Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025



Diterbitkan Oleh
BKD Provinsi Jawa Timur

Data Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR



INDAH WAHYUNI, S.H., M.Si.

19670409199202003

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Buku "Kepegawaian Dalam Angka Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025" dapat hadir di hadapan pembaca sebagai sumber informasi strategis dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengemban peran sebagai Pembina Kepegawaian di tingkat daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dengan tanggung jawab memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia aparatur dilaksanakan secara profesional, transparan, dan akuntabel. Selain menjalankan fungsi pembinaan, kami juga memberikan pertimbangan strategis kepada Gubernur Jawa Timur dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya aparatur yang efektif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan organisasi dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pengelolaan data dan informasi ASN yang tepat, akurat, terkini, dan mudah diakses merupakan fondasi penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). *Database* Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menjadi basis utama dalam proses layanan kepegawaian di seluruh instansi. Sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital, penyelenggaraan data kepegawaian yang terintegrasi antar instansi daerah maupun instansi pusat menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pelayanan kepegawaian yang prima.

Di era digital yang terus berkembang pesat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berhasil melakukan transformasi digital dan transformasi kultur kerja melalui pengembangan solusi inovatif dalam sistem manajemen kepegawaian. Pengembangan secara masif pada Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Terintegrasi (SIMASTER) dan Rumah ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Badan Kepegawaian Negara menjadi bukti nyata komitmen kami dalam modernisasi pengelolaan kepegawaian. Keterpaduan sistem ini tidak hanya mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data dan evidens untuk perencanaan strategis yang lebih tepat sasaran.

Melalui publikasi ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melalui Bidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi menyajikan data kepegawaian dalam bentuk statistik yang menggambarkan profil ASN per tanggal 31 Desember 2025. Jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mencapai 60.997 orang, dengan rincian 37.567 orang berstatus PNS dan 23.430 orang berstatus PPPK. Dengan jumlah

yang signifikan ini, diperlukan manajemen kepegawaian yang berkualitas dengan prinsip efektif, efisien, dan berbasis merit untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, informasi kepegawaian yang komprehensif dan terstruktur sebagaimana tertuang dalam Buku "Kepegawaian Dalam Angka" ini menjadi sangat penting sebagai referensi dalam perumusan kebijakan, perencanaan, dan evaluasi pengelolaan ASN.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak, terutama Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan instansi vertikal yang telah memberikan dukungan penuh dalam kegiatan penyajian informasi kepegawaian dan penyediaan data yang akurat. Dengan memanfaatkan publikasi ini, diharapkan seluruh Perangkat Daerah, instansi pusat, serta seluruh pemangku kepentingan dapat berperan aktif dalam memantapkan perencanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan yang terpadu dan berkelanjutan sebagai upaya menciptakan ASN yang berkualitas, berintegritas, profesional, dan mampu mendukung tercapainya visi pembangunan Provinsi Jawa Timur.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kami sampaikan kepada:

1. Ibu Gubernur Provinsi Jawa Timur;
2. Bapak Wakil Gubernur Provinsi Jawa Timur;
3. Bapak Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur;
4. Para Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
5. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dan penerbitan buku

Kami berharap Buku "**Kepegawaian Dalam Angka Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025**" ini dapat bermanfaat sebagai acuan strategis dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan manajemen kepegawaian yang berbasis data, serta menjadi referensi bagi seluruh pemangku kepentingan dalam membangun birokrasi yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surabaya, 31 Desember 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI JAWA TIMUR

INDAH WAHYUNI, SH., M.Si

Pembina Utama Madya

NIP. 19670409 199202 2 003

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai qrcode yang tersedia.

Statistik Kepegawaian

Pemerintah Provinsi Jawa Timur

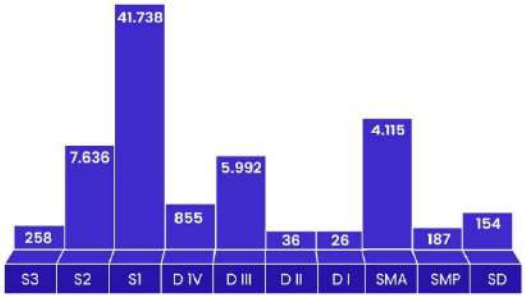
Keadaan 31 Desember 2025

Total Jumlah Pegawai ASN

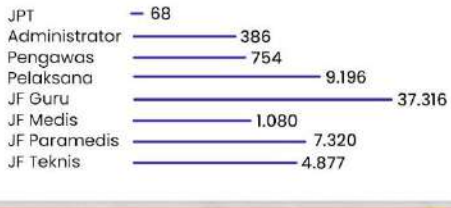
60.997

46% Laki-Laki	54% Perempuan
27.901	33.069

Pendidikan



Jabatan



Umur



Golongan

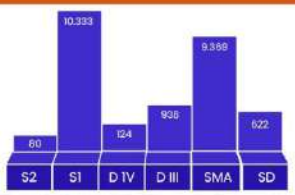
Golongan PNS		Golongan PPPK	
57	Gol. I	61	Gol. I
4.495	Gol. II	793	Gol. V
22.969	Gol. III	2.646	Gol. VII
10.046	Gol. IV	19.167	Gol. IX
		724	Gol. X
		39	Gol. XI

Proyeksi PPPK Paruh Waktu Tahun 2026

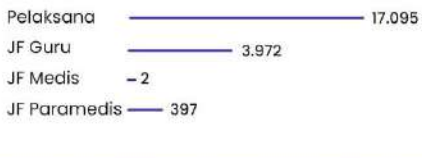
Total PPPK Paruh Waktu — 21.466

63% Laki-Laki	37% Perempuan
13.521	7.945

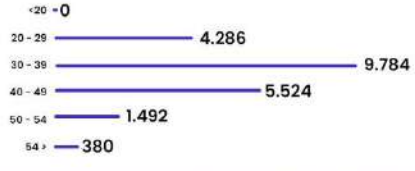
Pendidikan



Jabatan



Umur



Tim Pengolahan Data dan Sistem Informasi ASN - Sumber Data Aplikasi SIMASTER

Sebaran ASN 39 Kabupaten & Kota
di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Keadaan 31 Desember 2025





Tim Pengolahan Data dan Sistem Informasi ASN
- Sumber Data Aplikasi SIMASTER

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Dinamika ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 1
1.2 ASN Jawa Timur Kini dan Nanti 1
1.3 Capaian Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 2
1.4 Buku Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025 4
BAB II **9**
PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR **9**
2.1 Dinamika Struktur Organisasi Dan Tata Kerja (SOTK) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 9
2.2 ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 10
2.3 ASN BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Tahun 2025 11
2.4 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Jenis Kelamin Tahun 2025 11
2.5 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Range Usia Tahun 2025 .. 12
2.6 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Golongan atau Pangkat Tahun 2025 12
2.7 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 202513
2.8 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Jabatan Fungsional Tahun 2025 13
2.9 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Jabatan Pelaksana Tahun 2025 14
2.10 Pensiun di Lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 15
BAB III **19**
APARATUR SIPIL NEGARA **19**
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2025 ..... **19**
3.1 Pertumbuhan Jumlah ASN Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2016-2025 19
3.2 Pertumbuhan Jumlah PNS Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2016-2025 20
3.3 PNS Berdasarkan Jenis Kelamin Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 21
3.4 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 23
3.5 PNS Berdasarkan Jenis Jabatan h Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 28
3.6 PNS Berdasarkan Jabatan Struktural Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 31
3.7 PNS Berdasarkan Jabatan Fungsional Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 32
3.8 PNS Berdasarkan Jabatan Pelaksana Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 35
3.9 PNS Berdasarkan Golongan Ruang h Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 37
3.10 PNS Berdasarkan Kelas Jabatan Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 45
3.11 PNS Berdasarkan Agama pada Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 53
3.12 PNS Berdasarkan Rentang Usia Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 56
3.13 Pertumbuhan Jumlah PPPK Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2022-2025 60

3.14 Jumlah PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin Provinsi Jawa Timur Tahun 2025..60
3.15 PPPK Berdasarkan Pendidikan Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 63
3.16 PPPK Berdasarkan Golongan Ruang Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 64
3.17 PPPK Berdasarkan Usia pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 68
3.18 PPPK Berdasarkan Agama Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....69
3.19 Data ASN Disabilitas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....72
3.20 Prediksi Pensiun ASN Tahun 2027-2035.....75
3.21 Mutasi Masuk dan Perpindahan ASN Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 78
3.22 Data Kenaikan Pangkat ASN pada Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....78
3.23 Data ASN Pensiun pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....79
3.24 Data Perpindahan dalam Jabatan Fungsional ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2025.....79
3.25 Data ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 80
3.26 Data Hukuman Disiplin ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025..83
3.27 Data Pindah Kelas Jabatan Pelaksana Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....83
3.28 Data Kegiatan Pengembangan ASN Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 84
3.29 Data Rekap Pencantuman Gelar ASN Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 85
3.30 Data Rekap Tugas Belajar ASNProvinsi Jawa Timur Tahun 2025.....87
3.31 Data Rekap Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 89
BAB IV 95
DATA STATISTIK ASN PADA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2025 95
4.1 Badan Kepegawaian Daerah.....95
4.2 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik 96
4.3 Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro 97
4.4 Badan Koordinasi Wilayah Jember 98
4.5 Badan Koordinasi Wilayah Madiun 99
4.6 Badan Koordinasi Wilayah Malang.....100
4.7 Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan 101
4.8 Badan Penanggulangan Bencana Daerah.....102
4.9 Badan Pendapatan Daerah.....103
4.10 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah 104
4.11 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 105
4.12 Badan Penghubung Daerah Provinsi 106
4.13 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.....107
4.14 Badan Riset dan Inovasi Daerah.....108
4.15 Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.....109
4.16 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.....110
4.17 Dinas Kehutanan 111
4.18 Dinas Kelautan dan Perikanan.....112

4.19 Dinas Kepemudaan dan Olahraga 113
4.20 Dinas Kesehatan 114
4.21 Dinas Komunikasi dan Informatika 115
4.22 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah 116
4.23 Dinas Lingkungan Hidup 117
4.24 Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga 118
4.25 Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air 119
4.26 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 120
4.27 Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Kependudukan 121
4.28 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 122
4.29 Dinas Pendidikan 123
4.30 Dinas Perhubungan 124
4.31 Dinas Perindustrian dan Perdagangan 125
4.32 Dinas Perkebunan 126
4.33 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 127
4.34 Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan 128
4.35 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya 129
4.36 Dinas Peternakan 130
4.37 Dinas Sosial 131
4.38 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 132
4.39 Inspektorat Provinsi 133
4.40 RS Jiwa Menur 134
4.41 RS Mata Masyarakat Jawa Timur 135
4.42 RS Paru Jember 136
4.43 RS Paru Manguharjo 137
4.44 RSUD Daha Husada 138
4.45 RSUD Dr. Saiful Anwar 139
4.46 RSUD Dr. Soedono Madiun 140
4.47 RSUD Dr. Soetomo 141
4.48 RSUD Dungus 142
4.49 RSUD Haji Provinsi Jawa Timur 143
4.50 RSUD Husada Prima 144
4.51 RSUD Karsa Husada Batu 145
4.52 RSUD Mohammad Noer Pamekasan 146
4.53 RSUD Sumberglagah 147
4.54 Satuan Polisi Pamong Praja 148
4.55 Sekretariat Daerah 149
4.56 Sekretariat DPRD 150
BAB V 153
PERKEMBANGAN PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TERKINI 153
5.1 Prediksi Pensiun ASN Jawa Timur 153

5.2 Pemetaan Prediktif Kapasitas dan Kesiapan SDM Aparatur dalam Pembangunan Jawa Timur 2025-2029 157
5.3 Proyeksi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK PW) ... 162
5.4 Penataan dan Penyelesaian Status Tenaga Non ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 166
5.5 Konversi Jabatan Pelaksana Tahun 2025 170
5.6 Keterisian Fungsional Guru di Pemerintah Provinsi Jawa Timur 173
5.7 Implementasi Manajemen Talenta Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 175
5.8 Sasaran Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 177
5.9 Digitalisasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 179
5.10 Indeks Kualitas Data 181
BAB VI 185
PENUTUP 185
6.1 Kesimpulan 185
6.2 Saran 186
LAMPIRAN 191
Lampiran 1. Pemetaan Rumpun Jabatan Pelaksana 191
Lampiran 2. Pemetaan Rumpun Jabatan Fungsional 193

BKD JATIM

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan pada BKD Provinsi Jawa Timur 2025 10
Tabel 2.2 ASN BKD Provinsi Jawa Timur berdasarkan Pendidikan 11
Tabel 2.3 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin 11
Tabel 2.4 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Range Usia 12
Tabel 2.5 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan/Pangkat 12
Tabel 2.6 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan pada BKD Provinsi Jawa Timur 13
Tabel 2.7 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan Fungsional pada BKD Provinsi Jawa Timur 13
Tabel 2.8 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jabatan Pelaksana 14
Tabel 2.9 ASN Pensiun di Lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 15
Tabel 3.1 PNS Berdasarkan Jenis Kelamin 21
Tabel 3.2 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan 24
Tabel 3.3 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Perangkat Daerah 25
Tabel 3.4 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan 28
Tabel 3.5 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan pada Perangkat Daerah Tahun 2025 29
Tabel 3.6 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Struktural 31
Tabel 3.7 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Fungsional 33
Tabel 3.8 Jumlah PNS berdasarkan Jabatan Pelaksana 35
Tabel 3.9 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 38
Tabel 3.10 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Setiap Perangkat Daerah Tahun 2025 39
Tabel 3.11 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2025 45
Tabel 3.12 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan Perangkat Daerah Tahun 2025 47
Tabel 3.13 Jumlah PNS Berdasarkan Agama yang Dianut Pada Setiap Perangkat Daerah Tahun 2025 53
Tabel 3.14 Jumlah PNS Berdasarkan Rentang Usia Pada Perangkat Daerah 2025 57
Tabel 3.15 Jumlah PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2025 61
Tabel 3.16 Jumlah PPPK Berdasarkan Pendidikan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 63
Tabel 3.17 Jumlah PPPK Berdasarkan Golongan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 64
Tabel 3.18 Jumlah PPPK Berdasarkan Golongan per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 65
Tabel 3.19 Jumlah PPPK Berdasarkan Rentang Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 68
Tabel 3.20 Jumlah PPPK Berdasarkan Agama per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 69

Tabel 3.21 ASN Disabilitas per Jabatan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2025 73
Tabel 3.22 ASN Disabilitas per Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....74
Tabel 3.23 Prediksi Pensiun Tahun 2026-2028 pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur ..75
Tabel 3.24 Prediksi Pensiun Tahun 2026-2030 per Perangkat Daerah 75
Tabel 3.25 Jumlah Perpindahan ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2025 78
Tabel 3.26 Jumlah Kenaikan Pangkat ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 79
Tabel 3.27 Jumlah Perpindahan dalam Jabatan Fungsional ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 80
Tabel 3.28 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Stya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 80
Tabel 3.29 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 berdasarkan Keppres No. 18/TK/2025 81
Tabel 3.30 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 berdasarkan Keppres No. 60/TK/2025 81
Tabel 3.31 Jumlah Hukuman Disiplin ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 83
Tabel 3.32 Jumlah Pindah Kelas Jabatan Pelaksana ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025.....84
Tabel 3.33 Jumlah Rekap Kegiatan Pengembangan ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 84
Tabel 3.34 Jumlah Rekap Pencantuman Gelar ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 85
Tabel 3.35 Jumlah Rekap Tugas Belajar ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2025.....87
Tabel 3.36 Jumlah Rekap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 89
Tabel 5.1 Prediksi Pensiun PNS tahun 2025-2034.....154
Tabel 5.2 Prediksi Pensiun PPPK tahun 2025-2034 156
Tabel 5.3 Persentase Rumpun Jabatan Pelaksana 158
Tabel 5.4 Persentase Rumpun Jabatan Fungsional.....159
Tabel 5.5 Rumpun Pendukung 9 Nawa Bhakti Satya 161
Tabel 5.6 Proyeksi Jumlah PPPK Paruh Waktu berdasarkan Perangkat Daerah 164
Tabel 5.7 Komposisi Pelamar dan Peserta Tahap Seleksi 167
Tabel 5.8 Status Peserta Non ASN yang Mengikuti CASN 2024.....168
Tabel 5.9 Jumlah Pegawai yang Dilakukan Konversi Perangkat Daerah 171
Tabel 5.10 Keterisian Jabatan Guru di Pemerintah Provinsi Jawa Timur 174
Tabel 5.11 Pemetaan 9 Box Talent pada Jabatan Struktural.....175
Tabel 5.12 Predikat Kinerja ASN Tahun 2025 178
Tabel 5.13 Progress Penyelesaian Disparitas Data 181

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 9
Gambar 3.1 Pertumbuhan Jumlah ASN dari Tahun 2016-2025 19
Gambar 3.2 Jumlah PNS dari Tahun 2016-2025 20
Gambar 3.3 Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin 21
Gambar 3.4 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan 24
Gambar 3.5 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan 28
Gambar 3.6 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Struktural 32
Gambar 3.7 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 37
Gambar 3.8 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan 45
Gambar 3.9 Jumlah PNS Berdasarkan Agama yang Dianut 53
Gambar 3.10 Jumlah PNS Berdasarkan Rentang Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 56
Gambar 3.11 Pertumbuhan PPPK Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2022 – 2025 60
Gambar 3.12 Persentase PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 60
Gambar 3.13 PPPK Berdasarkan Pendidikan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 63
Gambar 3.14 PPPK Berdasarkan Golongan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 64
Gambar 3.15 PPPK Berdasarkan Range Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 68
Gambar 3.16 PPPK Berdasarkan Agama Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 69
Gambar 3.17 Jumlah ASN Pensiun Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 79
Gambar 4.1 Data Statistik ASN Badan Kepegawaian Daerah 95
Gambar 4.2 Data Statistik ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik 96
Gambar 4.3 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro 97
Gambar 4.4 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Jember 98
Gambar 4.5 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Madiun 99
Gambar 4.6 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Malang 100
Gambar 4.7 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan 101
Gambar 4.8 Data Statistik ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah 102
Gambar 4.9 Data Statistik ASN Badan Pendapatan Daerah 103
Gambar 4.10 Data Statistik ASN Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah 104
Gambar 4.11 Data Statistik ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 105

Gambar 4.12 Data Statistik ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi 106
Gambar 4.13 Data Statistik ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 107
Gambar 4.14 Data Statistik ASN Badan Riset dan Inovasi Daerah 108
Gambar 4.15 Data Statistik ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral 109
Gambar 4.16 Data Statistik ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata 110
Gambar 4.17 Data Statistik ASN Dinas Kehutanan 111
Gambar 4.18 Data Statistik ASN Dinas Kelautan dan Perikanan 112
Gambar 4.19 Data Statistik ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga 113
Gambar 4.20 Data Statistik ASN Dinas Kesehatan 114
Gambar 4.21 Data Statistik ASN Dinas Komunikasi dan Informatika 115
Gambar 4.22 Data Statistik ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah.....116
Gambar 4.23 Data Statistik ASN Dinas Lingkungan Hidup 117
Gambar 4.24 Data Statistik ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga 118
Gambar 4.25 Data Statistik ASN Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air 119
Gambar 4.26 Data Statistik ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.....120
Gambar 4.27 Data Statistik ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan 121
Gambar 4.28 Data Statistik ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 122
Gambar 4.29 Data Statistik ASN Dinas Pendidikan 123
Gambar 4.30 Data Statistik ASN Dinas Perhubungan.....124
Gambar 4.31 Data Statistik ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan.....125
Gambar 4.32 Data Statistik ASN Dinas Perkebunan 126
Gambar 4.33 Data Statistik ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.....127
Gambar 4.34 Data Statistik ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.....128
Gambar 4.35 Data Statistik ASN Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya.....129
Gambar 4.36 Data Statistik ASN Dinas Peternakan 130
Gambar 4.37 Data Statistik ASN Dinas Sosial 131
Gambar 4.38 Data Statistik ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....132
Gambar 4.39 Data Statistik ASN Inspektorat Provinsi 133
Gambar 4.40 Data Statistik ASN RS Jiwa Menur 134
Gambar 4.41 Data Statistik ASN RS Mata Masyarakat Jawa Timur 135
Gambar 4.42 Data Statistik ASN RS Paru Jember 136
Gambar 4.43 Data Statistik ASN RS Paru Manguharjo 137
Gambar 4.44 Data Statistik ASN RSUD Daha Husada 138
Gambar 4.45 Data Statistik ASN RSUD Dr. Saiful Anwar.....139
Gambar 4.46 Data Statistik ASN RSUD Dr. Soedono Madiun 140
Gambar 4.47 Data Statistik ASN RSUD Dr. Soetomo 141
Gambar 4.48 Data Statistik ASN RSUD Dungus 142
Gambar 4.49 Data Statistik ASN RSUD Haji Provinsi Jawa Timur 143

Gambar 4.50 Data Statistik ASN RSUD Husada Prima 144
Gambar 4.51 Data Statistik ASN RSUD Karsa Husada Batu..... 145
Gambar 4.52 Data Statistik ASN RSUD Mohammad Noer Pamekasan..... 146
Gambar 4.53 Data Statistik ASN RSUD Sumberglagah..... 147
Gambar 4.54 Data Statistik ASN Satuan Polisi Pamong Praja 148
Gambar 4.55 Data Statistik ASN Sekretariat Daerah 149
Gambar 4.56 Data Statistik ASN Sekretariat DPRD..... 150
Gambar 5.1 Prediksi pensiun ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam kurun waktu 2025-2034 153
Gambar 5.2 Misi Jangka Menengah 9 Pilar Nawa Bhakti Satya..... 158
Gambar 5.3 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Jenis Kelamin..... 162
Gambar 5.4 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Pendidikan 163
Gambar 5.5 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Klaster Jabatan..... 163
Gambar 5.5 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Agama 163
Gambar 5.7 Gubernur Jawa Timur pada Halal bihalal Idul Fitri 1448 H 8 April 2025... 173
Gambar 5.8 Perolehan Rekor MURI Tahun 2025 dalam Pemetaan Kompetensi ASN secara Masif 176
Gambar 5.9 Persentase Penilaian pada Perilaku Kerja dan Hasil Kerja 177
Gambar 5.10 *Grand Launching* BESTIE-AI..... 180

BKD JATIM

BAB I

Pendahuluan

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Dinamika ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Pemetaan kompetensi ASN dan pengelolaan talenta aparatur menjadi fondasi strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam mendukung percepatan pencapaian Asta Cita yaitu delapan misi pembangunan nasional periode 2024-2029 melalui penyediaan sumber daya aparatur yang unggul, adaptif, dan berdaya saing. Sebagai wujud implementasi konkret, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi dan potensi ASN melalui instrumen pemetaan kompetensi ASN.

Program pemetaan kompetensi ASN merupakan agenda prioritas nasional BKN tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Kepala BKN Nomor 14592/B-NK.02.01/SD/A/2025 tanggal 10 Oktober 2025 tentang Program Percepatan Penyediaan Data Potensi dan Kompetensi ASN. Menindaklanjuti kebijakan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan pemanggilan peserta secara bertahap untuk mengikuti asesmen penilaian kompetensi dan potensi. Kegiatan ini dilaksanakan melalui sistem digital yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dengan tujuan memetakan kompetensi dan potensi pegawai secara objektif, cepat, transparan, dan terstandar.

Selain program pemetaan kompetensi, Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga telah menunjukkan komitmen dalam implementasi sistem manajemen kinerja ASN telah dilaksanakan secara konsisten dengan penerapan aplikasi SIMASTER untuk pemutakhiran data kepegawaian, sistem presensi digital melalui Jatim Presensi, serta pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis digital yang mendukung transparansi dan akuntabilitas kinerja.

1.2 ASN Jawa Timur Kini dan Nanti

Aparatur Sipil Negara sebagai ujung tombak pelayanan publik tengah mengalami transformasi signifikan dari citra konvensional menuju sosok profesional yang adaptif dan responsif di era digital. Pemerintah Provinsi Jawa Timur menempatkan transformasi digital sebagai katalis utama dalam membangun reputasi positif ASN, khususnya dalam bidang pengelolaan kepegawaian yang berorientasi pada efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Transformasi digital kepegawaian telah diimplementasikan secara menyeluruh melalui aplikasi SIMASTER untuk pengelolaan data kepegawaian yang memungkinkan ASN melakukan pemutakhiran data secara mandiri dan *real-time*, sistem Jatim Presensi untuk presensi elektronik yang meningkatkan disiplin dan akurasi kehadiran, pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) digital yang memperkuat sistem penilaian kinerja berbasis objektif, serta inovasi Rumah ASN sebagai pusat layanan

kepegawaian terpadu berbasis digital yang mengintegrasikan berbagai layanan mulai dari konsultasi pengembangan karier, administrasi kepegawaian, hingga akses informasi kebijakan ASN dalam satu platform.

Namun demikian, persepsi publik tentang transparansi perlu dikelola secara aktif, karena meskipun sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dan sistem merit telah diterapkan secara konsisten, sebagian masyarakat masih terbawa cerita lama tentang praktik "jalan belakang" dalam rekrutmen dan promosi ASN. Kepercayaan publik tidak hanya ditentukan oleh hasil seleksi yang objektif, tetapi juga oleh cara Badan Kepegawaian Daerah menjelaskan prosesnya secara terbuka, mendengar keluhan masyarakat dengan empati, memberi ruang klarifikasi yang memadai, dan menindaklanjuti masukan secara responsif dan terukur.

Dengan dukungan program pemetaan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dan berbagai inovasi digital lainnya, penempatan pegawai dapat dilakukan berdasarkan prinsip *the right man in the right place*, pengembangan karier dipantau secara sistematis, dan pelayanan publik ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi seperti integrasi data lintas OPD, kecerdasan buatan untuk analisis kebijakan, hingga *big data* dalam perencanaan pembangunan.

Mewujudkan ASN masa depan yang berintegritas, profesional, dan berdaya saing tinggi di era digital merupakan investasi jangka panjang bagi kualitas pelayanan publik, sehingga reputasi positif ASN bukan sekadar citra yang dibangun melalui publikasi, melainkan hasil nyata dari dedikasi, kinerja, dan komitmen dalam melayani masyarakat dengan sepenuh hati melalui pemanfaatan teknologi digital yang optimal menuju Jawa Timur yang lebih maju, sejahtera, dan bermartabat.

1.3 Capaian Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

A. Penguatan Harmonisasi Manajemen Kepegawaian se-Jawa Timur

Menyelenggarakan Rapat Koordinasi Nasional/Regional yang mengumpulkan seluruh BKD kabupaten/kota dan Pemprov Jatim untuk menyamakan persepsi tentang manajemen ASN, penataan pegawai non-ASN, serta penguatan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) kepegawaian di seluruh Jawa Timur.

B. Inovasi Seleksi CPNS dengan Teknologi Artificial Intelligent

Melakukan kolaborasi dengan ITS untuk mengimplementasikan teknologi *Artificial Intelligence* dalam pelaksanaan seleksi CPNS/SKB, sebagai langkah inovatif dalam meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses rekrutmen ASN.

C. Peluncuran Aplikasi SIKMA (Sistem Kompetensi Mandiri & Adaptif)

Resmi meluncurkan Aplikasi SIKMA sebagai alat asesmen kompetensi ASN berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi, objektivitas, serta mendukung manajemen karier yang lebih adaptif.

D. Implementasi Tes TalentDNA untuk Pengembangan Karir

Menyelenggarakan Tes TalentDNA bagi pejabat administrator dan pengawas untuk memetakan potensi dan kompetensi individu sebagai dasar pengembangan karir dan perencanaan SDM.

E. Kebijakan Pengangkatan Non ASN menjadi PPPK

Komitmen BKD Jatim bersama DPRD Jatim untuk mengangkat seluruh tenaga honorer Pemprov Jatim menjadi PPPK, sesuai dengan regulasi terbaru ASN, sehingga memberikan kepastian status kerja dan kesejahteraan pegawai.

F. Kontribusi Terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD)

BKD berhasil mencatat kontribusi PAD signifikan dengan realisasi lebih tinggi dari target yang ditetapkan dalam tahun anggaran berjalan menunjukkan peningkatan kinerja dan pemanfaatan layanan kepegawaian yang efektif

G. Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Keberhasilan pengelolaan ASN yang optimal dapat diukur dari kemampuan menghadirkan inovasi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas layanan kepegawaian, di mana transformasi digital menjadi agenda strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025 untuk memberikan kinerja dan pelayanan prima. Integrasi teknologi informasi secara menyeluruh dalam manajemen ASN tidak hanya meningkatkan efisiensi kinerja aparatur, tetapi juga menghadirkan berbagai layanan dan informasi kepegawaian yang mudah diakses, cepat diproses, akurat, serta dapat dipantau secara real-time, didukung oleh kapasitas sumber daya manusia aparatur BKD yang profesional dan kompeten dalam mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di bidang kepegawaian. Komitmen dalam transformasi digital ini membuahkan hasil nyata melalui berbagai apresiasi atas implementasi aplikasi SIMASTER dan Rumah ASN, sebagaimana tercermin dalam penghargaan yang berhasil diraih Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk manajemen ASN:

1. Implementasi SAKIP dengan Nilai AA (Sangat Memuaskan) Tahun 2025;
2. Predikat A PRIMA pada Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2025;
3. Terbaik III Kategori Perangkat Daerah dengan UPT pada Satu Data (SATA) Jatim Award Tahun 2025;
4. Terbaik I Kategori Media Sosial Perangkat Daerah di Lingkungan Pemprov Jatim pada *Jatim Public Relations Award* (JPRA) Tahun 2025;
5. Penghargaan sebagai OPD Inovatif pada *Innovation Government Award* Tahun 2025;
6. Penghargaan TOP 45 KOVABLIK Tahun 2025 Inovasi Perangkat Daerah Inovasi Mengatasi *Gap Generation* melalui spirit *Human Capital Academy*;

7. Juara 3 Kategori Perangkat Daerah pada Jatim *Digital Excelence Award* Tahun 2025;
8. Penghargaan Pendorong Implementasi SPBE oleh Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025;
9. Juara Umum 4 dalam PORNAS XVII KORPRI Tahun 2025;
10. Akreditasi UPT Pusat Penilaian Pegawai Kategori A Tahun 2025;
11. Predikat A (Memuaskan) atas Upaya dan Komitmennya dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Gubernur Jawa Timur Tahun 2025;
12. Penghargaan Kontributor Data Statistik dalam Publikasi Jawa Timur dalam Angka Tahun 2025;
13. Penghargaan Layanan Kepegawaian dari Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional II Surabaya yaitu Layanan Pensiun Terbaik, Implementasi Manajemen ASN Terbaik melalui *Integrated* Mutasi (I-MUT), Layanan Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) Terbaik, Instansi Daerah Penyelenggara Titik Lokasi Mandiri Instansi pada Seleksi CASN Tahun Anggaran 2024, Manajemen Pencantuman Gelar Terbaik;
14. Meraih rekor MURI ganda Tahun 2025 untuk kategori Implementasi Pemetaan Talenta ASN (Aparatur Sipil Negara) PNS dan CPNS Terbanyak.

1.4 Buku Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025

Penyusunan Buku Badan Kepegawaian Daerah Dalam Angka Tahun 2025 dilaksanakan sebagai tindak lanjut atas kebutuhan penyediaan data dan informasi kepegawaian yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi guna mendukung perencanaan, pengendalian, serta evaluasi kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Buku ini juga disusun sebagai bentuk implementasi dari Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 81 Tahun 2020 tentang Satu Data Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara, juga Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 73 Tahun 2020 tentang Sistem Informasi Manajemen ASN Terintegrasi yang merupakan komitmen Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang transparan dan berbasis data.

Buku Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025 menyajikan data dan informasi mengenai kondisi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang dihimpun dalam rentang waktu pengambilan data mulai tanggal 1 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025. Rentang waktu tersebut ditetapkan untuk memastikan bahwa data yang disajikan merefleksikan kondisi terkini serta dapat digunakan sebagai dasar analisis perkembangan jumlah, komposisi, dan karakteristik ASN secara komprehensif.

Penyajian buku statistik ini dilakukan secara sistematis dan tematis melalui tabel, grafik, dan uraian analitis agar mudah dipahami serta dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan. Data disusun berdasarkan klasifikasi tertentu, seperti unit kerja, jabatan, jenis kepegawaian, tingkat pendidikan, usia, dan aspek kepegawaian lainnya, sehingga mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil dan dinamika ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Penyusunan buku ini merupakan hasil kerja sama dan sinergi antara Badan Kepegawaian Daerah dengan seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Setiap perangkat daerah berperan aktif dalam menyediakan dan memverifikasi data kepegawaian yang dikelolanya, sehingga data yang dihimpun memiliki tingkat akurasi dan validitas yang tinggi serta dapat dipertanggungjawabkan sebagai rujukan resmi dalam pengambilan kebijakan kepegawaian.

Buku Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025 disusun dengan tujuan untuk menyediakan informasi statistik kepegawaian yang komprehensif, akurat, dan terstandardisasi sebagai bahan perencanaan, perumusan kebijakan, serta evaluasi kinerja pengelolaan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Selain itu, buku ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan transparansi informasi publik serta mendukung penguatan tata kelola kepegawaian yang profesional, akuntabel, dan berbasis data.

BKD JATIM

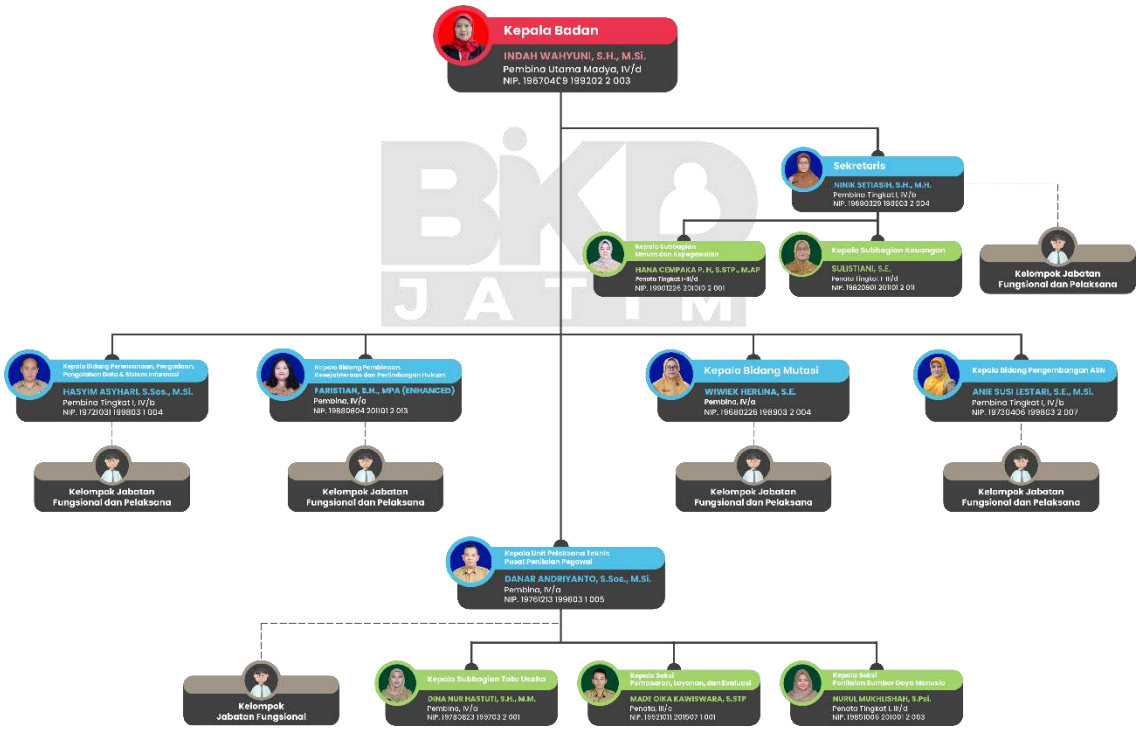
BAB II

Profil BKD Provinsi Jawa Timur

BAB II
PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

2.1 Dinamika Struktur Organisasi Dan Tata Kerja (SOTK) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Struktur Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengacu ke Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Kemudian Struktur Organisasi UPT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengacu ke Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 48 Tahun 2023 tentang Nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Unit Pelaksana Teknis BKD Provinsi Jawa Timur.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian serta tugas pembantuan. Tugas yang dimaksud tersebut sebagai berikut:

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

Dengan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki Susunan Organisasi sebagai berikut:

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur di pimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah dibantu oleh 1 Sekretaris, 2 Kepala Bidang, dan 1 Kepala UPT, sesuai dengan perubahan SOTK, Kepala Sub Bidang atau setara Eselon IV disetarakan menjadi Jabatan Fungsional dan juga menjabat sebagai Sub Koordinator terkecuali Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian UPT, Kepala Seksi Pemasaran, Layanan, dan Evaluasi UPT, Kepala Seksi Penilaian Sumber Daya Manusia UPT, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan dan Kepala Sub Bagian Keuangan Badan. Jumlah keseluruhan Pejabat Fungsional menjadi 45 orang dan Jabatan Pelaksana 53 orang.

2.2 ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 2.1 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan pada BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jabatan	Satuan	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Pimpinan Tinggi Pratama	1	Kepala Badan
Administrator	4	1 Sekretaris, 2 Kepala Bidang, 1 Kepala UPT
Pengawas	4	2 Kepala Sub Bagian, 2 Kepala Seksi
Jabatan Pelaksana	59	53 Pelaksana PNS, 6 Pelaksana PPPK
Jabatan Fungsional	58	45 Fungsional PNS, 13 Fungsional PPPK
Total	**126**	

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Pada Tabel 2.1 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki ASN sebanyak 126 orang dengan komposisi 9 orang Pejabat Struktural. Pada tahun 2025, Jumlah Pejabat Pelaksana yaitu 59 orang yang memiliki rasio yang sama banyaknya dengan jumlah Pejabat Fungsional sebanyak 58 orang.

2.3 ASN BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Tahun 2025

Tabel 2.2 ASN BKD Provinsi Jawa Timur berdasarkan Pendidikan

Perangkat Daerah	SD	SLTP	SLTA	DI	DII	DIII	DIV	S1	S2	S3	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Badan Kepegawaian Daerah	2	0	7	0	0	7	7	70	33	0	126

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Pada Tabel 2.2 terlihat bahwa mayoritas ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, dengan 103 orang (81,7%) berpendidikan sarjana ke atas (S1, S2, dan S3), sementara hanya 23 orang (18,3%) berpendidikan di bawah jenjang S1/DIV. Kondisi ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang menargetkan peningkatan kualitas ASN melalui penetapan standar pendidikan minimal Strata 1 (S1) atau Diploma IV (DIV). Dengan komposisi tingkat pendidikan ASN yang semakin membaik pada tahun 2025, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki modal kuat untuk menghadirkan layanan kepegawaian yang berkualitas, profesional, dan responsif.

2.4 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025

Tabel 2.3 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	52	74	126

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Pada Tabel 2.3 dapat dilihat bahwa perbandingan pegawai pria dan wanita di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu 2:3 dimana jumlah tersebut hampis sejajar antara rasio pria dan wanita. Perbandingan yang hampir seimbang ini menunjukkan daya saing BKD Provinsi Jawa Timur sudah tidak lagi melihat gender melainkan lebih pada kualitas kerja masing-masing ASN.

2.5 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Range Usia Tahun 2025

Tabel 2.4 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Range Usia

Perangkat Daerah	< 20	20 – 29	30 - 39	40 - 49	50 - 54	54>	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Badan Kepegawaian Daerah	0	31	50	27	8	10	126

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Berdasarkan Tabel 2.4 menunjukkan jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah keseluruhan termasuk dalam beberapa rentang usia. Usia produktif ASN saat ini didominasi oleh generasi X (rentang umur 40-49 tahun) dan Milenial (30-39 tahun) dengan total 77 orang, sedangkan Generasi Z (20-29 tahun) mulai masuk sebagai regenerasi birokrasi sebanyak 31 orang.

2.6 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan atau Pangkat Tahun 2025

Tabel 2.5 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan/Pangkat

Gol. Ruang/Pangkat	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
II/a - Pengatur Muda	0	0	0
II/b - Pengatur Muda Tingkat I	0	0	0
II/c - Pengatur	1	3	4
II/d - Pengatur Tingkat I	4	0	4
III/a - Penata Muda	7	22	29
III/b - Penata Muda Tingkat I	9	13	22
III/c - Penata	5	4	9
III/d - Penata Tingkat I	9	14	23
IV/a - Pembina	3	8	11
IV/b - Pembina Tingkat I	1	2	3
IV/c - Pembina Utama Muda	0	0	0
IV/d – Pembina Utama Tingkat I	1	1	2
Total	**40**	**67**	**107**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Berdasarkan Tabel 2.5 dapat dijelaskan bahwa golongan III memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 83 orang, lalu jumlah terbesar kedua adalah golongan IV sebesar 16 orang dan yang memiliki jumlah paling sedikit yaitu golongan II sebanyak 8 orang. Dominasi golongan III mencerminkan bahwa sebagian besar PNS BKD Provinsi Jawa Timur berada pada masa kerja produktif dengan pengalaman kerja yang memadai, yang identik dengan rentang masa kerja 10-25 tahun. Kondisi ini menguntungkan karena organisasi memiliki tenaga kerja berpengalaman yang masih produktif.

2.7 PNS pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2025

Tabel 2.6 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan pada BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	Kelas Jabatan									Total
	5	6	7	8	9	11	12	13	15	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Badan Kepegawaian Daerah	0	19	39	16	17	13	1	1	1	107
Total	**0**	**19**	**39**	**16**	**17**	**13**	**1**	**1**	**1**	**107**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Pada Tabel 2.6 dapat dilihat bahwa Kelas Jabatan yang paling banyak adalah kelas jabatan 7 yaitu 39 orang. Hal tersebut sebanding dengan banyaknya ASN pada pendidikan S1/DIV yang berjumlah 70 orang.

2.8 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2025

Tabel 2.7 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan Fungsional pada BKD Provinsi Jawa Timur

Nama Jabatan	Ahli Pertama		Ahli Muda		Ahli Madya		Ahli Utama		Keterampilan Mahir		Pemula		Terampil		Belum Diangkat		Total
	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Analis Hukum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Analis SDM Aparatur	6	6	5	4	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28
Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur	0	8	1	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14

Nama Jabatan	Ahli Pertama		Ahli Muda		Ahli Madya		Ahli Utama		Keterampilan Mahir		Pemula		Terampil		Belum Diangkat		Total
	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P	W	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Perencana	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Pranata Komputer	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
Penerjemah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Pranata Humas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Arsiparis	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Penata Laksana Sumber Daya Air	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Penata Laksana Barang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	**11**	**16**	**6**	**7**	**3**	**7**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**3**	**58**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Berdasarkan Tabel 2.7, distribusi Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menunjukkan dominasi jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur dengan total 28 orang, diikuti oleh Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur sebanyak 14 orang, yang mengindikasikan fokus kuat pada fungsi analisis dan penilaian kompetensi ASN sebagai pilar utama manajemen talenta. Komposisi Jabatan Fungsional ini sangat mendukung implementasi program strategis seperti pemetaan kompetensi ASN, sistem merit, dan transformasi digital kepegawaian, dengan sebaran berdasarkan jenjang keahlian yang cukup proporsional antara Pertama, Muda, Madya, dan Utama untuk memastikan transfer pengetahuan dan keberlanjutan kapasitas organisasi.

2.9 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jabatan Pelaksana Tahun 2025

Tabel 2.8 ASN pada BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jabatan Pelaksana

Nama Jabatan	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Fasilitator Pemerintahan	2	5	7
Konselor SDM	0	5	5
Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	2	2	4

Nama Jabatan	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Penelaah Teknis Kebijakan	7	11	18
Pengawas Pendataan Statistik	0	1	1
Pengelola Layanan Operasional	1	0	1
Pengolah Data dan Informasi	7	9	16
Penyusun Materi Hukum dan Perundang-undangan	1	0	1
Operator Layanan Operasional	2	0	2
Penata Layanan Operasional	1	1	2
Pengelola Umum Operasional	2	0	2
Total	**25**	**34**	**59**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Berdasarkan pada Tabel 2.8 terdapat 21 nama Jabatan Pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan total 59 orang Jabatan Pelaksana. Dengan rincian berdasarkan jenis kelamin ada 25 orang pria dan 34 wanita.

2.10 Pensiun di Lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 2.9 ASN Pensiun di Lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Nama	NIP Baru	TMT Pensiun	Pangkat	Jenis Jabatan	Nama Jabatan	Unit Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
HARI PURNOMO, S.H.	19670525 199202 1 003	01 Jun 2025	III/d	Jabatan Struktural	Kepala Sub Bagian	Sekretariat
SUDJATMIKO	19670207 198603 1 003	01 Mar 2025	III/b	Jabatan Pelaksana	Penelaah Teknis Kebijakan	Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi
RETNO AMBARWATI, S.Sos	19670507 199003 2 008	01 Jun 2025	III/d	Jabatan Pelaksana	Penyusun Materi Hukum dan Perundang-undangan	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara

Nama	NIP Baru	TMT Pensiun	Pangkat	Jenis Jabatan	Nama Jabatan	Unit Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
YULIARSIH, S.H.	19670706 198903 2 011	01 Agu 2025	III/d	Jabatan Pelaksana	Penelaah Teknis Kebijakan	Bidang Mutasi
SUTARNI, SH	19670507 200701 1 024	01 Jun 2025	III/c	Jabatan Pelaksana	Penelaah Teknis Kebijakan	Bidang Mutasi
SAIMA HANAFI, S.H.	19670512 199209 2 001	01 Jun 2025	III/d	Jabatan Pelaksana	Penelaah Teknis Kebijakan	Bidang Mutasi
Dra. DECI DARIA, S.Sos.	19661220 199202 2 002	01 Jan 2025	III/d	Jabatan Fungsional	Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara

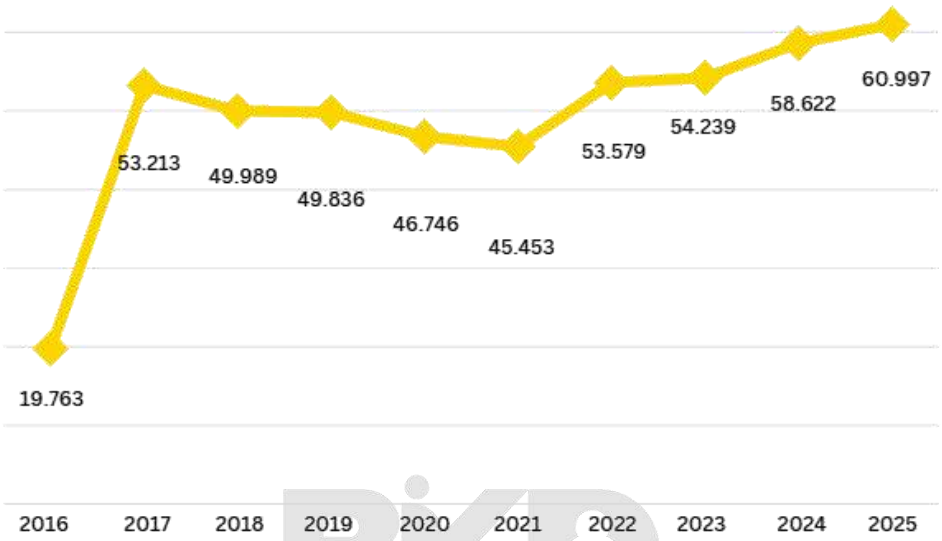
Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

BAB III

ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

BAB III
APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2025

3.1 Pertumbuhan Jumlah ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2016-2025



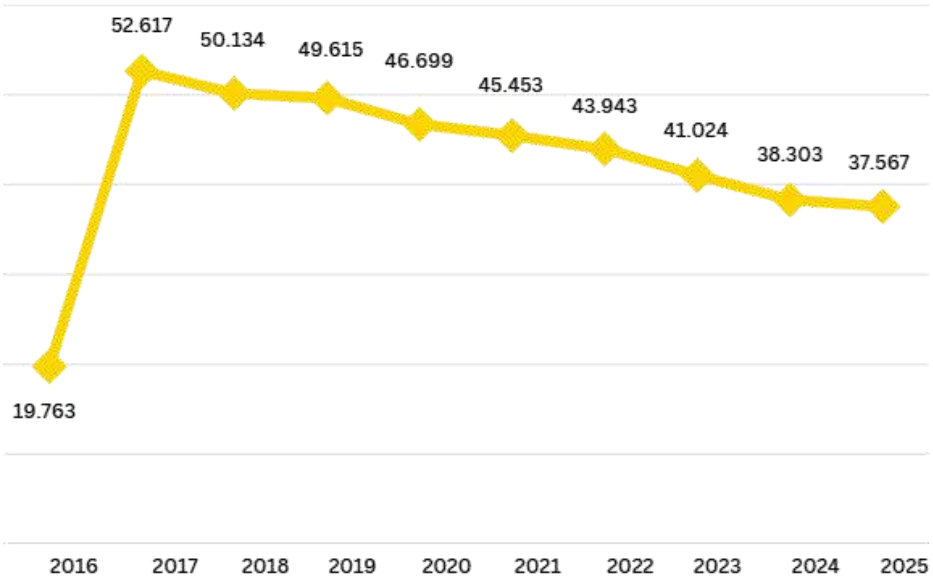
Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.1 Pertumbuhan Jumlah ASN dari Tahun 2016-2025

Jumlah ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Gambar 3.1 menunjukkan dinamika yang fluktuatif selama periode 2016-2025. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2016-2017, di mana jumlah ASN melonjak dari 19.763 orang menjadi 53.213 orang, yang disebabkan oleh pelimpahan ASN jabatan guru dan tenaga kependidikan di lingkungan SMAN/SMKN yang semula berada di bawah naungan Kabupaten/Kota dialihkan kepada Pemerintah Provinsi. Periode 2018-2021 mencatat penurunan bertahap dari 49.989 orang menjadi 45.453 orang akibat terhambatnya kegiatan pengadaan CPNS di era pandemi COVID-19, sementara proses pensiun ASN tetap berjalan normal tanpa diimbangi rekrutmen yang memadai.

Jumlah ASN pada tahun 2022 terjadi peningkatan signifikan menjadi 53.579 orang melalui rekrutmen PPPK Guru dan Non Guru sebanyak 9.592 orang, dilanjutkan pada 2023 dengan penambahan PPPK sebanyak 3.663 orang sehingga total mencapai 54.239 orang, dan pada 2024 terdapat rekrutmen CPNS dan PPPK sejumlah 4.198 orang yang meningkatkan jumlah ASN menjadi 58.622 orang per Desember 2024. Proyeksi 2025 menunjukkan peningkatan menjadi 60.997 orang, yang didorong oleh kebijakan penyelesaian status tenaga Non ASN melalui pembukaan formasi PPPK penuh waktu, mencerminkan komitmen berkelanjutan dalam memberikan kepastian status kepegawaian sekaligus memenuhi kebutuhan aparatur yang berkualitas.

3.2 Pertumbuhan Jumlah PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2016-2025

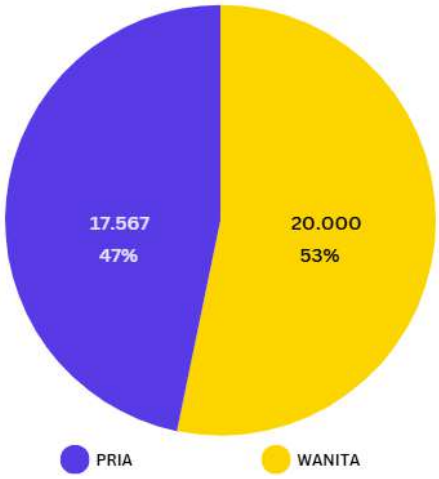


Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.2 Jumlah PNS dari Tahun 2016-2025

Grafik pertumbuhan jumlah PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur periode 2016-2025 menunjukkan tren penurunan yang konsisten setelah mencapai puncaknya pada tahun 2017. Penurunan jumlah PNS yang terus berlanjut ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu proses pensiun yang berjalan normal serta kebijakan strategis Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025 yang meniadakan pengadaan CPNS dan mengalihkan fokus rekrutmen pada formasi PPPK penuh waktu dan paruh waktu sebagai upaya menyelesaikan status tenaga Non ASN yang selama ini mengisi berbagai kebutuhan aparatur di lingkungan pemerintah provinsi. Kebijakan ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan kepastian status kepegawaian kepada tenaga Non ASN yang telah mengabdi, sekaligus melakukan transformasi komposisi ASN yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan organisasi berbasis kompetensi.

3.3 PNS Berdasarkan Jenis Kelamin pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur

Gambar 3.3 Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tahun 2025 Jumlah persentase PNS pria dan wanita di Pemerintah Provinsi Jawa Timur hanya selisih sekitar 6%. Jumlah ASN pria sebesar 17.567 dan jumlah PNS wanita sebesar 20.000 orang.

Tabel 3.1 PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	40	67	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	41	22	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	31	14	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	22	8	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	36	18	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	30	13	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	22	7	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	24	19	43
Badan Pendapatan Daerah	412	269	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	63	56	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	92	48	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	24	13	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	83	47	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	43	32	75

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	39	35	74
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	90	63	153
Dinas Kehutanan	446	198	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	225	167	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	89	42	131
Dinas Kesehatan	136	187	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	62	42	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	59	44	103
Dinas Lingkungan Hidup	56	56	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	346	147	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	388	147	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	45	26	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan	22	40	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	45	32	77
Dinas Pendidikan	9.809	12.253	22.062
Dinas Perhubungan	427	131	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	153	98	251
Dinas Perkebunan	40	52	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	73	73	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	296	320	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	79	80	159
Dinas Peternakan	113	141	254
Dinas Sosial	347	318	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	382	223	605
Inspektorat Provinsi	73	70	143
RS Jiwa Menur	134	211	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	37	91	128
RS Paru Jember	84	114	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	40	75	115
RSUD Daha Husada	58	130	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	411	670	1.081

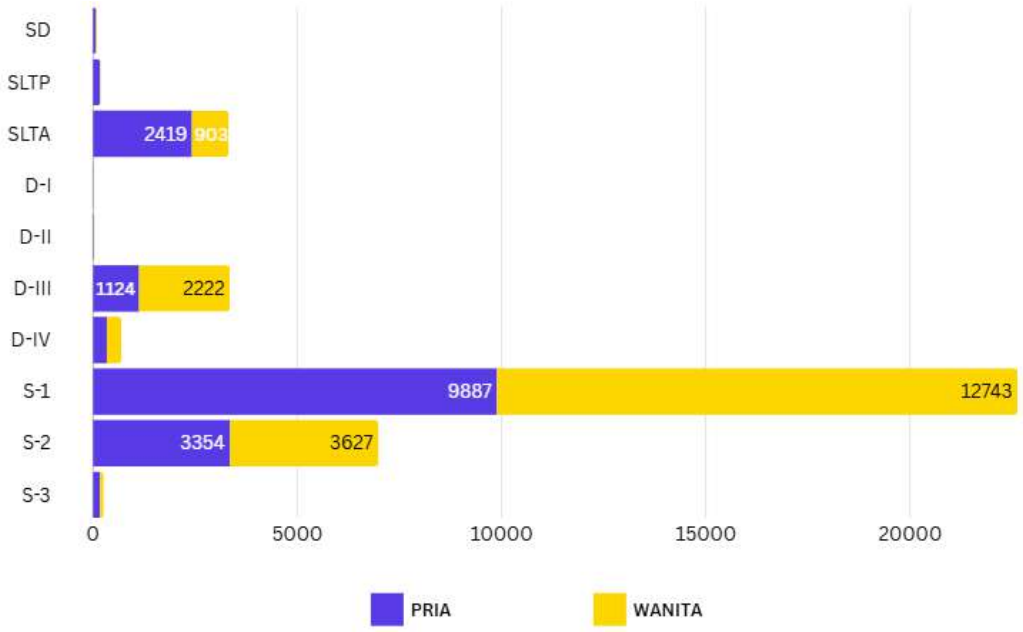
Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
RSUD Dr. Soedono Madiun	262	469	731
RSUD Dr. Soetomo	566	1.160	1.726
RSUD Dungus	83	130	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	270	477	747
RSUD Husada Prima	83	152	235
RSUD Karsa Husada Batu	126	185	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	52	93	145
RSUD Sumberglagah	105	146	251
Satuan Polisi Pamong Praja	105	13	118
Sekretariat Daerah	289	216	505
Sekretariat DPRD	59	50	109
Total	**17.567**	**20.000**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.3 maupun Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa perbandingan jumlah PNS pria dan wanita di sebagian besar Perangkat Daerah tidak ada yang mencolok. Namun di beberapa Perangkat Daerah memiliki Tugas Fungsi yang banyak membutuhkan tenaga PNS pria, sehingga jumlah PNS pria di Perangkat Daerah tersebut lebih banyak dibandingkan jumlah PNS wanita. Perangkat Daerah yang memiliki jumlah PNS pria lebih banyak antara lain Badan Pendapatan Daerah, Dinas Kehutanan, Dinas PU Bina Marga, Dinas PU SDA, Dinas Perhubungan, dan Satuan Polisi Pamong Praja. Adapun Perangkat Daerah yang jumlah ASN wanitanya lebih banyak dibandingkan ASN pria adalah perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kesehatan.

3.4 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Dapat dilihat pada Gambar 3.4 Jumlah PNS dalam Pendidikan S1 memiliki jumlah terbanyak di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Sedangkan yang terbanyak kedua adalah jenjang Pendidikan S2. Untuk rincian lebih detail terkait jumlah PNS berdasarkan masing-masing Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 3.3.



Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.4 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 3.2 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
SD	73	20	93
SLTP	171	16	187
SLTA	2.419	903	3.322
D-I	14	12	26
D-II	19	17	36
D-III	1.124	2.222	3.346
D-IV	336	352	688
S-1	9.887	12.743	22.630
S-2	3.354	3.627	6.981
S-3	170	88	258
Total	**17.567**	**20.000**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Tabel 3.3 PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Perangkat Daerah

Perangkat Daerah	SD	SLTA	SLTP	D-I	D-II	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	4	0	0	6	7	58	32	0	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	1	0	11	0	0	2	3	35	11	0	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	14	0	0	0	1	23	6	1	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	4	0	0	1	2	15	8	0	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	16	0	0	2	0	30	5	1	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	0	9	0	0	3	1	21	9	0	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	6	0	0	0	0	18	5	0	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	6	0	0	5	2	17	13	0	43
Badan Pendapatan Daerah	3	3	94	0	0	92	15	338	131	5	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	3	1	0	18	1	44	50	2	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1	13	0	0	4	6	54	51	10	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	1	8	0	0	5	0	17	6	0	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	24	0	0	1	1	67	35	2	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	1	2	0	0	2	0	29	32	9	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	0	8	0	0	4	1	48	12	1	74
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	0	2	19	0	1	12	7	82	29	1	153

Perangkat Daerah	SD	SLTA	SLTP	D-I	D-II	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dinas Kehutanan	0	2	183	1	0	28	16	303	109	2	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	3	4	75	0	0	28	5	205	71	1	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	1	66	0	0	4	0	44	14	2	131
Dinas Kesehatan	1	0	45	3	0	47	9	124	91	3	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	2	14	0	0	10	2	50	26	0	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	1	1	6	0	0	4	3	50	37	1	103
Dinas Lingkungan Hidup	0	0	14	0	0	0	2	61	33	2	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	3	6	135	0	0	61	14	190	84	0	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	2	9	215	0	0	24	2	224	59	0	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	6	0	1	5	1	46	12	0	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	0	0	1	0	0	8	2	27	23	1	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	0	7	0	0	2	4	41	22	1	77
Dinas Pendidikan	41	93	914	7	30	216	119	16.338	4.240	64	22.062
Dinas Perhubungan	4	14	184	1	1	65	26	203	59	1	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	4	46	0	0	19	5	127	47	2	251
Dinas Perkebunan	1	1	4	0	0	12	2	57	14	1	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	1	1	25	1	1	16	4	72	25	0	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	1	3	157	1	0	41	2	349	61	1	616

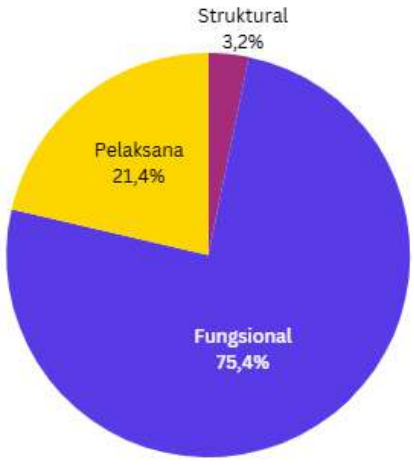
Perangkat Daerah	SD	SLTA	SLTP	D-I	D-II	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	0	14	1	0	17	1	68	55	3	159
Dinas Peternakan	0	0	21	0	0	74	4	102	51	2	254
Dinas Sosial	17	16	213	1	2	107	51	209	49	0	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	4	68	0	0	9	8	387	127	2	605
Inspektorat Provinsi	0	1	11	0	0	17	3	51	59	1	143
RS Jiwa Menur	0	0	23	0	0	130	6	144	41	1	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	0	1	0	0	52	3	47	25	0	128
RS Paru Jember	0	0	14	0	0	83	7	61	32	1	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	0	7	1	0	57	5	31	14	0	115
RSUD Daha Husada	0	0	3	0	0	125	1	43	16	0	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	2	7	87	0	0	314	68	370	194	39	1081
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	2	62	1	0	302	46	222	87	9	731
RSUD Dr. Soetomo	1	4	221	0	0	505	110	536	289	60	1726
RSUD Dungus	0	1	10	0	0	115	15	52	19	1	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	1	1	97	6	0	277	25	214	117	9	747
RSUD Husada Prima	0	0	9	0	0	98	18	73	37	0	235
RSUD Karsa Husada Batu	0	1	11	1	0	99	16	128	53	2	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	1	0	1	0	0	61	6	54	22	0	145
RSUD Sumberglagah	0	0	15	0	0	115	6	86	29	0	251
Satuan Polisi Pamong Praja	1	0	37	0	0	1	3	60	14	2	118
Sekretariat Daerah	6	1	46	0	0	29	19	230	162	12	505
Sekretariat DPRD	0	0	13	0	0	12	2	55	27	0	109
Total	**93**	**187**	**3.322**	**26**	**36**	**3.346**	**688**	**22.630**	**6.981**	**258**	**37.567**

3.5 PNS Berdasarkan Jenis Jabatan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.4 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Total
(1)	(2)
JABATAN STRUKTURAL	**1.208**
Jabatan Pimpinan Tinggi	68
Administrator	386
Pengawas	754
JABATAN FUNGSIONAL	**28.336**
Tenaga Kesehatan	5.100
Guru	19.528
Jabatan Fungsional Lainnya	3.708
JABATAN PELAKSANA	**8.023**
Total	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.5 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

PNS dalam Jabatan Fungsional di Pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah terbanyak dibandingkan dengan jenis jabatan lainnya. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional pada tahun 2025 sebesar 75,4%. PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana sebesar 21,4%, sedangkan PNS dalam Jabatan Struktural sebesar 3,2%. Tampak pada Tabel 3.5 ada beberapa Perangkat Daerah yang tidak memiliki PNS yang menduduki Jabatan Fungsional, diantaranya adalah Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro dan Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan.

Tabel 3.5 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan pada Perangkat Daerah Tahun 2025

Perangkat Daerah	Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana	Jabatan Struktural	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Badan Kepegawaian Daerah	45	53	9	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	8	48	7	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	30	15	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	1	17	12	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	2	38	14	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	3	28	12	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	17	12	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	15	24	4	43
Badan Pendapatan Daerah	29	524	128	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	24	72	23	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	58	72	10	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	5	28	4	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	40	85	5	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	40	32	3	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	16	47	11	74
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	39	95	19	153

Perangkat Daerah	Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana	Jabatan Struktural	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dinas Kehutanan	362	227	55	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	37	293	62	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	48	78	5	131
Dinas Kesehatan	111	187	25	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	45	52	7	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	37	55	11	103
Dinas Lingkungan Hidup	51	52	9	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	109	337	47	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	54	447	34	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	13	52	6	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	17	35	10	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	55	20	2	77
Dinas Pendidikan	20.253	1.714	95	22.062
Dinas Perhubungan	16	480	62	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	74	122	55	251
Dinas Perkebunan	44	38	10	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	77	65	4	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	410	181	25	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	38	107	14	159
Dinas Peternakan	168	53	33	254
Dinas Sosial	161	423	81	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	370	160	75	605

Perangkat Daerah	Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana	Jabatan Struktural	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Inspektorat Provinsi	95	41	7	143
RS Jiwa Menur	276	60	9	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	103	16	9	128
RS Paru Jember	153	38	7	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	85	20	10	115
RSUD Daha Husada	172	12	4	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	892	177	12	1.081
RSUD Dr. Soedono Madiun	608	112	11	731
RSUD Dr. Soetomo	1.352	361	13	1.726
RSUD Dungus	179	25	9	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	565	171	11	747
RSUD Husada Prima	193	32	10	235
RSUD Karsa Husada Batu	261	44	6	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	123	12	10	145
RSUD Sumberglagah	213	29	9	251
Satuan Polisi Pamong Praja	45	57	16	118
Sekretariat Daerah	126	343	36	505
Sekretariat DPRD	20	85	4	109
Total	**28.336**	**8.023**	**1.208**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.6 PNS Berdasarkan Jabatan Struktural pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

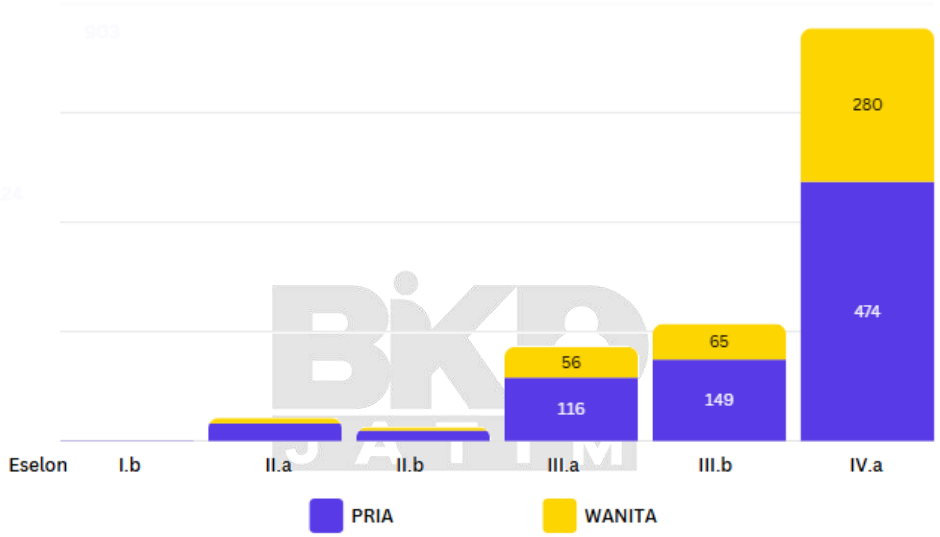
Tabel 3.6 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Struktural

Eselon	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
I.b	1	0	1
II.a	32	10	42
II.b	19	6	25

Eselon	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
III.a	116	56	172
III.b	149	65	214
IV.a	474	280	754
Total	**791**	**417**	**1.208**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Jumlah ASN dalam Jabatan Struktural di Provinsi Jawa Timur sebesar 1.208 dengan rincian seperti Tabel 3.6 Jabatan Struktural terbanyak adalah Jabatan Pengawas (IV.a) dengan jumlah 754 orang.



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.6 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Struktural

3.7 PNS Berdasarkan Jabatan Fungsional pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jumlah PNS dalam Jabatan Fungsional di Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2025 sebesar 28.336 dengan rincian seperti pada Tabel 3.8 di bawah. Perangkat Daerah yang memiliki jumlah pegawai dengan Jabatan Fungsional terbanyak adalah Dinas Pendidikan sebesar 20.253 yaitu fungsional guru. Sedangkan perangkat daerah yang memiliki pegawai dengan Jabatan Fungsional paling sedikit adalah Badan Koordinasi Wilayah Jember dengan jumlah 1 orang.

Tabel 3.7 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan Fungsional

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	17	28	45
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	6	2	8
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	0
Badan Koordinasi Wilayah Jember	1	0	1
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	2	0	2
Badan Koordinasi Wilayah Malang	2	1	3
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	0
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	9	6	15
Badan Pendapatan Daerah	16	13	29
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	11	13	24
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38	20	58
Badan Penghubung Daerah Provinsi	2	3	5
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	20	20	40
Badan Riset dan Inovasi Daerah	22	18	40
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	10	6	16
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	18	21	39
Dinas Kehutanan	242	120	362
Dinas Kelautan dan Perikanan	20	17	37
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	33	15	48
Dinas Kesehatan	23	88	111
Dinas Komunikasi dan Informatika	28	17	45
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	17	20	37
Dinas Lingkungan Hidup	19	32	51
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	66	43	109
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	24	30	54

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	7	6	13
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	5	12	17
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	32	23	55
Dinas Pendidikan	8.733	11.520	20.253
Dinas Perhubungan	9	7	16
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	28	46	74
Dinas Perkebunan	12	32	44
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	29	48	77
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	165	245	410
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	14	24	38
Dinas Peternakan	70	98	168
Dinas Sosial	55	106	161
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	215	155	370
Inspektorat Provinsi	40	55	95
RS Jiwa Menur	90	186	276
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	27	76	103
RS Paru Jember	59	94	153
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	27	58	85
RSUD Daha Husada	53	119	172
RSUD Dr. Saiful Anwar	321	571	892
RSUD Dr. Soedono Madiun	204	404	608
RSUD Dr. Soetomo	408	944	1352
RSUD Dungus	64	115	179
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	167	398	565
RSUD Husada Prima	60	133	193
RSUD Karsa Husada Batu	99	162	261

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	38	85	123
RSUD Sumberglagah	86	127	213
Satuan Polisi Pamong Praja	39	6	45
Sekretariat Daerah	67	59	126
Sekretariat DPRD	8	12	20
Total	**11.877**	**16.459**	**28.336**

Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.8 PNS Berdasarkan Jabatan Pelaksana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jumlah PNS dalam Jabatan Pelaksana di Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2025 sebesar 8.023 dengan rincian seperti pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Jumlah PNS berdasarkan Jabatan Pelaksana

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	20	33	53
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	29	19	48
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	19	11	30
Badan Koordinasi Wilayah Jember	11	6	17
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	24	14	38
Badan Koordinasi Wilayah Malang	20	8	28
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	14	3	17
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	11	13	24
Badan Pendapatan Daerah	305	219	524
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	35	37	72
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	51	21	72
Badan Penghubung Daerah Provinsi	19	9	28
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	59	26	85
Badan Riset dan Inovasi Daerah	19	13	32
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	23	24	47
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	60	35	95
Dinas Kehutanan	159	68	227

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Kelautan dan Perikanan	159	134	293
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	53	25	78
Dinas Kesehatan	102	85	187
Dinas Komunikasi dan Informatika	30	22	52
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	32	23	55
Dinas Lingkungan Hidup	32	20	52
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	244	93	337
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	342	105	447
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	34	18	52
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	15	20	35
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	12	8	20
Dinas Pendidikan	1.014	700	1.714
Dinas Perhubungan	371	109	480
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	88	34	122
Dinas Perkebunan	22	16	38
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	42	23	65
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	114	67	181
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	58	49	107
Dinas Peternakan	22	31	53
Dinas Sosial	254	169	423
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	118	42	160
Inspektorat Provinsi	26	15	41
RS Jiwa Menur	41	19	60
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	7	9	16
RS Paru Jember	21	17	38
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	8	12	20
RSUD Daha Husada	4	8	12
RSUD Dr. Saiful Anwar	83	94	177
RSUD Dr. Soedono Madiun	50	62	112
RSUD Dr. Soetomo	151	210	361
RSUD Dungus	14	11	25

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	96	75	171
RSUD Husada Prima	21	11	32
RSUD Karsa Husada Batu	23	21	44
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	7	5	12
RSUD Sumberglagah	12	17	29
Satuan Polisi Pamong Praja	53	4	57
Sekretariat Daerah	197	146	343
Sekretariat DPRD	49	36	85
Total	**4.899**	**3.124**	**8.023**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.9 PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.7 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

PNS dengan golongan III mendominasi jumlah pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan total 22.969 orang. Sementara itu, PNS golongan I tercatat paling sedikit dengan hanya 57 orang. Tingginya jumlah PNS golongan III ini sejalan dengan banyaknya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan D-IV/S1 di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.9 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Golongan Ruang	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
I/a	2	0	2
I/c	10	0	10
I/d	37	8	45
II/a	311	83	394
II/b	123	11	134
II/c	894	1.101	1.995
II/d	1.139	833	1.972
III/a	2.609	2.401	5.010
III/b	2.438	2.675	5.113
III/c	1.820	2.124	3.944
III/d	3.799	5.103	8.902
IV/a	1.890	2.735	4.625
IV/b	1.357	1.660	3.017
IV/c	1.007	1.178	2.185
IV/d	88	42	130
IV/e	43	46	89
Total	**17.567**	**20.000**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Rincian PNS berdasarkan golongan ruang pada masing-masing perangkat daerah, dapat dilihat pada Tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.10 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang pada Setiap Perangkat Daerah Tahun 2025

Perangkat Daerah	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	0	4	4	29	22	9	23	11	3	0	2	0	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	0	0	1	0	3	2	22	9	5	13	4	3	1	0	0	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	0	0	0	3	7	12	8	1	9	2	2	1	0	0	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	0	0	0	1	3	7	5	5	3	5	0	1	0	0	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	0	0	0	6	10	13	5	6	9	2	2	1	0	0	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	0	0	0	0	1	1	17	8	6	5	2	2	1	0	0	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	0	0	0	0	2	12	2	1	7	1	3	1	0	0	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	0	0	1	5	3	9	7	1	12	3	1	1	0	0	43
Badan Pendapatan Daerah	0	0	5	4	4	92	66	264	43	49	95	52	6	0	1	0	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	0	0	0	4	19	12	13	14	34	15	7	1	0	0	119

Perangkat Daerah	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0	0	1	0	1	13	23	29	13	21	15	4	10	6	4	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	0	0	1	2	3	4	9	4	3	8	2	1	0	0	0	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	0	0	0	4	2	53	31	4	18	12	5	0	1	0	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	0	0	0	1	1	4	15	16	2	13	6	6	5	4	2	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	0	0	0	1	5	1	22	7	7	22	4	4	0	1	0	74
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	0	0	2	0	10	12	42	17	15	37	12	5	1	0	0	153
Dinas Kehutanan	0	0	0	101	11	28	36	48	74	60	201	77	7	0	1	0	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	0	2	7	4	29	27	119	62	27	67	43	4	1	0	0	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	0	0	0	4	7	62	15	11	3	18	7	3	1	0	0	131
Dinas Kesehatan	0	0	0	1	0	37	20	70	61	24	66	37	5	2	0	0	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	0	0	0	14	5	21	20	8	23	9	3	1	0	0	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	0	0	1	0	5	6	33	11	3	31	5	5	3	0	0	103
Dinas Lingkungan Hidup	0	0	0	0	1	2	3	38	13	11	19	20	5	0	0	0	112

Perangkat Daerah	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	0	3	5	1	65	64	142	102	19	54	35	2	1	0	0	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	0	0	4	6	51	119	176	88	27	44	17	3	0	0	0	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	0	0	0	4	3	21	9	5	21	4	3	1	0	0	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	0	0	0	0	0	8	1	12	11	5	12	6	6	0	1	0	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	0	0	0	0	1	5	21	12	8	19	2	5	3	1	0	77
Dinas Pendidikan	1	10	16	71	64	474	364	1.660	2.398	2.573	6.247	3.603	2.597	1.946	31	7	22.062
Dinas Perhubungan	0	0	1	45	8	87	74	162	54	32	56	34	4	0	1	0	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	0	4	4	3	22	27	59	36	24	37	29	5	1	0	0	251
Dinas Perkebunan	0	0	3	0	0	6	7	27	17	7	21	2	1	1	0	0	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	0	0	2	1	6	24	38	21	6	19	11	6	7	5	0	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	0	0	0	72	2	46	27	205	85	16	77	40	26	20	0	0	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	0	0	0	0	16	5	22	52	15	33	12	3	1	0	0	159

Perangkat Daerah	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Dinas Peternakan	0	0	0	13	0	72	3	49	53	20	29	10	4	1	0	0	254
Dinas Sosial	0	0	7	24	8	116	105	192	85	23	62	31	11	1	0	0	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	0	1	3	2	19	35	201	79	26	105	76	26	30	1	1	605
Inspektorat Provinsi	0	0	0	1	2	19	5	26	16	12	36	13	4	7	2	0	143
RS Jiwa Menur	0	0	0	0	0	25	50	49	91	39	54	23	7	5	1	1	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	0	0	0	0	12	25	16	35	10	21	7	1	1	0	0	128
RS Paru Jember	0	0	0	1	0	45	30	27	39	36	13	3	3	1	0	0	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	0	0	0	0	23	17	10	37	12	8	5	3	0	0	0	115
RSUD Daha Husada	0	0	0	1	0	80	21	11	38	13	18	4	2	0	0	0	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	0	0	0	5	1	86	110	118	247	115	246	36	58	35	14	10	1081
RSUD Dr. Soedono Madiun	1	0	0	5	1	84	54	94	150	130	138	40	14	8	10	2	731
RSUD Dr. Soetomo	0	0	0	2	3	51	171	289	333	228	363	85	70	48	33	50	1726
RSUD Dungus	0	0	0	2	0	52	46	35	37	19	17	5	0	0	0	0	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	0	0	3	1	43	78	110	140	78	185	44	31	15	7	12	747
RSUD Husada Prima	0	0	0	0	0	45	33	41	39	39	16	15	6	1	0	0	235
RSUD Karsa Husada Batu	0	0	1	0	0	51	36	35	96	41	28	13	7	3	0	0	311

Perangkat Daerah	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	0	0	0	0	31	32	17	34	12	11	7	1	0	0	0	145
RSUD Sumberglagah	0	0	0	0	0	48	40	35	72	22	26	4	3	1	0	0	251
Satuan Polisi Pamong Praja	0	0	0	1	0	2	17	52	21	7	10	4	3	0	1	0	118
Sekretariat Daerah	0	0	2	11	2	28	24	130	88	41	101	44	14	14	6	0	505
Sekretariat DPRD	0	0	0	0	0	12	8	23	20	7	21	15	2	1	0	0	109
Total	**2**	**10**	**45**	**394**	**134**	**1.995**	**1.972**	**5.010**	**5.113**	**3.944**	**8.902**	**4.625**	**3.017**	**2.185**	**130**	**89**	**37.567**

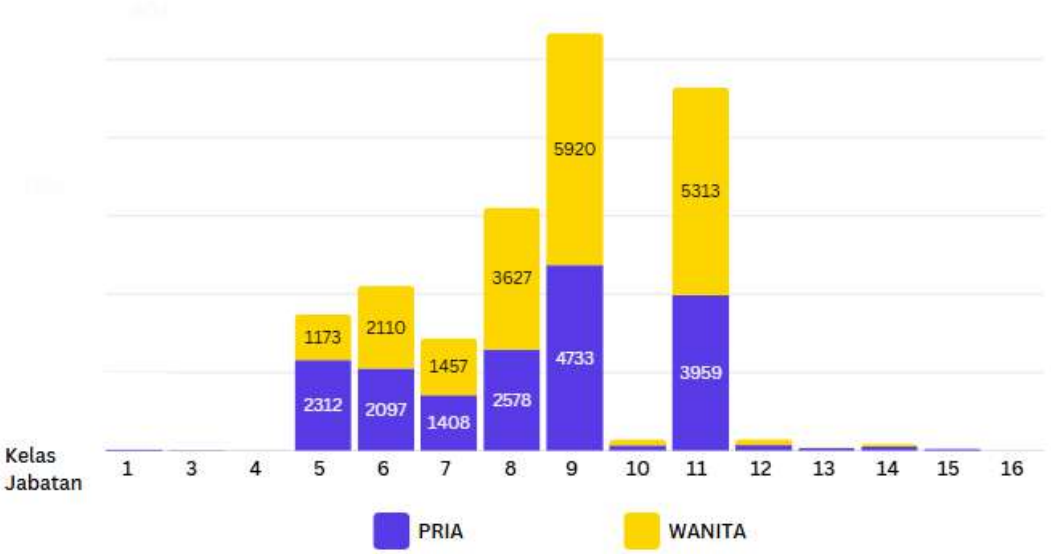
Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

BKD JATIM

BKD
JATIM

3.10 PNS Berdasarkan Kelas Jabatan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.8 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan

Pada Gambar 3.8 kelas jabatan 9 dan kelas jabatan 11 merupakan dua kelas dengan jumlah PNS terbanyak di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kelas jabatan 9 mencatat jumlah tertinggi dengan 11.653 PNS, diikuti oleh kelas jabatan 11 dengan total 9.272 PNS. Dominasi pada kedua kelas jabatan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar PNS Pemerintah Provinsi Jawa Timur menduduki posisi Jabatan Fungsional Ahli Muda dan Ahli Madya. Kondisi ini mencerminkan bahwa pengembangan jalur karir Jabatan Fungsional telah diimplementasikan secara efektif di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.11 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2025

Kelas Jabatan	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
1	32	1	33
3	11	3	14
4	2	2	4
5	2.312	1.173	3.485
6	2.097	2.110	4.207
7	1.408	1.457	2.865
8	2.578	3.627	6.205
9	4.733	5.920	10.653
10	126	147	273
11	3.959	5.313	9.272

Kelas Jabatan	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
12	132	143	275
13	53	22	75
14	91	72	163
15	32	10	42
16	1	0	1
Total	**17.567**	**20.000**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Pada Tabel 3.11 terlihat bahwa komposisi PNS berdasarkan gender pada kelas jabatan 5 hingga kelas jabatan 9 menunjukkan distribusi yang relatif seimbang tanpa kesenjangan yang signifikan. Keseimbangan proporsi antara PNS pria dan wanita ini mengindikasikan bahwa penetapan kelas jabatan telah dilakukan secara proporsional sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Untuk informasi lebih rinci mengenai sebaran kelas jabatan pada setiap perangkat daerah dapat dilihat pada Tabel 3.12.

BKD JATIM

Tabel 3.12 Jumlah PNS Berdasarkan Kelas Jabatan Pada Setiap Perangkat Daerah Tahun 2025

Perangkat Daerah	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	19	39	16	17	0	13	1	1	0	1	0	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	0	0	6	29	14	2	6	0	4	1	0	0	1	0	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	0	11	11	8	0	10	0	4	0	0	0	1	0	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	0	2	8	7	1	7	0	3	1	0	0	1	0	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	0	11	17	10	1	11	0	3	0	0	0	1	0	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	0	0	4	18	7	2	9	0	1	1	0	0	1	0	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	0	2	4	11	0	8	0	2	1	0	0	1	0	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	0	0	16	11	5	8	0	1	1	0	0	1	0	43
Badan Pendapatan Daerah	0	0	0	2	270	266	62	41	0	38	1	0	0	1	0	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	0	1	38	37	12	23	0	6	1	0	0	1	0	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0	0	11	48	19	17	15	0	16	1	12	0	1	0	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	0	0	6	14	9	4	3	0	1	0	0	0	0	0	37

Perangkat Daerah	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	0	14	26	47	21	12	0	8	1	0	0	1	0	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	0	0	4	15	13	15	10	0	11	2	4	0	1	0	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	0	0	3	16	30	5	14	0	4	1	0	0	1	0	74
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	0	0	13	39	53	9	30	0	7	1	0	0	1	0	153
Dinas Kehutanan	0	0	0	155	108	106	53	184	0	36	1	0	0	1	0	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	0	0	37	118	138	20	59	0	18	1	0	0	1	0	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	0	0	25	68	21	5	8	0	2	1	0	0	1	0	131
Dinas Kesehatan	0	0	0	53	74	82	62	40	0	10	1	0	0	1	0	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	0	11	26	25	15	19	0	6	1	0	0	1	0	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	0	0	5	17	39	18	14	2	6	1	0	0	1	0	103
Dinas Lingkungan Hidup	0	0	0	6	14	32	16	22	0	21	1	0	0	0	0	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	0	0	141	131	115	31	51	0	22	1	0	0	1	0	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	0	0	101	245	102	46	28	0	12	1	0	0	0	0	535

Perangkat Daerah	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	0	4	22	29	4	8	0	3	0	0	0	1	0	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	0	0	0	1	23	14	4	13	0	6	0	0	0	1	0	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	0	0	1	5	15	24	22	0	9	0	0	0	1	0	77
Dinas Pendidikan	33	5	2	1.472	291	69	3.384	8.441	0	8.323	2	39	0	1	0	22.062
Dinas Perhubungan	0	5	0	202	99	175	11	50	0	15	0	0	0	1	0	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	0	0	40	36	66	29	57	0	21	1	0	0	1	0	251
Dinas Perkebunan	0	0	0	7	13	29	18	21	0	2	1	0	0	1	0	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	0	0	18	36	27	22	14	0	24	0	4	0	1	0	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	0	0	0	126	127	33	191	68	0	69	1	0	0	1	0	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	0	0	8	31	72	23	19	0	5	0	0	0	1	0	159
Dinas Peternakan	0	0	1	16	86	36	63	42	0	9	0	0	0	1	0	254
Dinas Sosial	0	0	0	152	296	53	69	69	0	24	1	0	0	1	0	665

Perangkat Daerah	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	0	0	39	96	36	177	144	0	109	1	1	1	1	0	605
Inspektorat Provinsi	0	0	1	10	35	10	29	38	0	13	5	0	1	1	0	143
RS Jiwa Menur	0	0	0	30	89	40	91	50	9	20	11	2	3	0	0	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	0	0	1	36	21	28	24	12	4	1	1	0	0	0	128
RS Paru Jember	0	0	0	12	76	21	39	37	7	3	3	0	0	0	0	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	0	0	7	41	21	18	19	3	4	2	0	0	0	0	115
RSUD Daha Husada	0	0	0	1	100	26	32	18	8	1	2	0	0	0	0	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	0	0	0	130	160	106	250	196	59	97	55	1	26	1	0	1.081
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	1	0	73	131	132	221	100	15	29	13	1	14	1	0	731
RSUD Dr. Soetomo	0	0	0	240	255	149	507	208	68	129	82	7	80	1	0	1.726
RSUD Dungus	0	0	0	13	86	37	39	23	11	3	1	0	0	0	0	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	2	0	138	124	49	210	95	24	53	30	0	21	1	0	747
RSUD Husada Prima	0	0	0	13	68	31	65	30	12	9	7	0	0	0	0	235
RSUD Karsa Husada Batu	0	0	0	19	87	34	80	50	21	6	12	1	1	0	0	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	0	0	1	65	18	20	26	9	4	1	1	0	0	0	145
RSUD Sumberglagah	0	0	0	12	86	43	58	32	13	3	4	0	0	0	0	251

Perangkat Daerah	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Satuan Polisi Pamong Praja	0	0	0	13	49	19	19	12	0	4	1	0	0	1	0	118
Sekretariat Daerah	0	1	0	50	134	169	34	72	0	13	15	0	16	0	1	505
Sekretariat DPRD	0	0	0	12	35	44	8	6	0	3	0	0	0	1	0	109
Total	**33**	**14**	**4**	**3.485**	**4.207**	**2.865**	**6.205**	**10.653**	**273**	**9.272**	**275**	**75**	**163**	**42**	**1**	**37.567**

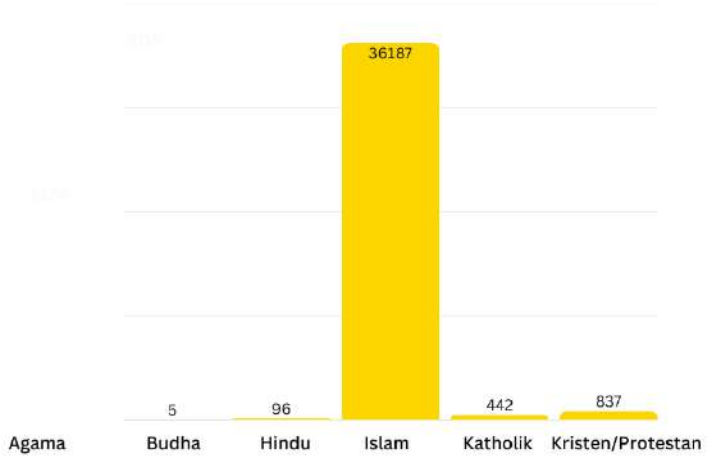
Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

BKD JATIM

BKD
JATIM

3.11 PNS Berdasarkan Agama pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.9 Jumlah PNS Berdasarkan Agama yang Dianut

Berdasarkan Gambar 3.9 dapat dilihat bahwa mayoritas PNS beragama Islam yaitu sebesar 36.187. Rincian jumlah ASN berdasarkan agama pada masing-masing Perangkat Daerah, dapat dilihat pada Tabel 3.13.

Tabel 3.13 Jumlah PNS Berdasarkan Agama yang Dianut Pada Setiap Perangkat Daerah Tahun 2025

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Badan Kepegawaian Daerah	0	2	100	1	4	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	0	63	0	0	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	45	0	0	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	28	0	2	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	52	1	1	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	0	41	1	1	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	28	0	1	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	42	0	1	43
Badan Pendapatan Daerah	0	4	652	6	19	681

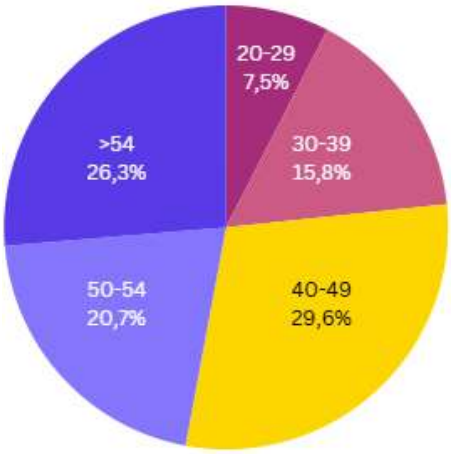
Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	114	3	2	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	1	135	1	3	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	0	34	0	3	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	126	1	3	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	0	70	3	2	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	1	69	2	2	74
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	2	138	2	11	153
Dinas Kehutanan	0	1	623	3	17	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	0	380	3	9	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	1	123	4	3	131
Dinas Kesehatan	0	1	300	3	19	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	100	0	4	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	0	100	1	2	103
Dinas Lingkungan Hidup	0	0	106	0	6	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	0	476	5	12	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	0	520	7	8	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	69	0	2	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	0	0	58	3	1	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	0	74	1	2	77

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Dinas Pendidikan	2	37	21440	218	365	22062
Dinas Perhubungan	0	1	534	6	17	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	3	236	5	7	251
Dinas Perkebunan	0	0	88	1	3	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	2	136	2	6	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	0	0	596	7	13	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	4	144	6	5	159
Dinas Peternakan	0	0	242	6	6	254
Dinas Sosial	0	1	645	1	18	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	1	580	5	19	605
Inspektorat Provinsi	0	0	136	2	5	143
RS Jiwa Menur	0	0	321	9	15	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	0	120	5	3	128
RS Paru Jember	0	1	188	1	8	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	1	111	3	0	115
RSUD Daha Husada	0	1	179	3	5	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	1	2	992	33	53	1081
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	1	710	8	12	731
RSUD Dr. Soetomo	1	21	1594	37	73	1726
RSUD Dungus	0	0	210	1	2	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	0	744	0	3	747
RSUD Husada Prima	0	1	205	16	13	235
RSUD Karsa Husada Batu	1	2	282	8	18	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	0	143	2	0	145
RSUD Sumberglagah	0	1	237	2	11	251

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Satuan Polisi Pamong Praja	0	0	116	1	1	118
Sekretariat Daerah	0	3	485	3	14	505
Sekretariat DPRD	0	0	107	0	2	109
Total	**5**	**96**	**36.187**	**442**	**837**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.12 PNS Berdasarkan Rentang Usia pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.10 Jumlah PNS Berdasarkan Rentang Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Gambar 3.10 menunjukkan komposisi PNS Provinsi Jawa Timur di mana kelompok usia 40-49 tahun memiliki proporsi terbesar yaitu 29,6%. Sementara itu, jika digabungkan, PNS berusia di atas 50 tahun mencapai 47% dari total PNS, yang menunjukkan dominasi generasi *Baby Boomers* di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kelompok usia 30-39 tahun tercatat sebesar 15,8% dan kelompok usia termuda hanya sebesar 7,5%. Komposisi ini mengindikasikan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Timur sedang menghadapi puncak gelombang pensiun sejak tahun 2025, dengan hampir separuh PNS akan pensiun dalam 5-10 tahun ke depan. Untuk rincian distribusi PNS berdasarkan rentang usia pada setiap perangkat daerah dapat dilihat pada Tabel 3.14.

Tabel 3.14 Jumlah PNS Berdasarkan Rentang Usia Pada Perangkat Daerah Tahun 2025

Perangkat Daerah	< 20	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 55	55 >	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Badan Kepegawaian Daerah	0	30	38	24	6	9	107
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	6	16	14	13	14	63
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	5	7	8	11	14	45
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	6	9	6	5	4	30
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	5	8	18	14	9	54
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	2	15	8	7	11	43
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	4	5	2	8	10	29
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	7	16	11	7	2	43
Badan Pendapatan Daerah	0	219	96	126	132	108	681
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	28	19	39	20	13	119
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	17	22	28	32	41	140
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	3	6	16	5	7	37
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	21	22	30	35	22	130
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	9	15	17	15	19	75
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	20	10	21	10	13	74

Perangkat Daerah	< 20	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 55	55 >	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	29	27	38	36	23	153
Dinas Kehutanan	0	116	60	191	147	130	644
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	77	66	127	78	44	392
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	13	21	59	26	12	131
Dinas Kesehatan	0	56	69	80	56	62	323
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	14	24	34	21	11	104
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	24	25	33	9	12	103
Dinas Lingkungan Hidup	0	23	22	32	24	11	112
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	107	83	100	72	131	493
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	61	57	244	104	69	535
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	17	12	13	13	16	71
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	0	17	14	12	7	12	62
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	13	23	23	5	13	77
Dinas Pendidikan	0	278	2.377	7.069	4.977	7.361	22.062
Dinas Perhubungan	0	113	79	140	119	107	558
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	45	39	83	44	40	251
Dinas Perkebunan	0	24	26	26	5	11	92
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	22	21	35	34	34	146
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	1	161	155	81	99	119	616
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	25	59	39	22	14	159
Dinas Peternakan	0	99	79	35	18	23	254

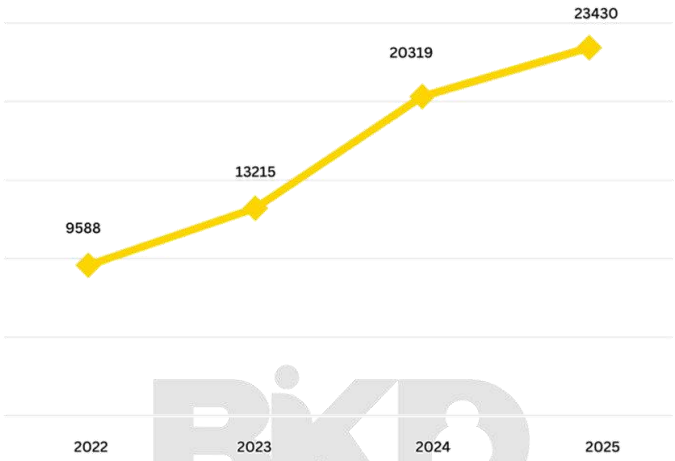
Perangkat Daerah	< 20	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 55	55 >	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Dinas Sosial	0	125	87	186	125	142	665
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	94	145	181	88	97	605
Inspektorat Provinsi	0	30	28	41	20	24	143
RS Jiwa Menur	0	39	127	124	33	22	345
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	21	56	32	9	10	128
RS Paru Jember	0	34	90	46	14	14	198
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	22	53	22	9	9	115
RSUD Daha Husada	0	57	87	21	10	13	188
RSUD Dr. Saiful Anwar	0	72	291	274	261	183	1081
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	89	170	240	151	81	731
RSUD Dr. Soetomo	0	98	355	458	387	428	1726
RSUD Dungus	0	56	98	33	12	14	213
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	47	184	181	202	133	747
RSUD Husada Prima	0	41	93	57	28	16	235
RSUD Karsa Husada Batu	0	65	117	74	30	25	311
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	31	76	28	8	2	145
RSUD Sumberglagah	0	54	93	73	23	8	251
Satuan Polisi Pamong Praja	0	11	14	41	37	15	118
Sekretariat Daerah	0	112	114	113	77	89	505
Sekretariat DPRD	0	16	14	33	29	17	109
Total	**1**	**2.830**	**5.934**	**11.120**	**7.789**	**9.893**	**37.567**

Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.13 Pertumbuhan Jumlah PPPK pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2022-2025

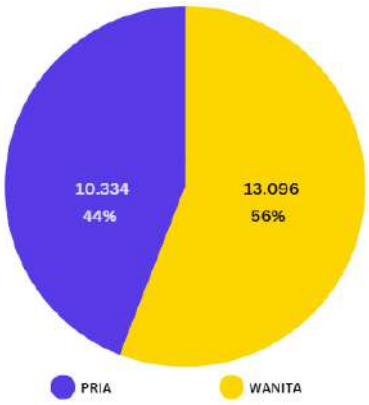
Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Dimulai dari 9.588 PPPK pada tahun 2022, kemudian meningkat menjadi 13.215 pada tahun 2023, dan naik signifikan menjadi 20.319 pada tahun 2024, hingga mencapai 23.430 pada tahun 2025. Pengadaan PPPK ini merupakan bagian dari strategi pemerintah untuk mengurangi jumlah tenaga honorer/pegawai tidak tetap di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang mulai direncanakan sejak tahun 2021.



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.11 Pertumbuhan PPPK Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2022 – 2025

3.14 Jumlah PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.12 Persentase PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

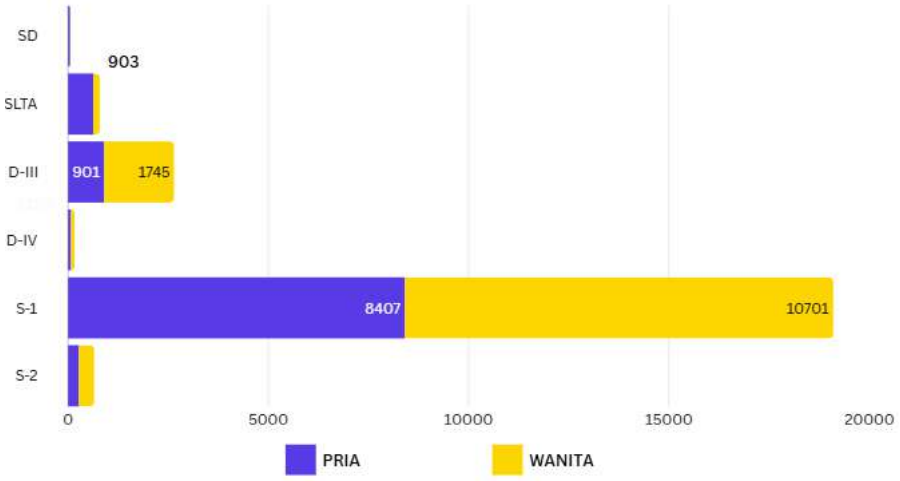
Pada Tahun 2025 ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur bertambah jumlahnya dikarenakan adanya penambahan rekrutmen pada formasi PPPK tahun 2024. Jumlah total PPPK Provinsi Jawa Timur adalah sebanyak 23.430 orang dengan rincian jumlah PPPK pria sebanyak 10.334 orang dan jumlah PPPK wanita sebesar 13.096 orang. Untuk rincian jumlah PPPK berdasarkan jenis kelamin per Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 3.15.

Tabel 3.15 Jumlah PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2025

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	12	7	19
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	3	2	5
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	7	3	10
Badan Koordinasi Wilayah Jember	7	3	10
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	2	2	4
Badan Koordinasi Wilayah Malang	5	3	8
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	9	1	10
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	70	20	90
Badan Pendapatan Daerah	55	21	76
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	4	0	4
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10	8	18
Badan Penghubung Daerah Provinsi	12	6	18
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	19	18	37
Badan Riset dan Inovasi Daerah	6	3	9
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	11	7	18
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	34	15	49
Dinas Kehutanan	121	21	142
Dinas Kelautan dan Perikanan	88	45	133
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	7	4	11
Dinas Kesehatan	33	37	70
Dinas Komunikasi dan Informatika	26	9	35
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	29	17	46
Dinas Lingkungan Hidup	21	20	41
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	102	33	135

Perangkat Daerah	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	142	22	164
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	10	7	17
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	14	9	23
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	3	2	5
Dinas Pendidikan	7.845	10.145	17.990
Dinas Perhubungan	54	19	73
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	32	19	51
Dinas Perkebunan	24	12	36
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	11	11	22
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	74	44	118
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	12	6	18
Dinas Peternakan	38	41	79
Dinas Sosial	28	41	69
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	37	30	67
Inspektorat Provinsi	3	5	8
RS Jiwa Menur	72	42	114
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	42	51	93
RS Paru Jember	67	94	161
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	22	34	56
RSUD Daha Husada	12	23	35
RSUD Dr. Saiful Anwar	230	508	738
RSUD Dr. Soedono Madiun	107	225	332
RSUD Dr. Soetomo	318	787	1.105
RSUD Dungus	29	43	72
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	66	179	245
RSUD Husada Prima	46	60	106
RSUD Karsa Husada Batu	93	124	217
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	64	84	148
RSUD Sumberglagah	41	68	109
Satuan Polisi Pamong Praja	15	6	21
Sekretariat Daerah	82	43	125
Sekretariat DPRD	8	7	15
Total	**10.334**	**13.096**	**23.430**

3.15 PPPK Berdasarkan Pendidikan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Gambar 3.13 PPPK Berdasarkan Pendidikan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

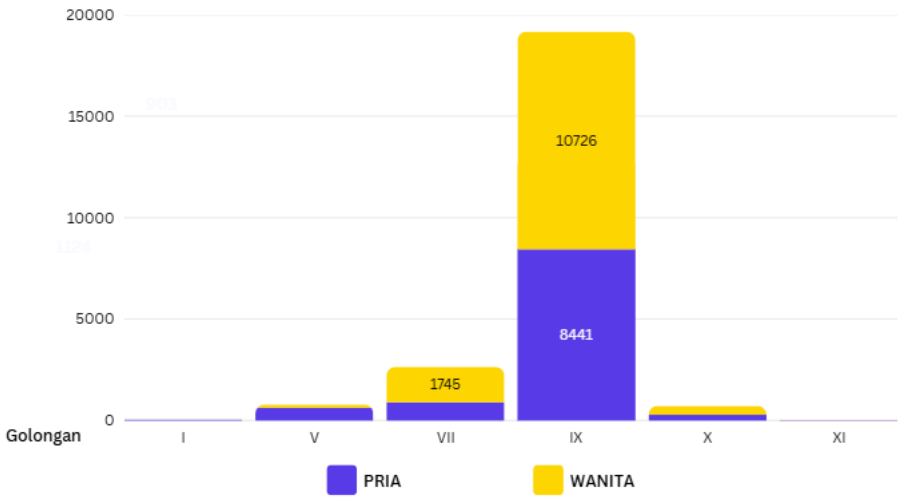
Berdasarkan Gambar 3.13, PPPK dengan latar belakang pendidikan S1 mendominasi jumlah pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, disusul oleh PPPK dengan pendidikan D-III di posisi kedua. Untuk informasi lebih lengkap mengenai distribusi PPPK berdasarkan tingkat pendidikan di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada Tabel 3.16.

Tabel 3.16 Jumlah PPPK Berdasarkan Pendidikan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jenjang Pendidikan	Pria	Wanita	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
SD	54	7	61
SLTA	630	163	793
D-III	901	1.745	2.646
D-IV	73	94	167
S-1	8.407	10.701	19.108
S-2	269	386	655
Total	**10.334**	**13.096**	**23.430**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.16 PPPK Berdasarkan Golongan Ruang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Gambar 3.14 PPPK Berdasarkan Golongan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

ASN PPPK memiliki 4 Golongan sesuai dengan Pendidikan, yaitu Golongan I Pendidikan SD, Golongan V Pendidikan SLTA/SMK, Golongan VII untuk Pendidikan D-III, Golongan IX untuk Pendidikan D-IV dan, Golongan X untuk Pendidikan S-1 dan S-2. Golongan IX memiliki jumlah terbanyak di Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 19.167 orang. Sedangkan ASN PPPK dengan Golongan I memiliki jumlah paling sedikit yaitu sejumlah 61 orang.

Tabel 3.17 Jumlah PPPK Berdasarkan Golongan Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Golongan	Pria	Wanita	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
I	54	7	61
V	630	163	793
VII	901	1.745	2.646
IX	8.441	10.726	19.167
X	287	437	724
XI	21	18	39
Total	**10.334**	**13.096**	**23.430**

Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Tabel 3.18 Jumlah PPPK Berdasarkan Golongan per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	I	V	VII	IX	X	XI	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Badan Kepegawaian Daerah	2	3	1	13	0	0	19
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	1	2	2	0	0	5
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	1	0	9	0	0	10
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	1	3	6	0	0	10
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	0	4	0	0	4
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	2	2	4	0	0	8
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	3	1	6	0	0	10
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	45	6	39	0	0	90
Badan Pendapatan Daerah	1	26	3	46	0	0	76
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	1	0	3	0	0	4
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1	5	11	0	0	18
Badan Penghubung Daerah Provinsi	2	4	2	10	0	0	18
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	6	5	26	0	0	37
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	1	0	8	0	0	9
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	2	1	15	0	0	18
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	5	7	3	34	0	0	49
Dinas Kehutanan	0	127	0	15	0	0	142
Dinas Kelautan dan Perikanan	3	10	30	90	0	0	133
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	1	1	1	8	0	0	11
Dinas Kesehatan	0	18	23	26	3	0	70

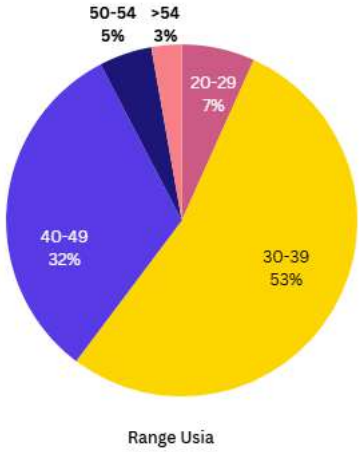
Perangkat Daerah	I	V	VII	IX	X	XI	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	3	4	28	0	0	35
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	10	7	29	0	0	46
Dinas Lingkungan Hidup	0	7	3	31	0	0	41
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	2	35	15	83	0	0	135
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	1	118	9	36	0	0	164
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	1	2	14	0	0	17
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan	0	3	2	18	0	0	23
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	1	1	3	0	0	5
Dinas Pendidikan	17	52	51	17.870	0	0	17.990
Dinas Perhubungan	7	27	12	27	0	0	73
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	8	4	38	0	0	51
Dinas Perkebunan	0	10	1	25	0	0	36
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	4	2	16	0	0	22
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	0	76	1	41	0	0	118
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	1	1	16	0	0	18
Dinas Peternakan	2	17	8	28	24	0	79
Dinas Sosial	6	16	7	40	0	0	69
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	4	2	60	0	0	67
Inspektorat Provinsi	0	1	0	7	0	0	8
RS Jiwa Menur	0	3	75	12	22	2	114
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	18	51	18	6	0	93

Perangkat Daerah	I	V	VII	IX	X	XI	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
RS Paru Jember	1	4	71	22	62	1	161
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	6	38	7	5	0	56
RSUD Daha Husada	0	2	26	1	4	2	35
RSUD Dr. Saiful Anwar	1	9	543	26	153	6	738
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	11	212	30	76	3	332
RSUD Dr. Soetomo	1	8	850	35	189	22	1.105
RSUD Dungus	0	7	51	9	4	1	72
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	2	164	38	41	0	245
RSUD Husada Prima	1	6	62	13	24	0	106
RSUD Karsa Husada Batu	0	17	118	29	52	1	217
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	9	98	13	27	1	148
RSUD Sumberglagah	1	4	59	13	32	0	109
Satuan Polisi Pamong Praja	0	8	0	13	0	0	21
Sekretariat Daerah	4	23	7	91	0	0	125
Sekretariat DPRD	0	2	1	12	0	0	15
Total	**61**	**793**	**2.646**	**19.167**	**724**	**39**	**23.430**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Tabel 3.17 menunjukkan Jumlah PPPK Berdasarkan Golongan per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025, dari jumlah diatas bertambah dari tahun 2024 yang artinya hampir semua Perangkat Daerah telah melakukan pengadaan PPPK pada instansi masing-masing.

3.17 PPPK Berdasarkan Usia pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



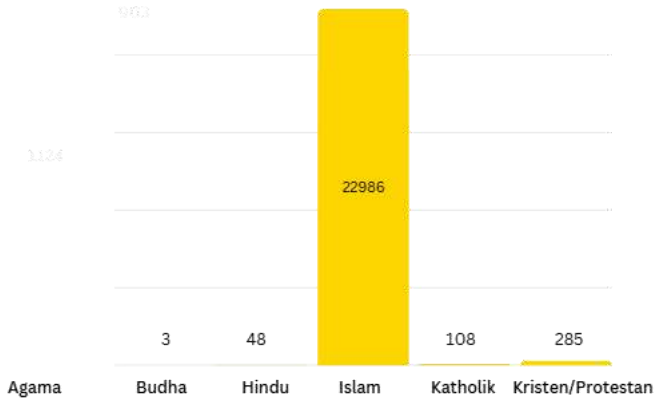
Gambar 3.15 PPPK Berdasarkan Range Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Berdasarkan Gambar 3.15, kelompok usia 30-39 tahun merupakan rentang usia dengan jumlah PPPK terbanyak di Provinsi Jawa Timur, yaitu mencapai 12.544 orang. Posisi kedua ditempati oleh kelompok usia 40-49 tahun dengan jumlah 7.517 orang.

Tabel 3.19 Jumlah PPPK Berdasarkan Rentang Usia Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Golongan	Pria	Wanita	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
20–29	578	1.000	1.578
30–39	5.321	7.223	12.544
40–49	3.503	4.014	7.517
50–54	591	546	1.137
>54	341	313	654
Total	**10.334**	**13.096**	**23.430**

3.18 PPPK Berdasarkan Agama pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Gambar 3.16 PPPK Berdasarkan Agama Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Berdasarkan Gambar 3.16, ASN yang beragama Islam mendominasi dengan jumlah terbesar yaitu 22.986 orang. Untuk informasi lebih lengkap mengenai distribusi ASN berdasarkan agama pada setiap Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 3.20.

Tabel 3.20 Jumlah PPPK Berdasarkan Agama per Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	19	0	0	19
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	0	4	0	1	5
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	0	10	0	0	10
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	10	0	0	10
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	0	0	4	0	0	4
Badan Koordinasi Wilayah Malang	0	0	7	0	1	8
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	10	0	0	10
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	85	1	4	90
Badan Pendapatan Daerah	0	2	72	1	1	76

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	4	0	0	4
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0	18	0	0	18
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	0	18	0	0	18
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	36	0	1	37
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	0	8	0	1	9
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	0	18	0	0	18
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	0	0	46	1	2	49
Dinas Kehutanan	0	0	137	0	5	142
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	0	133	0	0	133
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	0	11	0	0	11
Dinas Kesehatan	0	0	68	0	2	70
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	34	0	1	35
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	0	44	0	2	46
Dinas Lingkungan Hidup	0	1	40	0	0	41
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	2	131	0	2	135
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	0	160	0	4	164

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	17	0	0	17
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan	0	0	22	0	1	23
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	0	5	0	0	5
Dinas Pendidikan	1	35	17.747	59	148	17.990
Dinas Perhubungan	0	0	72	0	1	73
Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	0	0	51	0	0	51
Dinas Perkebunan	0	0	35	0	1	36
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	0	22	0	0	22
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	0	1	112	3	2	118
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	0	17	0	1	18
Dinas Peternakan	0	0	78	0	1	79
Dinas Sosial	0	0	68	0	1	69
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	0	64	2	1	67
Inspektorat Provinsi	0	0	7	0	1	8
RS Jiwa Menur	0	0	107	3	4	114
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	0	91	0	2	93
RS Paru Jember	0	0	156	2	3	161
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	0	54	0	2	56
RSUD Daha Husada	0	0	31	2	2	35

Perangkat Daerah	Budha	Hindu	Islam	Katholik	Kristen/ Protestan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
RSUD Dr. Saiful Anwar	0	1	694	14	29	738
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	1	326	3	2	332
RSUD Dr. Soetomo	0	3	1.061	11	30	1.105
RSUD Dungus	0	0	72	0	0	72
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	0	0	245	0	0	245
RSUD Husada Prima	0	0	101	0	5	106
RSUD Karsa Husada Batu	2	2	193	5	15	217
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	0	147	0	1	148
RSUD Sumberglagah	0	0	107	0	2	109
Satuan Polisi Pamong Praja	0	0	21	0	0	21
Sekretariat Daerah	0	0	121	1	3	125
Sekretariat DPRD	0	0	15	0	0	15
Total	**3**	**48**	**22.986**	**108**	**285**	**23.430**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.19 Data ASN Disabilitas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Sejak Tahun 2019, Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah membuka formasi bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan UU No. 8 / 2016 tentang Penyandang Disabilitas, kategori penyandang disabilitas terbagi menjadi 5 jenis yaitu:

1. Penyandang Disabilitas Fisik
2. Penyandang Disabilitas Intelektual
3. Penyandang Disabilitas Mental
4. Penyandang Disabilitas Sensorik
5. Penyandang Disabiltas Ganda Multi

Tabel 3.21 menyajikan rincian jumlah ASN penyandang disabilitas di Pemerintah Provinsi Jawa Timur per Jabatan ASN dengan total keseluruhan sebanyak 51 orang. Rincian ASN Disabilitas per Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 3.22.

Tabel 3.21 ASN Disabilitas per Jabatan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jabatan	Total
(1)	(2)
Analis Budidaya Perikanan	1
Analis Data dan Informasi	1
Fasilitator Pemerintahan	6
Guru SLB Ahli Pertama	11
Guru SMA Ahli Pertama	3
Guru SMK Ahli Pertama	3
Instruktur Ahli Pertama	3
Kepala Seksi Pelayanan Sosial	2
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama	1
Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Pertama	1
Pengelola Administrasi Pemerintahan	1
Pengelola Kesehatan Ikan Ahli Pertama	1
Pengelola Keuangan	2
Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1
Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	1
Pengelola Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial	2
Pengelola Rehabilitasi Sosial	1
Pengelola Statistik Perikanan	1
Pengelola Teknologi Informasi	3
Penilai Mutu Produk	1
Penyuluh Pertanian Ahli Pertama	1
Perekam Medis Terampil	1
Pustakawan Ahli Pertama	2
Verifikator Keuangan	1
Total	**51**

Tabel 3.22 ASN Disabilitas per Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	Disabilitas Fisik	Disabilitas Mental	Disabilitas Sensorik	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	1	1
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur	2	0	0	2
Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan Jember Provinsi Jawa Timur	1	0	0	1
Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan Malang Provinsi Jawa Timur	0	0	1	1
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	0	1	1
Dinas Kelautan dan Perikanan	3	0	3	6
Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	2	0	0	2
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	0	0	1	1
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	1	1	2
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Timur	1	0	0	1
Dinas Pendidikan	9	0	8	17
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	0	0	1
Dinas Perkebunan	1	0	0	1
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	2	1	0	3
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	2	0	0	2
Dinas Sosial	4	0	1	5
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	1	2	4
Total	**29**	**3**	**19**	**51**

3.20 Prediksi Pensiun ASN Tahun 2027-2035

Tabel 3.23 Prediksi Pensiun Tahun 2026-2028 pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Tahun	PNS	PPPK	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
2026	2.409	79	2488
2027	2.260	106	2.366
2028	2.244	128	2.372
2029	2.223	139	2.362
2030	2.007	153	2.160
Total	**11.143**	**605**	**11.748**

Diperkirakan sebanyak 11.748 ASN di Pemerintah Provinsi Jawa Timur akan memasuki masa pensiun pada periode tahun 2026-2030. Data proyeksi pensiun secara lebih rinci untuk setiap perangkat daerah dapat dilihat pada Tabel 3.24.

Tabel 3.24 Prediksi Pensiun Tahun 2026-2030 per Perangkat Daerah

Pegawai Negeri Sipil

Perangkat Daerah	2026	2027	2028	2029	2030	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
Badan Kepegawaian Daerah	4	3	2	0	3	12
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	5	4	5	2	1	17
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	7	2	5	3	1	18
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	0	4	0	3	7
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	1	4	4	6	3	18
Badan Koordinasi Wilayah Malang	2	3	6	1	4	16
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	2	4	4	3	1	14
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	2	0	0	0	1	3
Badan Pendapatan Daerah	35	50	23	30	26	164
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	7	3	3	5	6	24
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	13	12	9	7	9	50
Badan Penghubung Daerah Provinsi	5	1	1	0	1	8
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	9	8	6	8	7	38
Badan Riset dan Inovasi Daerah	4	5	4	7	4	24

Perangkat Daerah	2026	2027	2028	2029	2030	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	6	4	4	2	1	17
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	10	8	5	10	8	41
Dinas Kehutanan	42	36	45	37	38	198
Dinas Kelautan dan Perikanan	18	13	11	15	16	73
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	4	3	5	4	6	22
Dinas Kesehatan	17	22	15	18	9	81
Dinas Komunikasi dan Informatika	2	6	3	4	5	20
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	4	7	1	1	1	14
Dinas Lingkungan Hidup	3	5	3	3	8	22
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	56	50	23	26	13	168
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	30	22	16	10	26	104
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	2	5	7	10	3	27
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	3	8	0	2	3	16
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	4	5	3	3	1	16
Dinas Pendidikan	1608	1493	1560	1561	1367	7589
Dinas Perhubungan	39	37	33	29	32	170
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	14	13	13	11	9	60
Dinas Perkebunan	2	6	2	2	1	13
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	6	12	11	7	5	41
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	50	39	29	15	26	159
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	6	5	3	3	7	24
Dinas Peternakan	6	6	9	6	5	32
Dinas Sosial	62	37	41	34	24	198
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	35	27	21	19	17	119
Inspektorat Provinsi	9	5	6	7	4	31

Perangkat Daerah	2026	2027	2028	2029	2030	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
RS Jiwa Menur	3	8	4	11	5	31
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	2	3	4	3	1	13
RS Paru Jember	8	3	3	1	4	19
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	2	3	4	1	3	13
RSUD Daha Husada	2	7	2	3	3	17
RSUD Dr. Saiful Anwar	34	41	49	56	61	241
RSUD Dr. Soedono Madiun	21	22	18	27	33	121
RSUD Dr. Soetomo	122	118	108	111	99	558
RSUD Dungus	3	3	7	2	2	17
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	25	29	42	40	44	180
RSUD Husada Prima	3	3	5	9	6	26
RSUD Karsa Husada Batu	8	6	10	8	8	40
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	1	1	0	1	0	3
RSUD Sumberglagah	0	4	3	4	3	14
Satuan Polisi Pamong Praja	6	5	4	7	8	30
Sekretariat Daerah	29	28	27	19	17	120
Sekretariat DPRD	6	3	9	9	5	32
Total	**2.409**	**2.260**	**2.244**	**2.223**	**2.007**	**11.143**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Perangkat Daerah	2026	2027	2028	2029	2030	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
Badan Pendapatan Daerah	0	1	0	0	0	1
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	1	0	0	0	1
Dinas Kehutanan	1	0	0	2	0	3
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	1	0	0	0	1
Dinas Kesehatan	0	1	2	3	6	12
Dinas Lingkungan Hidup	1	0	0	0	0	1
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	2	0	2	2	1	7
Dinas Pendidikan	73	98	121	125	143	560
Dinas Perhubungan	1	0	1	1	0	3
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	1	3	2	5	3	14

Perangkat Daerah	2026	2027	2028	2029	2030	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
Inspektorat Provinsi	0	0	0	1	0	1
Sekretariat DPRD	0	1	0	0	0	1
Total	**79**	**106**	**128**	**139**	**153**	**605**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.21 Mutasi Masuk dan Perpindahan ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Berikut pada Tabel 3.25 adalah Jumlah dan Jenis Mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025. Tercatat sebanyak 19 orang ASN yang mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan total jumlah keseluruhan jenis mutasi sejumlah 142 orang.

Tabel 3.25 Jumlah Perpindahan ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jenis Mutasi	Total
(1)	(2)
Mutasi Antar Kab/Kota dalam Provinsi Jawa Timur	104
Mutasi Antar OPD di Lingkungan Provinsi Jawa Timur	16
Mutasi Keluar dari Pemprov Jawa Timur	3
Mutasi Masuk Pemprov Jawa Timur	19
Total	**142**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.22 Data Kenaikan Pangkat ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

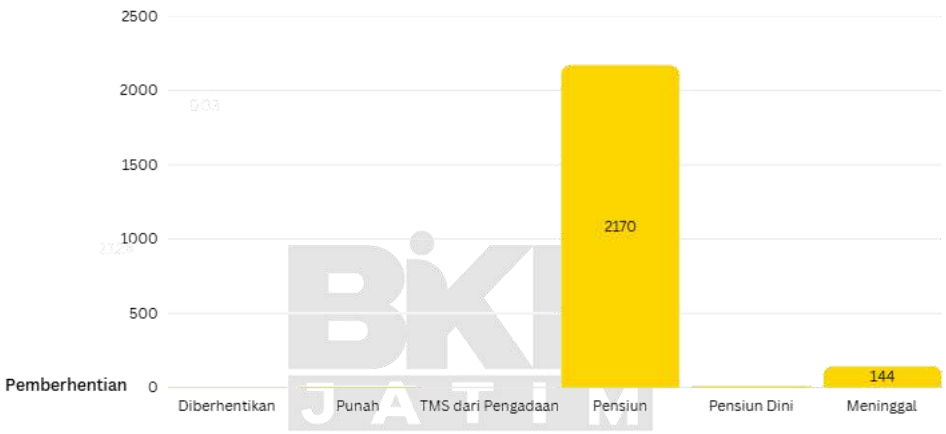
Tabel 3.26 menampilkan data jumlah dan jenis kenaikan pangkat ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sepanjang tahun 2025. Data menunjukkan bahwa kenaikan pangkat dari golongan III ke golongan IV mendominasi dengan jumlah terbanyak yaitu 711 orang, sedangkan kenaikan pangkat dari golongan I ke golongan II mencatat jumlah paling sedikit dengan hanya 44 orang.

Tabel 3.26 Jumlah Kenaikan Pangkat ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Klasifikasi Kenaikan Pangkat	Feb	Apr	Jun	Agt	Okt	Nov	Des	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Gol I ke II	0	31	3	2	8	0	0	44
Gol II ke III	5	417	53	33	97	15	31	651
Gol III ke IV	43	108	62	39	73	83	303	711
Total	**48**	**556**	**118**	**74**	**178**	**98**	**334**	**1.406**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.23 Data ASN Pensiun pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025



Gambar 3.17 Jumlah ASN Pensiun Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Gambar 3.17 menampilkan jumlah dan jenis pensiun ASN pada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025. Berdasarkan grafik tersebut, total ASN yang pensiun pada tahun 2025 mencapai 2.613 orang dengan jumlah BUP sebanyak 2.170 ASN.

3.24 Data Perpindahan dalam Jabatan Fungsional ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2025

Tabel 3.27 menunjukkan data perpindahan dalam jabatan fungsional ASN di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan total sebanyak 221 orang. Perpindahan terbanyak terjadi pada jenjang jabatan fungsional Ahli Pertama dengan jumlah 103 orang.

Tabel 3.27 Jumlah Perpindahan dalam Jabatan Fungsional ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jenjang	Jumlah
(1)	(2)
Terampil	5
Mahir	1
Penyelia	0
Ahli Pertama	103
Ahli Muda	100
Ahli Madya	12
Ahli Utama	0
Total	**221**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.25 Data ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Rincian penerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya berdasarkan Keputusan Presiden dapat dilihat pada Tabel 3.28 dengan total penerima sebanyak 4.341 orang. Rincian perangkat daerah penerima penghargaan berdasarkan Keppres No. 18/TK/2025 ditunjukkan pada Tabel 3.29 dan Keppres No. 60/TK/2025 ditunjukkan pada Tabel 3.30. Sedangkan rincian perangkat daerah penerima berdasarkan Keppres No. 117/TK/2025 sampai ditulis buku ini, belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.

Tabel 3.28 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Stya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Keputusan Presiden	Jumlah Satya Lencana Karya Satya			Total
	X thn	XX thn	XXX thn	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Keppres No. 18/TK/2025	916	128	111	1.155
Keppres No. 60/TK/2025	1.321	142	172	1.635
Keppres No. 117/TK/2025	1.346	107	98	1.551
Total	**3.583**	**377**	**381**	**4.341**

Tabel 3.29 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 berdasarkan Keppres No. 18/TK/2025

Perangkat Daerah	Jumlah Satya Lencana Karya Satya			Total
	X thn	XX thn	XXX thn	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dinas Kehutanan	11	4	1	16
Dinas Kelautan dan Perikanan	11	2	4	17
Dinas Kesehatan	71	6	18	95
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	1	1
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	1	0	1
Dinas Lingkungan Hidup	8	4	0	12
Dinas Pendidikan	790	107	65	962
Dinas Perhubungan	4	0	2	6
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	0	0	2	2
Dinas PU Bina Marga	0	0	15	15
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	17	1	1	19
Sekretariat DPRD	4	3	2	9
Total	**916**	**128**	**111**	**1.155**

Tabel 3.30 Jumlah ASN Penerima Penghargaan Satya Lencana pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 berdasarkan Keppres No. 60/TK/2025

Perangkat Daerah	Jumlah Satya Lencana Karya Satya			Total
	X thn	XX thn	XXX thn	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Badan Kepegawaian Daerah	6	2	0	8
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	4	1	3	8
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	2	0	0	2
Badan Pendapatan Daerah	10	5	9	24
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	10	4	2	16
Badan Penghubung Daerah	2	0	0	2
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	0	3	7
Bakorwil Jember	2	0	0	2

Perangkat Daerah	Jumlah Satya Lencana Karya Satya			Total
	X thn	XX thn	XXX thn	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bakorwil Madiun	1	3	1	5
Bakorwil Malang	0	0	1	1
Bakorwil Pamekasan	0	0	2	2
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	5	0	0	5
Dinas Kehutanan	10	5	2	17
Dinas Kelautan dan Perikanan	33	3	2	38
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	1	1	0	2
Dinas Kesehatan	264	21	33	318
Dinas Komunikasi dan Informatika	3	1	4	8
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	3	2	4	9
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1	0	5	6
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	3	2	1	6
Dinas Pendidikan	738	55	53	846
Dinas Perhubungan	64	4	13	81
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	6	4	3	13
Dinas Perkebunan	4	3	0	7
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	15	5	4	24
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya	7	1	1	9
Dinas Peternakan	13	1	4	18
Dinas Sosial	63	5	15	83
Inspektorat	6	1	2	9
Satuan Polisi Pamong Praja	6	4	1	11
Sekretariat Daerah	31	8	3	42
Sekretariat DPRD	4	1	1	6
Total	**1.321**	**142**	**172**	**1.635**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.26 Data Hukuman Disiplin ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.31 menyajikan data jumlah hukuman disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur selama tahun 2025. Tercatat total 40 kasus hukuman disiplin pegawai, dengan jenis hukuman yang paling banyak dijatuhkan adalah penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun, yaitu sebanyak 11 kasus.

Tabel 3.31 Jumlah Hukuman Disiplin ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Hukuman Disiplin	Pria	Wanita	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil	5	1	6
Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil	1	0	1
Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS karena melakukan tindakan pidana	3	0	3
Pemberhentian sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil yang ditahan karena menjadi Tersangka Tindak Pidana	3	0	3
Pemberhentian Tidak Dengan Hormat dan Tidak Atas Permintaan Sendiri	1	0	1
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	3	1	4
Pembebasan dari Jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana	1	0	1
Pemotongan TPP Sebesar 50 % selama 6 bulan	3	0	3
Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (Satu) Tahun	5	2	7
Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun	10	1	11
Total	**35**	**5**	**40**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.27 Data Pindah Kelas Jabatan Pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Pada Tabel 3.32 adalah Data Jumlah ASN yang Pindah Kelas Jabatan Pelaksana di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025. Total jumlah ASN yang pindah kelas Jabatan Pelaksana adalah sejumlah 58 orang.

Tabel 3.32 Jumlah Pindah Kelas Jabatan Pelaksana ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Pindah Kelas Jabatan Pelaksana	Jumlah
(1)	(2)
Kelas 1 - 3	2
Kelas 3 - 5	9
Kelas 5 - 6	10
Kelas 6 - 7	38
Total	**58**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.28 Data Kegiatan Pengembangan ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.33 menampilkan data jumlah rekap kegiatan pengembangan ASN yang meliputi Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat Pembina, dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dengan total keseluruhan sebanyak 574 peserta, dengan rincian 548 peserta lulus dan 26 peserta tidak lulus.

Tabel 3.33 Jumlah Rekap Kegiatan Pengembangan ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jumlah	
			Lulus	Tidak Lulus
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ujian Dinas Tingkat I	28 Mei 2025	476	456	20
Ujian Dinas Tingkat II	28 Mei 2025	3	3	0
Ujian Dinas Tingkat I	25 Juli 2025	13	13	0
Ujian Kenaikan Pangkat Pembina	30 September 2025	59	59	0
Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat	16 Oktober 2025	23	18	5
Total		**574**	**548**	**26**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.29 Data Rekap Pencantuman Gelar ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.34 menampilkan rekap dari data ASN yang melakukan pencantuman gelar di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025 dengan usulan pencantuman gelar terbanyak pada Dinas Pendidikan sebanyak 1.309 usulan.

Tabel 3. 34 Jumlah Rekap Pencantuman Gelar ASN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	MS	TMS	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	3	0	3
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	3	2	5
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	4	3	7
Badan Koordinasi Wilayah Jember	2	0	2
Badan Koordinasi Wilayah Malang	5	0	5
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	0	0	0
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	4	0	4
Badan Pendapatan Daerah	59	1	60
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	7	18	25
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16	2	18
Badan Penghubung Daerah Provinsi	3	1	4
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	10	3	13
Badan Riset dan Inovasi Daerah	1	1	2
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	1	0	1
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	16	14	30
Dinas Kehutanan	12	8	20
Dinas Kelautan dan Perikanan	19	2	21
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	2	8	10
Dinas Kesehatan	652	244	896
Dinas Komunikasi dan Informatika	5	3	8
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	4	8	12
Dinas Lingkungan Hidup	5	3	8
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	46	7	53
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	52	15	67
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	2	0	2

Perangkat Daerah	MS	TMS	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	2	3
Dinas Pendidikan	1082	227	1309
Dinas Perhubungan	42	13	55
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	9	0	9
Dinas Perkebunan	8	0	8
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	10	0	10
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	9	14	23
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	14	2	16
Dinas Peternakan	0	1	1
Dinas Sosial	25	24	49
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	47	13	60
Inspektorat Provinsi	23	0	23
Satuan Polisi Pamong Praja	9	0	9
Sekretariat Daerah	58	11	69
Sekretariat DPRD	9	2	11
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1	0	1
Total	**2.280**	**652**	**2.932**

Keadaan Desember Tahun 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.30 Data Rekap Tugas Belajar ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.35 menampilkan rekap dari data ASN yang melakukan Tugas Belajar di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025 sebanyak 1.434 orang dengan usulan terbanyak pada Dinas Kesehatan sebanyak 463 usulan.

Tugas Belajar Dibiayai adalah tugas belajar yang biayanya sebagian atau sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Provinsi dan/atau pemerintah pusat dan/atau pemerintah negara asing dan/atau lembaga swasta nasional dan/atau lembaga swasta asing dan/atau instansi, dengan meninggalkan atau tidak meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS. Sedangkan Tugas Belajar Biaya Mandiri adalah tugas belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan Tugas Belajar.

Tabel 3.35 Jumlah Rekap Tugas Belajar ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	MS	TMS	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	2	1	3
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	2	0	2
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	1	1	2
Badan Koordinasi Wilayah Jember	0	1	1
Badan Koordinasi Wilayah Malang	5	1	6
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	3	0	3
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	5	0	5
Badan Pendapatan Daerah	34	1	35
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	4	0	4
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	5	1	6
Badan Penghubung Daerah Provinsi	1	0	1
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	6	0	6
Badan Riset dan Inovasi Daerah	4	0	4
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	7	0	7
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	1	0	1
Dinas Kehutanan	77	3	80
Dinas Kelautan dan Perikanan	10	1	11
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	8	0	8
Dinas Kesehatan	414	49	463
Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	0

Perangkat Daerah	MS	TMS	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	1	1	2
Dinas Lingkungan Hidup	16	2	18
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	22	15	37
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	23	2	25
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	6	0	6
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	4	0	4
Dinas Pendidikan	430	22	452
Dinas Perhubungan	67	0	67
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	15	0	15
Dinas Perkebunan	12	0	12
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	7	0	7
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	20	1	21
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	15	0	15
Dinas Peternakan	5	0	5
Dinas Sosial	33	0	33
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	15	5	20
Inspektorat Provinsi	6	0	6
Satuan Polisi Pamong Praja	1	0	1
Sekretariat Daerah	33	1	34
Sekretariat DPRD	6	0	6
Total	**1326**	**108**	**1434**

Keadaan Desember Tahun 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

3.31 Data Rekap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Tabel 3.36 menampilkan rekapitulasi data Indeks Profesionalitas ASN untuk setiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025. Berdasarkan tabel tersebut, seluruh Perangkat Daerah telah melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Jawa Timur mencapai 86,53 untuk kategori PNS dan 82,92 untuk kategori PPPK, serta untuk IP ASN keseluruhan adalah sebesar 85,55.

Tabel 3.36 Jumlah Rekap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Perangkat Daerah	PNS	PPPK	ASN
(1)	(2)	(3)	(4)
Pemerintah Provinsi Jawa Timur	**86,53**	**82,92**	**85,55**
Badan Kepegawaian Daerah	90,81	76,67	89,90
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	86,83	70,00	86,53
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	88,66	87,50	88,61
Badan Koordinasi Wilayah Jember	88,04	0	88,04
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	88,96	0	88,96
Badan Koordinasi Wilayah Malang	88,50	80,00	88,29
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	87,34	80,00	87,07
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	85,54	84,20	85,51
Badan Pendapatan Daerah	91,47	85,34	91,30
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	92,24	0	92,24
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	87,16	80,00	86,99
Badan Penghubung Daerah Provinsi	89,74	79,17	88,86
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	85,77	70,00	85,09
Badan Riset dan Inovasi Daerah	87,78	85,00	87,74
Biro Administrasi Pembangunan	87,39	85,00	87,29
Biro Administrasi Pimpinan	92,61	90,00	92,50
Biro Hukum	89,27	70,00	88,68
Biro Kesejahteraan Rakyat	85,07	70,00	84,86
Biro Organisasi	89,41	0	89,41
Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	85,59	77,50	85,13
Biro Pengadaan Barang/Jasa	84,52	70,00	80,16

Perangkat Daerah	PNS	PPPK	ASN
(1)	(2)	(3)	(4)
Biro Perekonomian	89,42	70,00	88,91
Biro Umum	87,10	70,00	86,72
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	90,73	85,00	90,63
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	86,95	73,84	86,25
Dinas Kehutanan	84,88	77,70	84,21
Dinas Kelautan dan Perikanan	88,41	84,33	88,04
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	89,69	85,00	89,65
Dinas Komunikasi dan Informatika	92,25	88,67	91,71
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	88,97	77,23	88,51
Dinas Lingkungan Hidup	86,55	79,56	85,68
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	86,89	80,62	86,32
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	84,73	87,50	84,74
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	87,19	83,35	86,94
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	89,59	77,14	88,09
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	83,67	73,33	83,17
Dinas Pendidikan	86,69	83,41	85,57
Dinas Perhubungan	86,88	72,50	86,76
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	88,27	80,70	87,86
Dinas Perkebunan	86,87	72,50	86,11
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	83,86	81,12	83,76
Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	83,58	74,20	82,45
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya	88,21	82,30	88,08
Dinas Peternakan	88,56	81,19	87,34
Dinas Sosial	84,23	75,00	84,18
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	86,99	87,50	87,01
Inspektorat Provinsi	87,75	90,00	87,78
RS Jiwa Menur	85,70	79,81	84,67
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	87,58	82,81	86,57
RS Paru Jember	85,84	83,85	85,30
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	85,93	77,33	83,81

Perangkat Daerah	PNS	PPPK	ASN
(1)	(2)	(3)	(4)
RSUD Daha Husada	88,54	81,27	87,63
RSUD Dr. Saiful Anwar	86,24	78,41	85,08
RSUD Dr. Soedono Madiun	85,84	83,16	85,34
RSUD Dr. Soetomo	84,53	82,91	84,23
RSUD Dungus	85,41	78,95	84,76
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	84,24	72,66	82,75
RSUD Husada Prima	83,76	71,46	81,21
RSUD Karsa Husada Batu	84,96	76,31	83,21
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	83,49	78,52	81,48
RSUD Sumberglagah	84,06	77,51	82,57
Satuan Polisi Pamong Praja	84,96	79,73	84,82
Sekretariat Daerah	91,67	0	91,67
Sekretariat DPRD	88,40	77,50	87,75

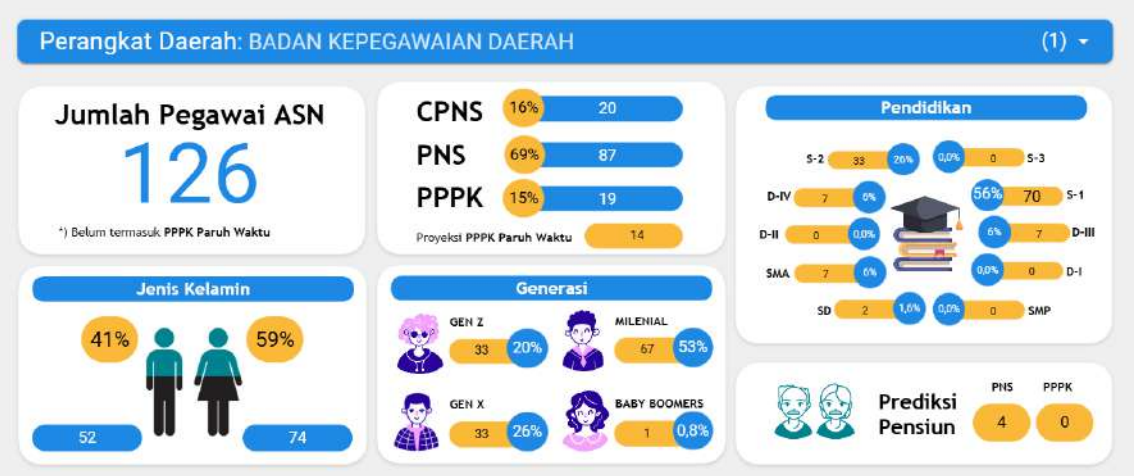
BKD JATIM

BAB IV

Data Statistik ASN pada Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

BAB IV
DATA STATISTIK ASN PADA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2025

4.1 Badan Kepegawaian Daerah



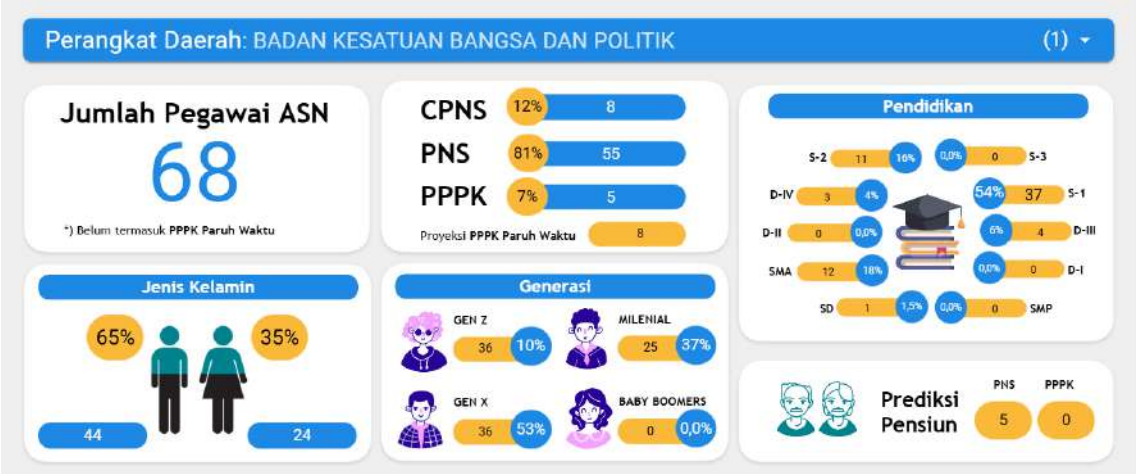
Gambar 4.1 Data Statistik ASN Badan Kepegawaian Daerah

Sebagai "dapur" yang mengurus manajemen ASN di seluruh wilayah, BKD menunjukkan kelasnya sebagai role model birokrasi berkelas dunia. Kualitas SDM di instansi ini sangatlah istimewa, di mana gabungan lulusan S-1 (56%) dan S-2 (26%) mencapai angka 82% dari total pegawai. Konsentrasi kaum intelektual yang sangat padat ini menegaskan posisi BKD bukan sekadar administrator, melainkan arsitek strategis yang memiliki kapasitas mumpuni untuk merancang kebijakan manajemen talenta dan merit sistem yang kompleks bagi ribuan ASN lainnya.

Data statistik menunjukkan bahwa BKD sedang melakukan peremajaan organisasi yang sangat progresif. Tingginya persentase CPNS baru sebesar 16% (20 orang) adalah indikator bahwa investasi SDM untuk masa depan dilakukan secara serius. Didukung oleh dominasi Generasi Milenial (53%) dan suntikan energi Gen Z, BKD memiliki "bahan bakar" yang melimpah untuk mempercepat transformasi digital layanan kepegawaian. Kolaborasi ini menjamin BKD tetap relevan, lincah, dan responsif dalam melayani kebutuhan ASN lintas generasi.

isi humanis BKD terlihat jelas dari dominasi pegawai perempuan sebesar 59% (74 orang). Keberadaan para "Srikandi Birokrasi" ini memberikan sentuhan manajemen yang lebih teliti, persuasif, dan penuh empati, yang sangat dibutuhkan dalam mengelola urusan personel. Selain itu, sebagai instansi pembina, BKD memberikan contoh nyata dalam penataan tenaga non-ASN melalui Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 14 orang. Langkah ini membuktikan bahwa BKD mampu menghadirkan solusi yang bijaksana dan tuntas, memastikan tidak ada pegawai yang tertinggal dalam gerbong reformasi birokrasi.

4.2 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik



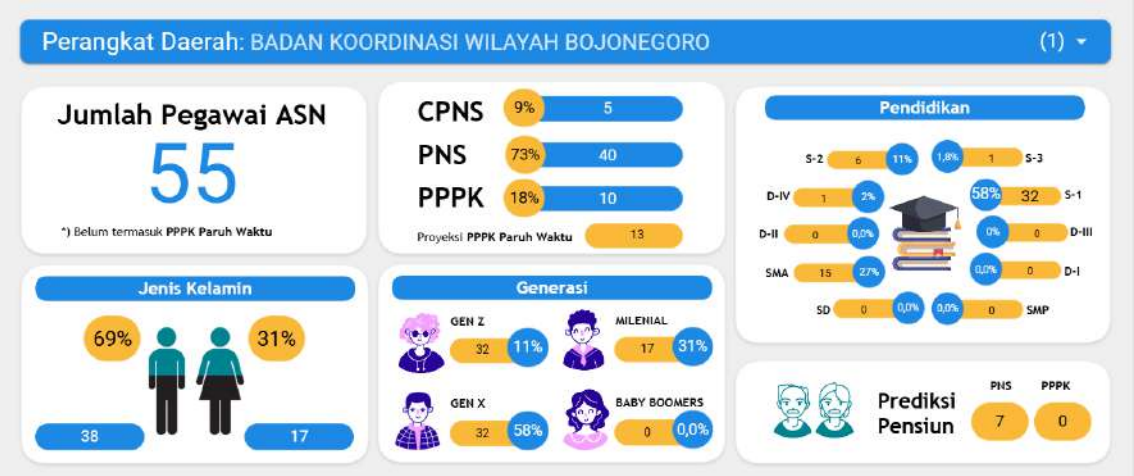
Gambar 4.2 Data Statistik ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Bakesbangpol menampilkan profil sebagai benteng stabilitas daerah yang sangat kokoh. Dominasi PNS sebesar 81% (55 orang) menegaskan bahwa instansi ini digerakkan oleh SDM yang matang dan berpengalaman dalam memetakan dinamika sosial-politik. Kematangan ini diperkuat oleh struktur generasi yang didominasi oleh Generasi X sebesar 53% (36 orang), yang memiliki kearifan (*wisdom*) dan ketenangan dalam menangani isu-isu sensitif terkait persatuan bangsa. Dukungan 65% pegawai laki-laki juga menunjang kesiapan operasional lapangan yang seringkali menuntut mobilitas dan kewaspadaan tinggi.

Sebagai "mata dan telinga" pemerintah daerah, Bakesbangpol memiliki kapasitas intelektual yang mumpuni. Sebanyak 70% pegawai berpendidikan tinggi (gabungan 37 orang S-1 dan 11 orang S-2), menjadikan instansi ini sebagai analis strategis yang andal. Kualitas pendidikan yang tinggi ini sangat krusial untuk menghasilkan kajian intelijen dan kebijakan yang akurat dalam melakukan deteksi dini potensi konflik (*Early Warning System*) serta menjaga kondusivitas wilayah, terutama dalam menghadapi dinamika tahun politik.

Meski didominasi generasi senior, Bakesbangpol tetap melakukan regenerasi yang sehat melalui rekrutmen CPNS baru sebesar 12% (8 orang). Kehadiran darah muda ini penting untuk memastikan estafet penjagaan ideologi tetap berlanjut. Selain itu, komitmen terhadap kesejahteraan terlihat dari adanya Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 8 orang. Ini adalah langkah bijaksana dan humanis, memastikan bahwa staf pendukung yang selama ini membantu tugas-tugas vital Kesbangpol tetap mendapatkan kepastian status dan perlindungan kerja di tengah perubahan aturan kepegawaian nasional.

4.3 Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro



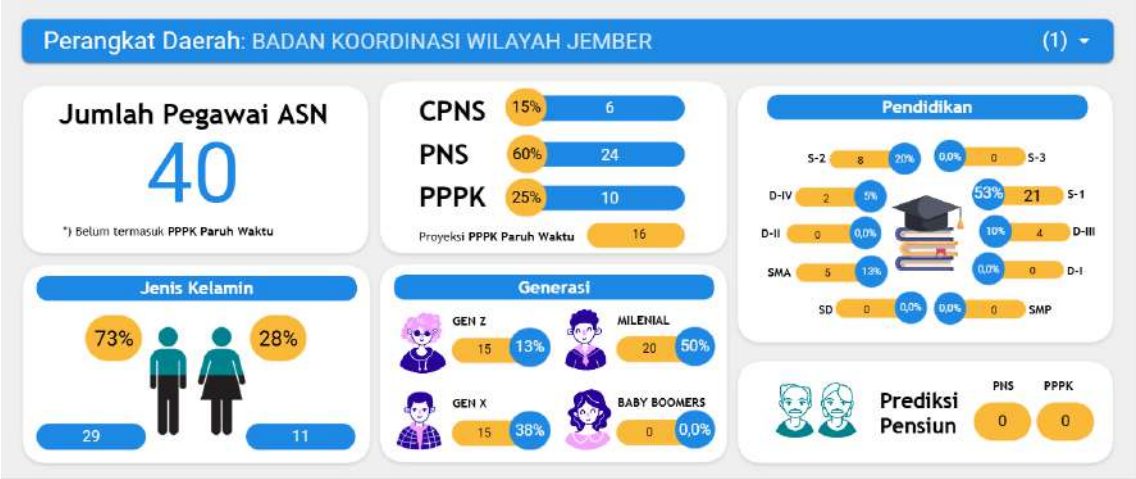
Gambar 4.3 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro

Bakorwil Bojonegoro menunjukkan profil sebagai unit kerja yang sangat matang dengan total 55 Pegawai ASN. Didominasi oleh PNS sebesar 73% (40 orang) dan Generasi X sebesar 58% (32 orang), instansi ini memiliki stabilitas organisasi yang kuat dan memori institusi yang dalam. Karakteristik demografi yang matang ini sangat ideal untuk menjalankan peran krusial Bakorwil sebagai koordinator lintas wilayah, yang membutuhkan diplomasi, kematangan emosional, dan pengalaman panjang dalam menjembatani komunikasi strategis antara Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota di wilayah kerjanya.

Sebagai representasi Gubernur di daerah, kualitas intelektual SDM Bakorwil Bojonegoro sangatlah mumpuni dan meyakinkan. Sebanyak 71% pegawai berpendidikan tinggi (gabungan S-1, S-2, dan S-3), termasuk adanya 1 orang bergelar Doktoral (S-3), menjadi bukti bahwa unit ini diisi oleh para tenaga ahli strategis. Tingginya rasio sarjana (58% atau 32 orang) memastikan bahwa fungsi pembinaan, pengawasan, dan supervisi pembangunan di wilayah Bojonegoro dan sekitarnya dapat dijalankan dengan profesional, analitis, dan berbasis data.

Menyadari tantangan demografi dengan adanya prediksi pensiun 7 orang, manajemen telah mengambil langkah regenerasi yang terukur melalui rekrutmen CPNS (9%) dan PPPK (18%). Namun, yang paling mengesankan adalah komitmen sosial instansi yang menyediakan kuota Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 13 orang. Jumlah ini setara dengan hampir 25% dari total kekuatan pegawai saat ini, sebuah angka yang sangat signifikan yang membuktikan bahwa Bakorwil Bojonegoro sangat serius dalam memberikan perlindungan kerja dan kesejahteraan bagi tenaga pendukung operasional, memastikan tidak ada yang tertinggal dalam gerbong reformasi birokrasi.

4.4 Badan Koordinasi Wilayah Jember



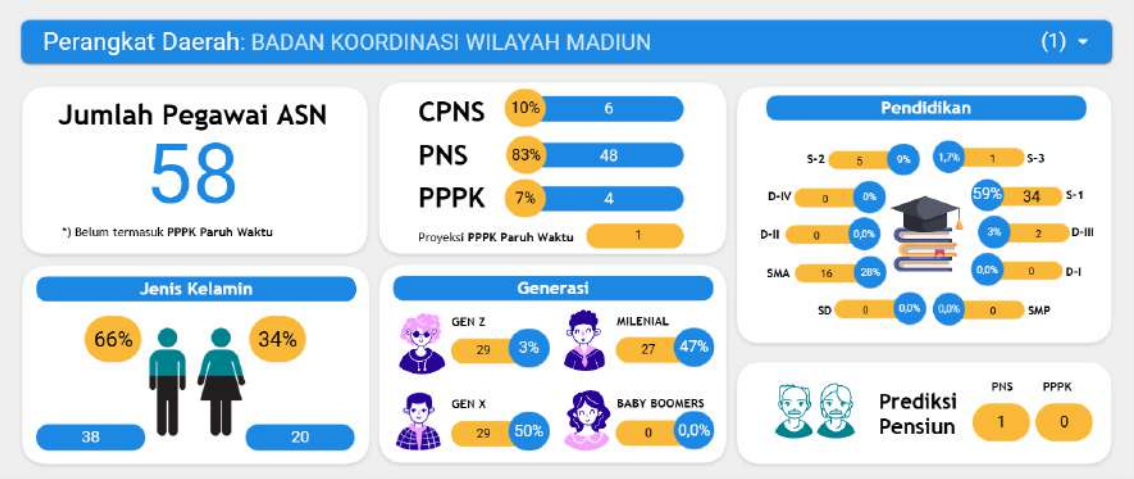
Gambar 4.4 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Jember

Bakorwil Jember menampilkan profil organisasi yang ramping dan taktis dengan total 40 Pegawai ASN. Meski jumlahnya tidak besar, komposisi pegawainya sangat dinamis, di mana 40% kekuatan organisasi diisi oleh tenaga baru (gabungan 15% CPNS dan 25% PPPK). Hal ini menandakan instansi ini sangat terbuka terhadap penyegaran dan modernisasi. Yang paling luar biasa adalah komitmen sosialnya; terdapat Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebanyak 16 orang. Jumlah ini setara dengan 40% dari total ASN saat ini, sebuah angka yang sangat masif yang membuktikan bahwa Bakorwil Jember memiliki kepedulian luar biasa dalam menyelamatkan karir tenaga honorer agar tetap menjadi bagian dari keluarga besar pemerintah provinsi.

Sebagai simpul koordinasi, kekuatan utama Bakorwil Jember terletak pada kualitas intelektual SDM-nya. Data menunjukkan bahwa 73% pegawai berpendidikan tinggi, didominasi oleh lulusan S-1 sebanyak 53% (21 orang) dan S-2 sebanyak 20% (8 orang). Tingginya rasio sarjana dan pascasarjana ini sangat relevan dengan fungsi Bakorwil sebagai think tank kewilayahan, yang menuntut kemampuan analisis tajam dalam menyinergikan pembangunan lintas daerah. Dengan modal SDM yang terpelajar dan kompeten ini, Bakorwil Jember siap menghadirkan solusi koordinasi yang cerdas dan berbasis data.

Energi Milenial dan Jaminan Stabilitas Absolut Masa depan organisasi terlihat sangat cerah dan stabil. Bakorwil Jember kini digerakkan oleh energi muda yang produktif, dengan Generasi Milenial sebagai mayoritas mutlak sebesar 50% (20 orang), didukung oleh kematangan Gen X sebesar 38% (15 orang). Keunggulan demografi ini disempurnakan oleh fakta bahwa Prediksi Pensiun adalah 0 (Nol) untuk seluruh pegawai. Kondisi "Zero Attrition" ini memberikan keuntungan strategis berupa stabilitas kinerja yang sempurna, memungkinkan tim untuk fokus penuh pada akselerasi program kerja tanpa perlu khawatir akan hilangnya personel atau guncangan transisi dalam waktu dekat.

4.5 Badan Koordinasi Wilayah Madiun



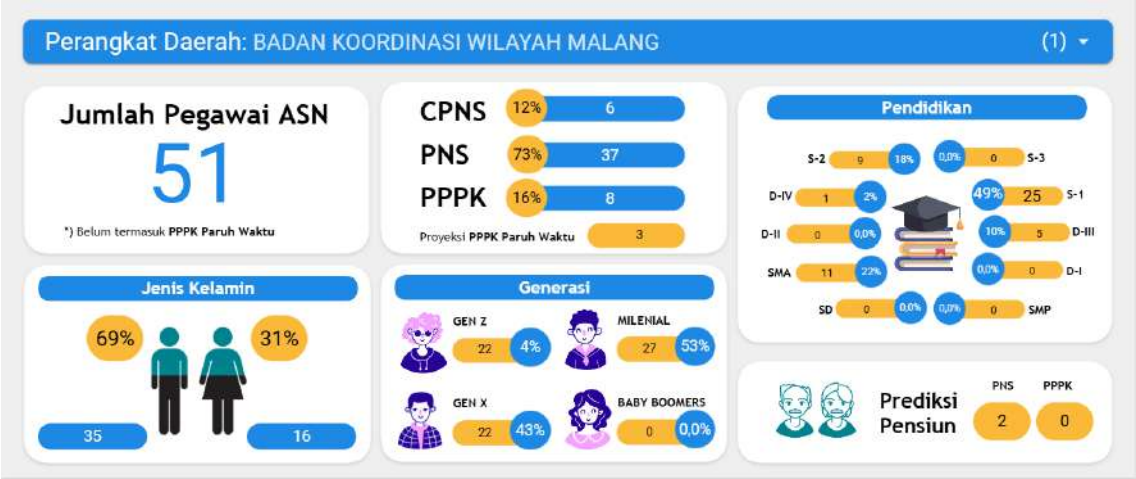
Gambar 4.5 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Madiun

Bakorwil Madiun menampilkan profil sebagai unit kerja dengan tingkat kemapanan organisasi yang luar biasa. Berbeda dengan instansi lain yang sedang masa transisi, Bakorwil Madiun memiliki fondasi yang sangat kokoh dengan dominasi PNS mencapai 83% (48 orang) dari total 58 pegawai. Tingginya rasio PNS ini menjamin stabilitas kinerja dan keberlanjutan program jangka panjang. Hal ini diperkuat oleh struktur demografi yang matang, di mana Generasi X (50%) dan Milenial (47%) memegang kendali penuh. Kolaborasi dua generasi produktif ini menciptakan budaya kerja yang berpengalaman, disiplin, namun tetap energik dalam mengawal koordinasi lintas daerah.

Kapasitas SDM di Bakorwil Madiun patut diacungi jempol karena memiliki profil pendidikan yang sangat impresif. Hampir 70% pegawai berpendidikan tinggi, dengan rincian mayoritas S-1 sebesar 59% (34 orang), didukung S-2 sebesar 9% (5 orang), dan terdapat 1 orang lulusan Doktoral (S-3). Keberadaan tenaga ahli dengan gelar tertinggi (S-3) ini sangat langka di level unit teknis, menjadikan Bakorwil Madiun memiliki legitimasi akademis dan strategis yang kuat sebagai perpanjangan tangan Gubernur. Komposisi ini memastikan setiap kebijakan koordinasi yang diambil berbasis pada analisis mendalam dan kompetensi profesional.

Salah satu indikator kesehatan organisasi terbaik terlihat pada data tenaga non-ASN. Bakorwil Madiun mencatatkan angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu terendah, yakni hanya 1 orang. Angka minim ini justru adalah berita sangat positif, yang menandakan bahwa instansi ini memiliki tata kelola beban kerja yang sangat efisien dan tidak memiliki masalah tumpukan tenaga honorer yang pelik seperti instansi lain. Ditambah dengan masuknya CPNS baru sebesar 10% (6 orang) dan prediksi pensiun yang sangat minim (1 orang), Bakorwil Madiun berada dalam posisi "Sweet Spot": memiliki tim yang lengkap, sehat, dan siap berlari kencang tanpa beban administratif kepegawaian yang berarti.

4.6 Badan Koordinasi Wilayah Malang



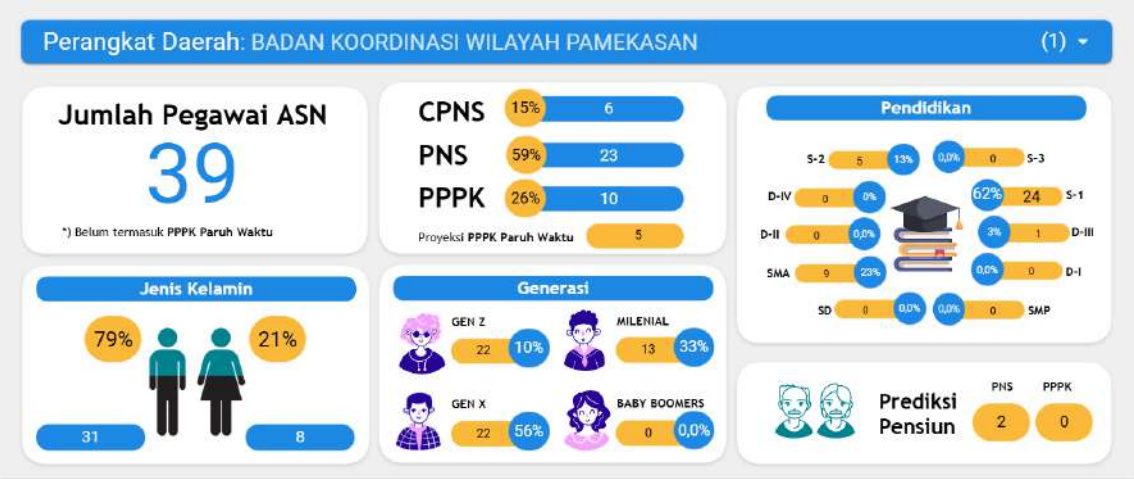
Gambar 4.6 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Malang

Bakorwil Malang menunjukkan postur organisasi yang sangat sehat dengan total 51 Pegawai ASN. Instansi ini memiliki fondasi yang kuat berkat dominasi PNS sebesar 73% (37 orang), yang menjamin kontinuitas program dan kematangan birokrasi. Namun, organisasi tidak terjebak di zona nyaman; adanya regenerasi aktif terlihat dari porsi CPNS sebesar 12% (6 orang) dan PPPK sebesar 16% (8 orang). Gabungan hampir 30% tenaga baru ini membawa semangat dan perspektif segar yang sangat dibutuhkan untuk dinamisasi kinerja kewilayahan.

Kualitas sumber daya manusia di Bakorwil Malang tergolong sangat kompetitif. Mayoritas pegawai, yakni sebesar 67% berpendidikan tinggi, dengan rincian S-1 sebanyak 49% (25 orang) dan S-2 sebanyak 18% (9 orang). Tingginya rasio pegawai bergelar sarjana dan pascasarjana ini menegaskan kapasitas Bakorwil Malang sebagai hub koordinasi strategis yang mampu melakukan analisis kebijakan dan supervisi pembangunan lintas daerah secara profesional dan mendalam. Didukung oleh 69% pegawai laki-laki, tim ini memiliki kesiapan fisik dan mobilitas tinggi untuk terjun langsung ke lapangan.

Bakorwil Malang berada dalam fase puncak produktivitas, digerakkan oleh kolaborasi harmonis antara Generasi Milenial (53% atau 27 orang) yang inovatif dan Generasi X (43% atau 22 orang) yang matang. Stabilitas tim sangat terjamin karena prediksi pensiun sangat rendah, hanya 2 orang. Selain itu, indikator efisiensi manajemen terlihat sangat baik dengan angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang sangat minim (hanya 3 orang). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja terdistribusi dengan baik dan instansi ini bebas dari masalah tumpukan tenaga honorer, sehingga dapat fokus penuh pada peningkatan kinerja.

4.7 Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan



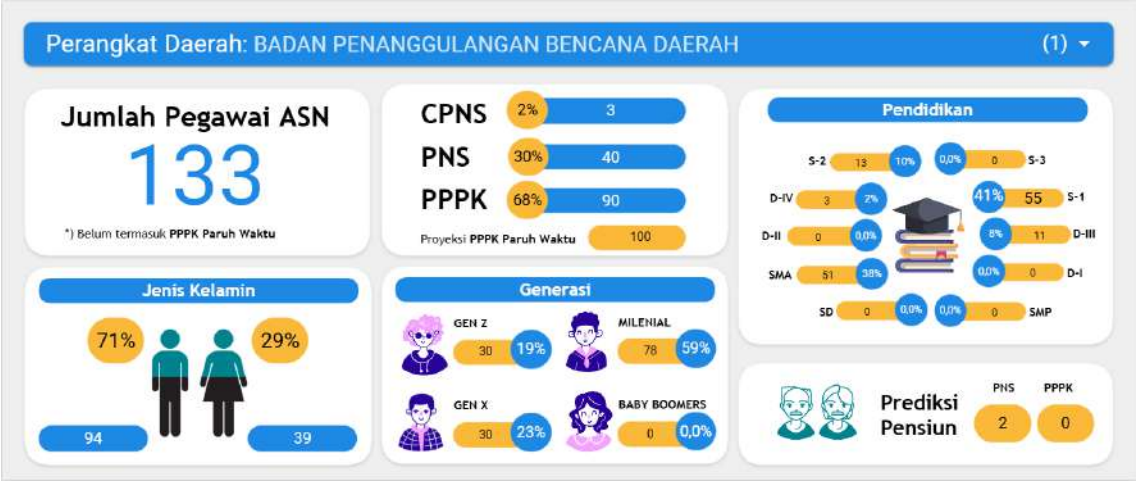
Gambar 4.7 Data Statistik ASN Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan

Bakorwil Pamekasan menampilkan profil sebagai organisasi yang ramping namun lincah (*agile*) dengan total 39 Pegawai ASN. Yang paling menarik dari instansi ini adalah tingkat regenerasi yang sangat cepat dan masif. Data menunjukkan bahwa 41% pegawai adalah tenaga baru, terdiri dari gabungan PPPK (26% atau 10 orang) dan CPNS (15% atau 6 orang). Proporsi tenaga baru yang hampir separuh dari total kekuatan ini menjadikan Bakorwil Pamekasan sebagai salah satu unit kerja paling adaptif dan terbuka terhadap perubahan, siap mengadopsi budaya kerja modern yang dibawa oleh talenta-talenta anyar tersebut.

Meski jumlah personelnya sedikit, densitas intelektual di Bakorwil Pamekasan sangatlah tinggi. Sebanyak 75% pegawai berpendidikan tinggi, didominasi oleh lulusan S-1 sebesar 62% (24 orang) dan S-2 sebesar 13% (5 orang). Profil pendidikan yang luar biasa ini memastikan bahwa setiap koordinasi pembangunan di wilayah Madura didasarkan pada kajian akademis yang matang. Selain itu, dominasi pegawai laki-laki sebesar 79% (31 orang) memberikan keuntungan taktis berupa kesiapan operasional lapangan yang tangguh, sangat cocok untuk kondisi geografis wilayah kerja yang menuntut mobilitas tinggi.

Struktur demografi instansi ini dipimpin oleh Generasi X yang matang sebanyak 56% (22 orang), yang berperan sebagai mentor bagi Generasi Milenial (33%) dan Gen Z. Kombinasi ini menjamin adanya kearifan dalam pengambilan keputusan sekaligus energi dalam eksekusi. Dari sisi sosial, manajemen menunjukkan kepedulian terhadap tenaga honorer melalui alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 5 orang. Langkah ini memastikan bahwa efisiensi organisasi tetap berjalan beriringan dengan perlindungan nasib pegawai, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan minim gejolak.

4.8 Badan Penanggulangan Bencana Daerah



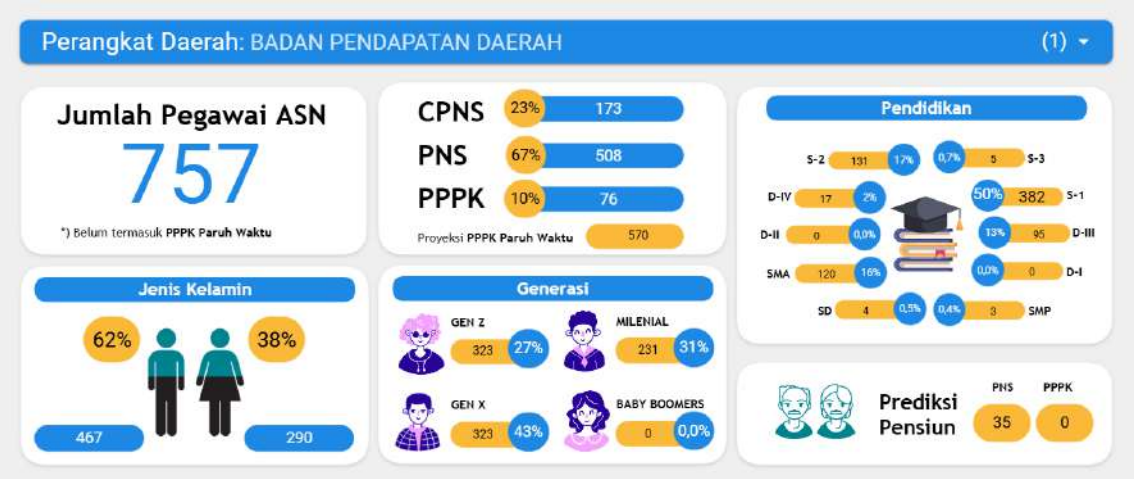
Gambar 4.8 Data Statistik ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah

BPBD menampilkan wajah birokrasi modern yang paling progresif, di mana struktur kepegawaiannya tidak lagi bertumpu pada PNS konvensional. Data menunjukkan dominasi mutlak PPPK sebesar 68% (90 orang) dari total 133 ASN, sementara PNS hanya memegang porsi 30% (40 orang). Struktur ini sangat ideal untuk lembaga kebencanaan yang membutuhkan fleksibilitas dan keahlian teknis khusus. Tingginya rasio PPPK ini menandakan bahwa BPBD telah bertransformasi menjadi organisasi yang berbasis kinerja dan kompetensi lapangan, siap dimobilisasi kapan saja tanpa terhambat oleh hirarki birokrasi yang kaku.

Kesiapan operasional BPBD terlihat sangat meyakinkan berkat dukungan demografi yang tangguh. Instansi ini didominasi oleh pegawai laki-laki sebesar 71% (94 orang), sebuah komposisi yang sangat strategis untuk tugas-tugas evakuasi dan penyelamatan di medan berat. Kekuatan fisik ini disempurnakan oleh energi muda, di mana gabungan Generasi Milenial (59%) dan Gen Z (19%) mencapai hampir 80% dari total pasukan. Dominasi generasi muda yang cekatan dan adaptif ini menjamin responsivitas tinggi (*speed*) dalam penanganan darurat bencana, selaras dengan prinsip "One Command, One Rule, One Corps."

BPBD memiliki kombinasi SDM yang unik, menyeimbangkan kebutuhan otak dan otot. Di satu sisi, kemampuan manajerial dan perencanaan mitigasi dikawal oleh 51% pegawai berpendidikan tinggi (S-1 dan S-2). Di sisi lain, keberadaan 38% lulusan SMA (51 orang) memastikan ketersediaan personel taktis untuk Tim Reaksi Cepat (TRC) di lapangan. Sorotan paling positif jatuh pada angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 100 orang. Jumlah yang nyaris setara dengan pegawai ASN ini membuktikan komitmen kemanusiaan yang luar biasa dari pemerintah daerah untuk melindungi para relawan/honorer kebencanaan, menjadikan mereka sebagai aset vital yang dihargai dan dilindungi negara.

4.9 Badan Pendapatan Daerah



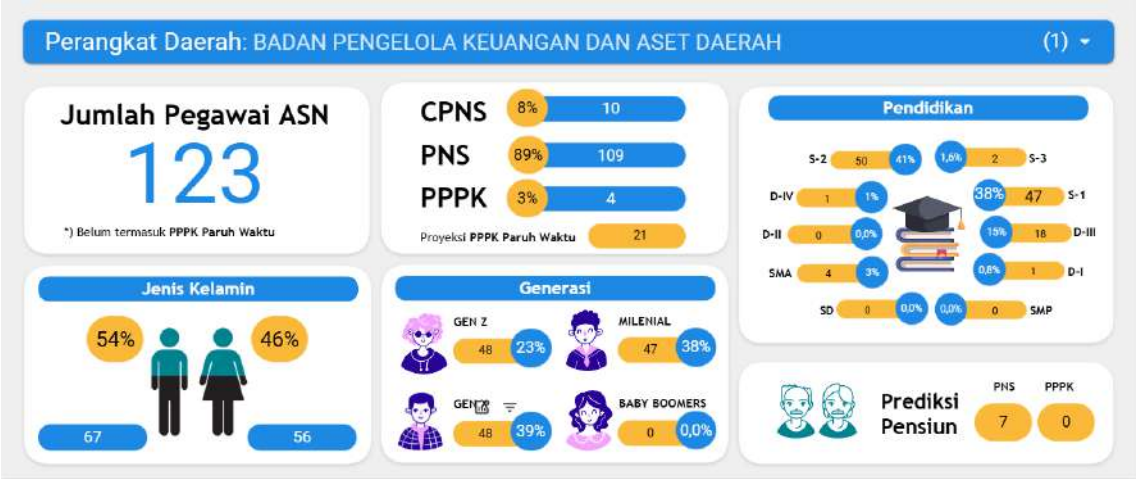
Gambar 4.9 Data Statistik ASN Badan Pendapatan Daerah

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) menampilkan profil organisasi yang sedang melakukan transformasi energi besar-besaran. Dari total 757 Pegawai ASN, Bapenda memiliki tingkat regenerasi paling agresif dibandingkan instansi lain, ditandai dengan proporsi CPNS baru yang mencapai 23% (173 orang). Angka ini sangat fantastis, menandakan bahwa Bapenda sedang menyuntikkan darah muda dan talenta digital dalam jumlah masif untuk memodernisasi sistem perpajakan daerah. Meski demikian, stabilitas tetap terjaga kuat karena PNS senior masih mendominasi sebesar 67% (508 orang), menciptakan kombinasi ideal antara pengalaman birokrasi dan inovasi teknologi.

Sorotan paling tajam dan apresiatif jatuh pada kolom Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai angka 570 orang. Jumlah ini sangat masif, hampir menyamai jumlah pegawai tetap (PNS). Hal ini mencerminkan realitas Bapenda yang memang membutuhkan banyak tenaga pendukung lapangan (seperti juru pungut atau petugas administrasi samsat). Kebijakan untuk memproyeksikan ratusan orang ini ke dalam skema PPPK Paruh Waktu adalah bukti komitmen kemanusiaan dan perlindungan kerja yang luar biasa. Ini memastikan bahwa pasukan garda terdepan pendapatan daerah ini mendapatkan kepastian status, tanpa mengguncang struktur anggaran, sekaligus menjaga semangat mereka dalam mengamankan target pendapatan asli daerah (PAD).

Sebagai institusi pengelola keuangan, Bapenda diperkuat oleh SDM berintelektual tinggi. Sebanyak 67% pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S-1) dan Pascasarjana (S-2), yang menjadi modal utama dalam merumuskan strategi intensifikasi dan ekstensifikasi pajak. Selain otak yang cerdas, organisasi ini juga memiliki otot yang kuat, tercermin dari dominasi pegawai laki-laki sebesar 62% (467 orang). Profil gender ini sangat mendukung karakteristik tugas Bapenda yang menuntut mobilitas tinggi dan ketahanan fisik dalam melakukan pelayanan jemput bola maupun pengawasan objek pajak di lapangan. Dengan prediksi pensiun 35 orang, Bapenda telah melakukan antisipasi yang lebih dari cukup melalui rekrutmen CPNS barunya.

4.10 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah



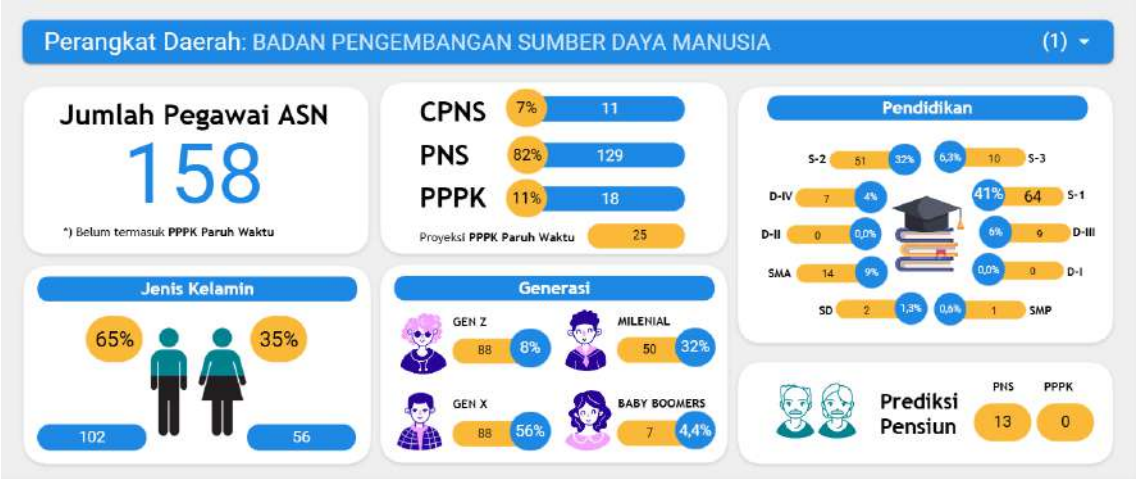
Gambar 4.10 Data Statistik ASN Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

BPKAD menunjukkan profil sebagai institusi elit yang memegang peran vital dalam menjaga akuntabilitas keuangan daerah. Hal ini tercermin dari kualitas intelektual SDM yang sangat mencolok, di mana 80% pegawai berpendidikan Sarjana ke atas. Rinciannya sangat mengesankan: 41% pegawai bergelar S-2 (50 orang), 38% bergelar S-1 (47 orang), dan terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya populasi pegawai dengan kualifikasi pascasarjana ini menegaskan bahwa pengelolaan aset dan keuangan daerah ditangani oleh para ahli yang kompeten, menjamin tata kelola anggaran yang kredibel, presisi, dan profesional.

Berbeda dengan instansi teknis lapangan, BPKAD mempertahankan stabilitas organisasi yang sangat tinggi dengan dominasi PNS mencapai 89% (109 orang). Struktur ini sangat ideal untuk instansi yang membutuhkan integritas dan kerahasiaan tinggi dalam pengelolaan uang negara. Meskipun sangat mapan, regenerasi tetap berjalan sehat melalui rekrutmen CPNS baru sebesar 8% (10 orang) dan kehadiran Generasi Z sebesar 23%. Keseimbangan gender yang nyaris sempurna (54% laki-laki dan 46% perempuan) juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif.

Manajemen BPKAD terlihat sangat efisien dan rapi dalam pengelolaan tenaga kerja. Hal ini terlihat dari minimnya ketergantungan pada tenaga non-ASN, di mana Proyeksi PPPK Paruh Waktu tercatat sebanyak 21 orang. Jumlah yang proporsional ini menunjukkan bahwa BPKAD mampu memetakan kebutuhan SDM pendukung dengan baik, memberikan mereka kepastian status tanpa membebani struktur organisasi. Dengan prediksi pensiun hanya 7 orang, BPKAD berada dalam posisi "Safe Mode", di mana tim yang ada saat ini siap bekerja optimal tanpa gangguan transisi SDM yang berarti.

4.11 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia



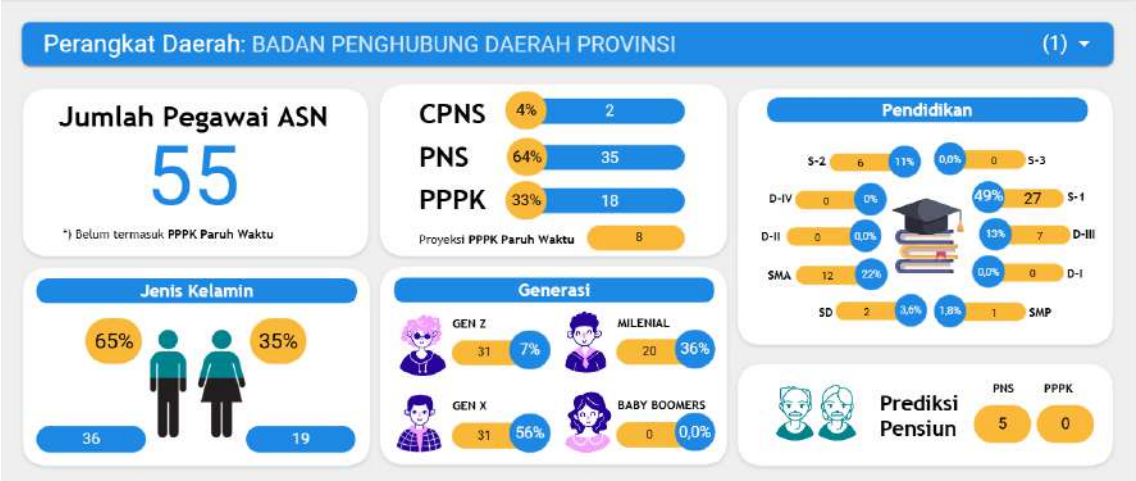
Gambar 4.11 Data Statistik ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BPSDM mengukuhkan posisinya sebagai pusat keunggulan (*Center of Excellence*) birokrasi dengan profil organisasi yang sangat matang. Dominasi PNS sebesar 82% (129 orang) dan Generasi X sebesar 56% (88 orang) menciptakan ekosistem pembelajaran yang ideal. Struktur ini menunjukkan bahwa BPSDM dipenuhi oleh para mentor berpengalaman yang memiliki jam terbang tinggi (*tacit knowledge*) dalam birokrasi. Stabilitas ini sangat krusial bagi institusi yang bertugas mencetak kompetensi ASN lain, menjamin bahwa proses transfer ilmu dilakukan oleh SDM yang memiliki legitimasi dan kedalaman pengalaman.

Kualitas SDM di BPSDM bisa dibilang sebagai yang paling elit dan akademis dibandingkan perangkat daerah lainnya. Data menunjukkan kualifikasi pendidikan yang luar biasa: terdapat 10 orang bergelar Doktoral (S-3), 51 orang Magister (S-2), dan 64 orang Sarjana (S-1). Dengan gabungan tenaga ahli berpendidikan tinggi yang mencapai hampir 80% dari total pegawai, BPSDM memiliki otoritas keilmuan yang kuat untuk merancang kurikulum pelatihan strategis dan pengembangan kompetensi manajerial kelas dunia. Keberadaan 10 doktor menjadi bukti bahwa instansi ini sangat serius dalam mengedepankan pendekatan berbasis riset dan sains dalam pengembangan SDM.

Menghadapi tantangan masa depan, BPSDM melakukan langkah antisipatif yang cerdas. Dengan adanya prediksi pensiun bagi 13 PNS senior, manajemen telah menyiapkan regenerasi terukur melalui rekrutmen 11 CPNS dan 18 PPPK. Kehadiran tenaga muda ini penting untuk estafet pengetahuan digital. Selain itu, sisi humanis instansi terlihat dari alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebanyak 25 orang. Kebijakan ini memastikan bahwa tenaga pendukung operasional diklat tetap mendapatkan perlindungan status dan kesejahteraan, menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan fokus pada pelayanan prima.

4.12 Badan Penghubung Daerah Provinsi



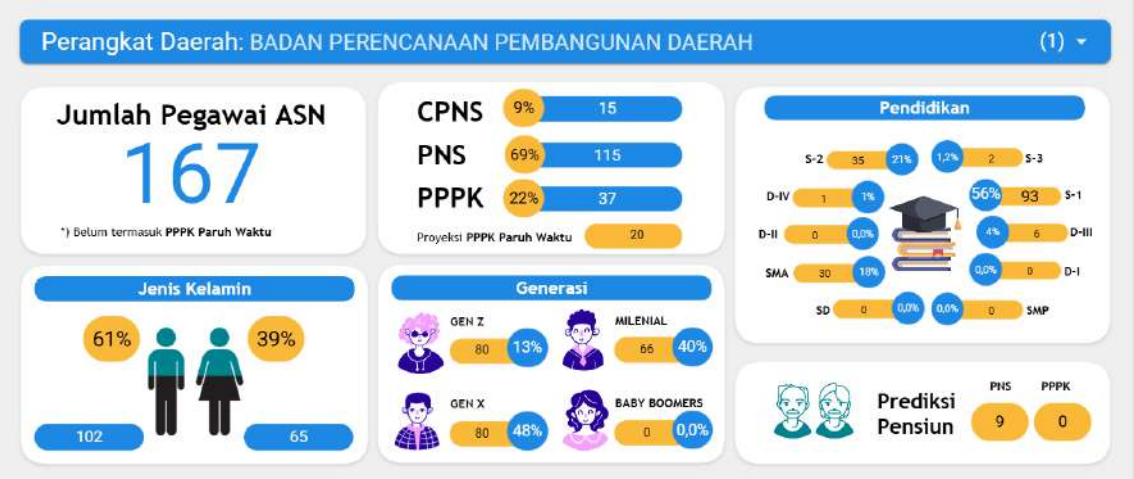
Gambar 4.12 Data Statistik ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi

Badan Penghubung Daerah tampil sebagai satuan diplomasi yang ringkas dan lincah (*agile*). Dengan jumlah personel yang sangat efisien yakni 55 Pegawai ASN, instansi ini dirancang untuk bergerak cepat dalam menjembatani kepentingan daerah di pusat. Organisasi ini memiliki stabilitas birokrasi yang terjaga dengan dominasi PNS sebesar 64% (35 orang), yang menjamin kontinuitas hubungan antar-lembaga jangka panjang. Menariknya, instansi ini memiliki proporsi PPPK yang cukup tinggi yaitu 33% (18 orang), menandakan adanya fleksibilitas operasional dengan merekrut tenaga profesional fungsional untuk mendukung tugas-tugas spesifik perwakilan daerah.

Sebagai etalase provinsi di ibu kota, kualitas SDM Badan Penghubung sangat mencerminkan profesionalisme. Sebagian besar pegawai adalah kelompok terpelajar, dengan 60% pegawai berpendidikan tinggi yang terdiri dari Sarjana/S-1 (49% atau 27 orang) dan Magister/S-2 (11% atau 6 orang). Kualifikasi ini sangat penting untuk mendukung fungsi lobi, negosiasi, dan promosi daerah yang membutuhkan wawasan luas. Dari sisi operasional, dominasi pegawai laki-laki sebesar 65% (36 orang) memberikan keuntungan dalam hal mobilitas fisik dan kesigapan protokoler, memastikan pelayanan tamu VIP dan fasilitasi pimpinan daerah dapat berjalan dengan stamina prima.

Kekuatan utama Badan Penghubung terletak pada pengalaman dan jejaring. Instansi ini didominasi secara signifikan oleh Generasi X sebesar 56% (31 orang), sebuah demografi yang melambangkan kematangan emosional dan luasnya jaringan kerja, aset vital bagi instansi penghubung. Manajemen beban kerja di sini juga tergolong sangat efisien dan rapi, terbukti dari angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang sangat minim (hanya 8 orang). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh tugas pendukung telah tertangani dengan baik oleh struktur ASN yang ada, menciptakan organisasi yang kecil, hemat, namun berdampak besar.

4.13 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah



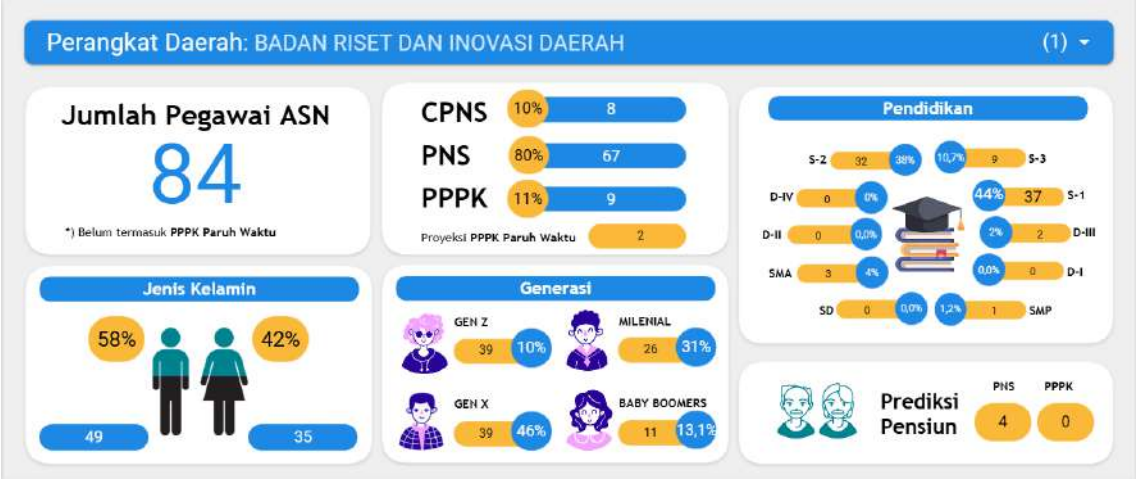
Gambar 4.13 Data Statistik ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

BAPPEDA menampilkan profil sebagai pusat kendali perencanaan yang memiliki stabilitas organisasi yang sangat prima. Dengan total 167 Pegawai ASN, instansi ini ditopang oleh fondasi kuat PNS sebesar 69% (115 orang). Dominasi PNS ini sangat krusial untuk menjaga konsistensi dokumen perencanaan jangka panjang (seperti RPJMD/RPJPD) agar tidak mudah berubah arah. Namun, organisasi ini tidak statis; proses regenerasi berjalan sehat dengan kehadiran 31% tenaga baru, yang merupakan gabungan dari PPPK (22% atau 37 orang) dan CPNS (9% atau 15 orang). Komposisi ini menjamin adanya estafet pemikiran dari perencana senior kepada tunas-tunas baru.

Sebagai dapur pemikiran pemerintah provinsi, kualitas SDM BAPPEDA benar-benar mencerminkan standar "Think Tank" kelas atas. Mayoritas mutlak pegawainya adalah kaum intelektual, di mana 78% pegawai berpendidikan Sarjana ke atas. Statistik pendidikannya sangat mengesankan: Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 56% (93 orang), proporsi Magister/S-2 sangat tinggi mencapai 21% (35 orang), dan terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya konsentrasi lulusan pascasarjana ini menjamin bahwa setiap strategi pembangunan Jawa Timur dirumuskan berdasarkan kajian ilmiah, riset mendalam, dan analisis data yang akurat oleh para ahli.

Kekuatan BAPPEDA terletak pada keseimbangan demografi yang ideal. Organisasi ini digerakkan oleh sinergi antara kematangan Generasi X (48% atau 80 orang) yang kaya pengalaman kebijakan, dengan energi produktif Generasi Milenial (40% atau 66 orang). Kolaborasi ini menciptakan output perencanaan yang bijaksana namun tetap inovatif. Dari sisi manajemen, BAPPEDA menunjukkan tata kelola SDM yang sangat efisien; angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu tergolong rendah (20 orang), yang menandakan bahwa beban kerja organisasi lebih banyak bertumpu pada kemampuan analisis otak (konseptual) daripada tenaga fisik, namun tetap memberikan perhatian dan perlindungan bagi staf pendukung yang ada.

4.14 Badan Riset dan Inovasi Daerah



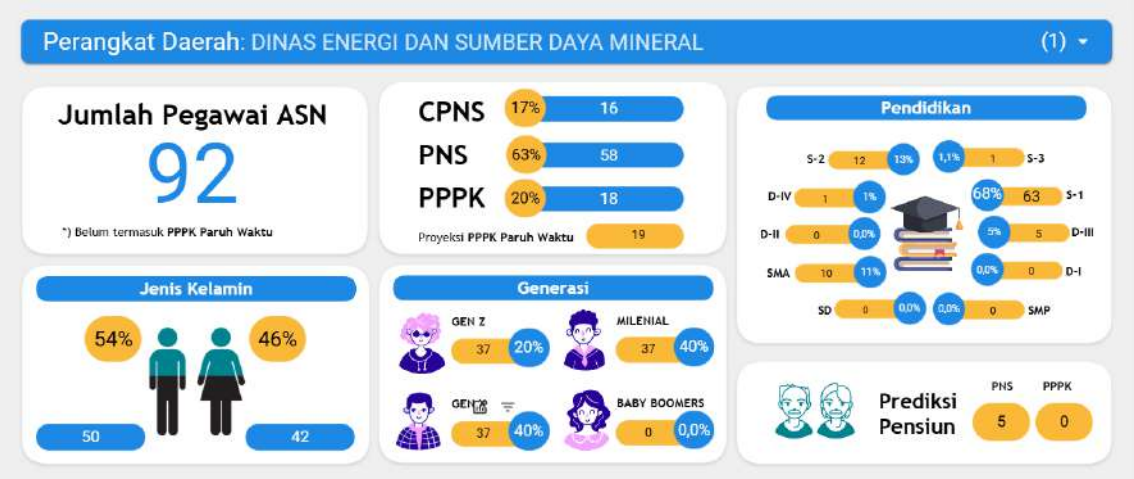
Gambar 4.14 Data Statistik ASN Badan Riset dan Inovasi Daerah

Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) menampilkan profil sebagai satuan elit birokrasi (*special force*) yang mengutamakan kualitas di atas kuantitas. Dengan jumlah personel yang ringkas yakni 84 Pegawai ASN, instansi ini memiliki tingkat stabilitas organisasi tertinggi dengan dominasi PNS mencapai 80% (67 orang). Angka ini menunjukkan bahwa BRIDA adalah instansi yang sangat mapan, di mana mayoritas pegawainya adalah aparatur karir yang siap mengawal agenda riset jangka panjang. Meski demikian, pintu regenerasi tetap dibuka selektif melalui CPNS sebesar 10% (8 orang), memastikan masuknya tunas peneliti muda ke dalam ekosistem riset daerah.

Kualitas SDM di BRIDA adalah yang paling superior dan impresif di lingkungan Pemprov. Instansi ini layak disebut sebagai "Dapur Ilmiah" atau *Center of Excellence*, karena hampir seluruh pegawainya adalah kaum intelektual. Statistik pendidikannya luar biasa: terdapat 9 orang bergelar Doktoral/S-3 (10,7%) dan 32 orang Magister/S-2 (38%). Jika digabung dengan Sarjana (44%), maka 92% pegawai BRIDA berpendidikan tinggi. Konsentrasi para Doktor dan Magister yang sangat padat ini menjamin bahwa setiap inovasi dan kebijakan daerah dirumuskan berdasarkan metodologi saintifik yang ketat dan kredibel.

Berbeda dengan dinas teknis lainnya, profil demografi BRIDA didominasi oleh kematangan dan pengalaman. Gabungan Generasi X (46%) dan Baby Boomers (13%) menjadikan instansi ini kaya akan kearifan (*wisdom*) dan pengalaman birokrasi, elemen vital dalam merumuskan arah kebijakan strategis. Selain itu, BRIDA menunjukkan efisiensi manajemen tenaga kerja yang sempurna. Hal ini dibuktikan dengan angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang nyaris nihil (hanya 2 orang). Data ini menandakan bahwa seluruh beban kerja di BRIDA telah tertangani dengan sangat baik oleh ASN yang ada, mencerminkan organisasi yang ramping, kaya fungsi, dan sangat efektif.

4.15 Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral



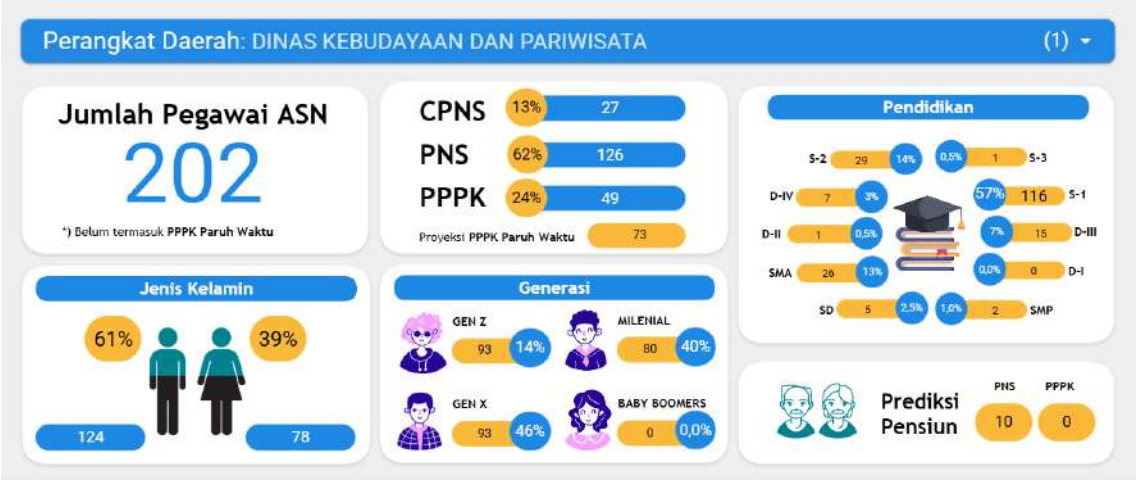
Gambar 4.15 Data Statistik ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral

Dinas ESDM menampilkan profil sebagai organisasi taktis yang sangat lincah (*agile*). Dengan jumlah personel yang ringkas yakni 92 Pegawai ASN, instansi ini memiliki struktur yang tidak gemuk sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat. Di balik ukurannya yang efisien, Dinas ESDM memiliki pondasi stabilitas yang baik dengan PNS sebesar 63% (58 orang). Namun, yang paling menonjol adalah kecepatan regenerasinya; saat ini 37% kekuatan organisasi diisi oleh talenta baru, gabungan dari PPPK (20% atau 18 orang) dan CPNS (17% atau 16 orang). Angka ini menunjukkan bahwa instansi sedang aktif menyuntikkan energi segar dan kompetensi terkini untuk mengelola sektor energi yang dinamis.

Kualitas intelektual di Dinas ESDM tergolong elite dan superior. Mayoritas mutlak pegawainya adalah kaum terpelajar, di mana 82% pegawai berpendidikan Sarjana ke atas. Rinciannya sangat mengagumkan: Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 68% (63 orang), Magister/S-2 sebesar 13% (12 orang), dan terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya kualifikasi ini menegaskan posisi dinas sebagai pusat pemikiran (*think tank*) pengelolaan sumber daya alam. Selain itu, data ini mematahkan stereotip maskulin pada sektor pertambangan/energi dengan menunjukkan keseimbangan gender yang sangat sehat, yakni 54% Laki-laki dan 46% Perempuan, membuktikan bahwa sektor teknis ini dikelola dengan perspektif yang inklusif dan setara.

Struktur demografi Dinas ESDM mencerminkan keseimbangan generasi yang sempurna. Kepemimpinan organisasi dibagi rata antara kematangan Generasi X (40% atau 37 orang) dan produktivitas puncak Generasi Milenial (40% atau 37 orang), sementara Generasi Z (20%) mulai mengambil peran signifikan. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) antar generasi. Di sisi lain, manajemen juga menunjukkan kepedulian sosial yang proporsional dengan mengalokasikan Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 19 orang. Langkah ini memastikan bahwa di tengah fokus teknisnya, Dinas ESDM tetap berkomitmen memberikan perlindungan status kerja bagi tim pendukung operasionalnya.

4.16 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata



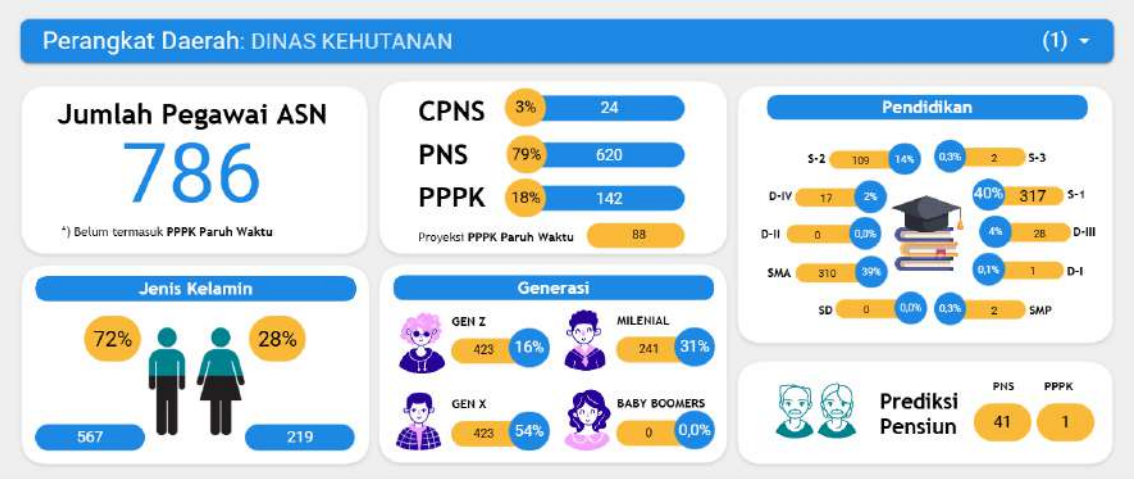
Gambar 4.16 Data Statistik ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) menampilkan profil sebagai pusat promosi wisata yang sangat dinamis. Dengan kekuatan 202 Pegawai ASN, instansi ini memiliki pondasi stabilitas birokrasi yang kuat berkat dominasi PNS sebesar 62% (126 orang). Namun, organisasi ini tidak statis; justru sedang terjadi gelombang penyegaran yang signifikan di mana 37% kekuatan organisasi diisi oleh talenta baru, gabungan dari PPPK (24% atau 49 orang) dan CPNS (13% atau 27 orang). Masuknya darah baru dalam jumlah besar ini menjamin pelestarian budaya tetap berjalan konsisten, sementara strategi pemasaran pariwisata diperbarui dengan ide-ide segar dan kekinian.

Kualitas SDM di Disbudpar sangat mencerminkan kapasitas sebagai pengelola destinasi kelas dunia. Mayoritas pegawainya adalah kaum intelektual, dengan total 74% pegawai berpendidikan tinggi (Diploma IV ke atas). Rinciannya sangat meyakinkan: Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 57% (116 orang), diperkuat oleh Magister/S-2 sebesar 14% (29 orang), dan terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Keberadaan para ahli ini memastikan pengembangan destinasi wisata dilakukan dengan kajian akademis yang matang. Dominasi pegawai laki-laki sebesar 61% (124 orang) juga memberikan keunggulan taktis berupa mobilitas tinggi yang sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan festival budaya dan tinjauan lapangan ke pelosok objek wisata.

Dinamika kerja di Disbudpar digerakkan oleh kolaborasi kreatif lintas generasi yang harmonis. Sinergi antara kematangan Generasi X (46% atau 93 orang) dan daya kreasi Generasi Milenial (40% atau 80 orang) menciptakan keseimbangan ideal untuk mengembangkan ekonomi kreatif daerah. Selain itu, manajemen menunjukkan komitmen kemanusiaan yang tinggi melalui alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 73 orang. Jumlah ini cukup signifikan (setara 36% dari total ASN aktif), membuktikan bahwa Disbudpar sangat menghargai peran tenaga pendukung operasional (seperti petugas museum atau tim event) dan berkomitmen memberikan payung perlindungan karir bagi mereka.

4.17 Dinas Kehutanan



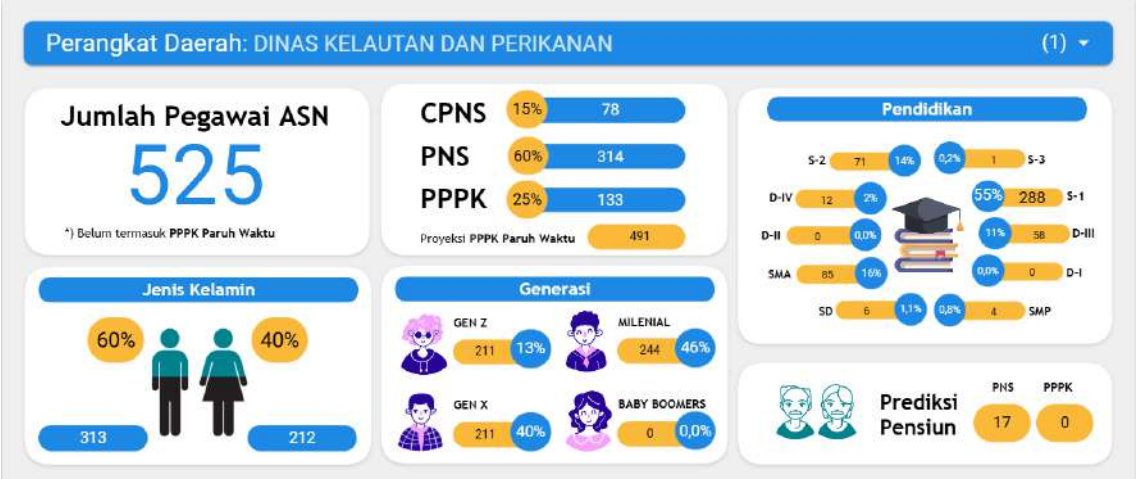
Gambar 4.17 Data Statistik ASN Dinas Kehutanan

Dinas Kehutanan berdiri kokoh sebagai penjaga kelestarian alam terbesar dengan total kekuatan personil mencapai 786 Pegawai ASN. Instansi ini memiliki profil stabilitas birokrasi yang luar biasa, di mana PNS mendominasi secara mutlak sebesar 79% (620 orang). Angka proporsi PNS ini adalah salah satu yang tertinggi, menjamin bahwa mandat perlindungan hutan dan konservasi di Jawa Timur dipegang oleh aparatur negara yang memiliki kepastian karier dan pengabdian jangka panjang.

Struktur SDM Dinas Kehutanan dirancang khusus untuk menghadapi medan berat, mencerminkan karakter "Pasukan Penjaga Rimba" yang militan. Dominasi pegawai laki-laki sebesar 72% (567 orang) dan besarnya proporsi lulusan SMA sebanyak 39% (310 orang) menegaskan kesiapan fisik dan mobilitas tinggi untuk patroli hutan (Polisi Kehutanan). Namun, kekuatan fisik ini dipandu oleh strategi cerdas dari "Otak Konservasi" yang mumpuni, terdiri dari 317 Sarjana/S-1 (40%), 109 Magister/S-2 (14%), dan 2 orang bergelar Doktoral (S-3).

Organisasi ini dikelola dengan kearifan dan pengalaman tinggi, terlihat dari dominasi Generasi X sebesar 54% (423 orang). Kematangan ini sangat vital dalam mengambil keputusan strategis terkait konflik lahan atau pelestarian ekosistem. Selain itu, manajemen menunjukkan efisiensi tata kelola yang sangat baik; angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu tergolong rendah (88 orang) jika dibandingkan dengan besarnya organisasi, menandakan bahwa beban kerja pendukung telah terdistribusi dengan efektif. Dengan adanya prediksi pensiun 41 orang, peran Generasi Milenial (31%) dan Gen Z (16%) akan semakin strategis untuk menerima tongkat estafet penjagaan hutan.

4.18 Dinas Kelautan dan Perikanan



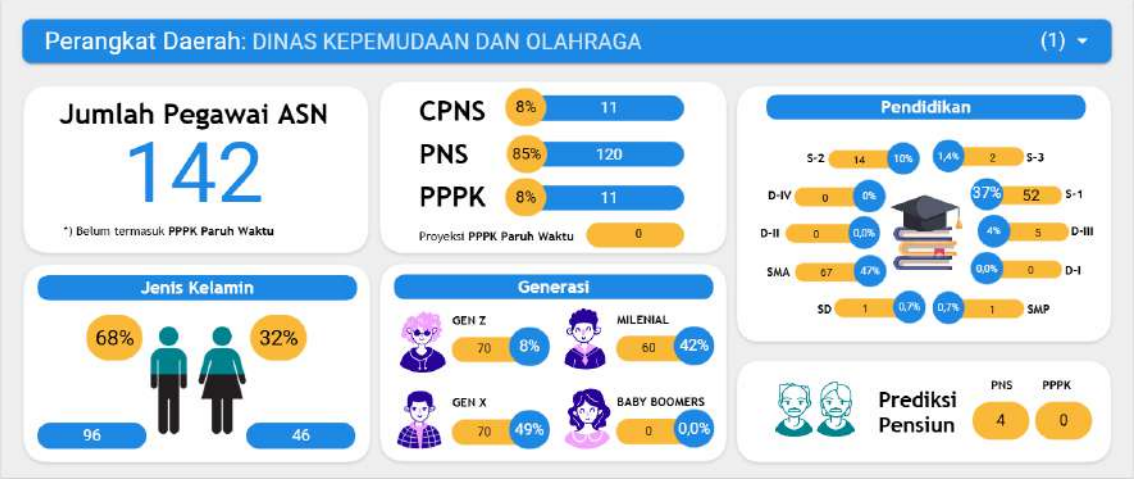
Gambar 4.18 Data Statistik ASN Dinas Kelautan dan Perikanan

Dinas Kelautan dan Perikanan menampilkan profil sebagai garda terdepan maritim yang sedang mengalami gelombang pembaruan signifikan. Dengan total kekuatan 525 Pegawai ASN, instansi ini memiliki fondasi stabilitas birokrasi yang terjaga baik melalui dominasi PNS sebesar 60% (314 orang). Namun, wajah organisasi ini berubah cepat menjadi lebih modern; tercatat 40% kekuatan instansi kini diisi oleh tenaga baru yang energik, gabungan dari PPPK (25% atau 133 orang) dan CPNS (15% atau 78 orang). Masuknya ratusan personel baru ini menandakan kesiapan dinas untuk mengawal potensi laut Jawa Timur dengan semangat, kecepatan, dan teknologi yang lebih segar.

Kualitas SDM di instansi ini mencerminkan kombinasi sempurna antara kecerdasan akademis dan ketangguhan fisik. Sektor kelautan dikelola oleh para pakar, terlihat dari dominasi kaum intelektual berpendidikan tinggi yang mencapai angka mayoritas. Rinciannya sangat meyakinkan: Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 55% (288 orang), diperkuat oleh Magister/S-2 sebesar 14% (71 orang), dan terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Di sisi lain, karakteristik pekerjaan yang menantang ombak dan pesisir didukung oleh dominasi pegawai laki-laki sebesar 60% (313 orang), memastikan kesiapan fisik untuk tugas-tugas lapangan dan pengawasan sumber daya laut yang berat.

Fakta yang paling menggetarkan hati dan patut mendapat apresiasi tertinggi adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang menembus 491 orang. Jumlah ini sangat fantastis nyaris menyamai jumlah total ASN aktif (525 orang) yang menunjukkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan sedang menjalankan misi kemanusiaan raksasa. Kebijakan ini adalah bukti nyata komitmen manajemen untuk menyelamatkan nasib ratusan tenaga pendukung (kemungkinan besar petugas pelabuhan, penjaga pantai, atau penyuluh lapangan), memberikan mereka kepastian status dan payung perlindungan negara, sekaligus memastikan operasional sektor kelautan tetap berjalan stabil.

4.19 Dinas Kepemudaan dan Olahraga



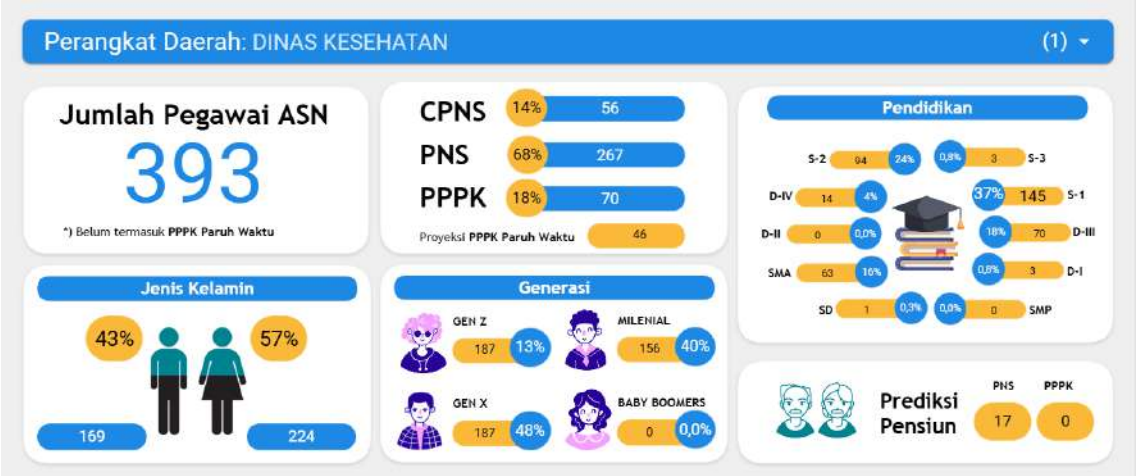
Gambar 4.19 Data Statistik ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (Dispora) mencatatkan prestasi tata kelola kepegawaian yang sangat istimewa, bisa disebut sebagai instansi dengan struktur paling sehat dan mapan. Dari total 142 Pegawai ASN, Dispora memiliki tingkat stabilitas birokrasi tertinggi dengan dominasi PNS mencapai 85% (120 orang). Angka ini jauh di atas rata-rata dinas lain, menjamin kontinuitas pembinaan atlet dan pemuda berjalan tanpa gangguan status kepegawaian. Yang paling luar biasa adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebesar 0 (Nol). Data ini menunjukkan bahwa Dispora adalah instansi yang "Zero Backlog" masalah tenaga honorer, membuktikan manajemen beban kerja yang sangat efisien dan tuntas.

Struktur SDM Dispora dirancang dengan pembagian peran yang sangat taktis untuk mengejar prestasi olahraga daerah. Di satu sisi, kekuatan lapangan sangat dominan dengan 47% pegawai lulusan SMA (67 orang) dan mayoritas laki-laki sebesar 68% (96 orang). Ini adalah pasukan lapangan yang militan, siap sedia secara fisik untuk mengelola *venue* olahraga dan mendampingi kegiatan kepemudaan. Di sisi lain, strategi prestasi dikawal oleh kaum intelektual yang terdiri dari 37% Sarjana/S-1 (52 orang), 10% Magister/S-2 (14 orang), dan bahkan terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Kolaborasi ini menciptakan ekosistem prestasi yang lengkap: kuat dalam eksekusi fisik, namun cerdas dalam *sport science* dan manajemen kepemudaan.

Sebagai instansi yang mengurusi pemuda, internal Dispora mencerminkan lingkungan mentorship yang ideal. Organisasi ini digerakkan oleh kolaborasi erat antara Generasi X (49% atau 70 orang) sebagai mentor berpengalaman dan Generasi Milenial (42% atau 60 orang) sebagai eksekutor program. Keseimbangan ini sangat penting untuk transfer nilai-nilai kepemimpinan. Masa depan organisasi juga terlihat sangat terjamin dengan masuknya bibit baru dari CPNS (8%) dan Gen Z (8%), serta tingkat prediksi pensiun yang sangat rendah (4 orang). Hal ini menjamin Dispora akan terus menjadi motor penggerak semangat muda Jawa Timur dengan stabilitas organisasi yang prima.

4.20 Dinas Kesehatan



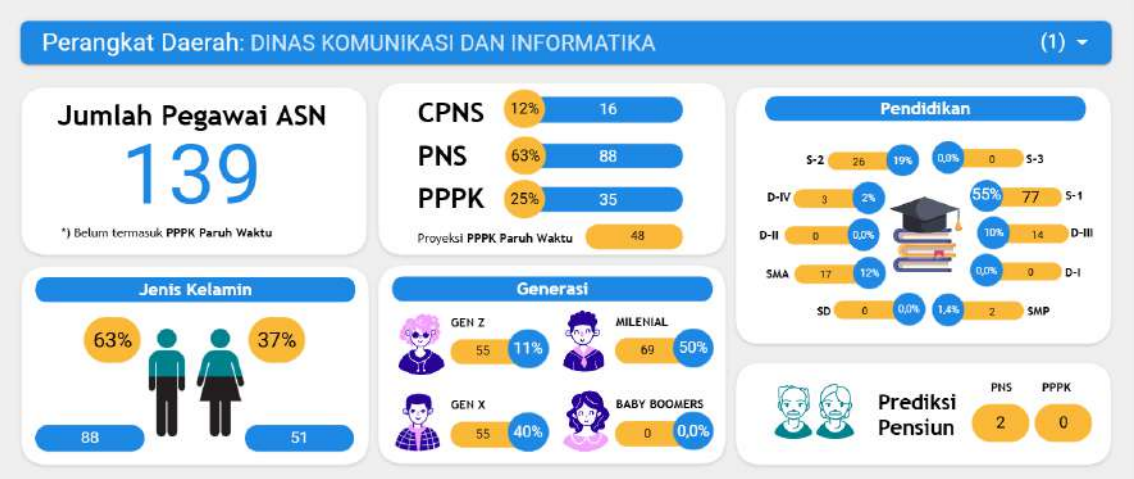
Gambar 4.20 Data Statistik ASN Dinas Kesehatan

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur menegaskan posisinya sebagai pusat komando strategis pembangunan kesehatan daerah dengan kekuatan 393 Pegawai ASN. Institusi ini memiliki stabilitas organisasi yang sangat prima karena ditopang oleh PNS sebesar 68% (267 orang), menjamin keberlanjutan kebijakan kesehatan masyarakat jangka panjang. Namun, organisasi ini terus bergerak maju; semangat pembaruan terlihat jelas dengan masuknya 32% tenaga baru, yang merupakan gabungan dari PPPK (18% atau 70 orang) dan CPNS (14% atau 56 orang). Perpaduan antara kematangan birokrasi dan energi segar ini menciptakan ekosistem kerja yang stabil namun progresif.

Kualitas SDM di Dinas Kesehatan mencerminkan kapasitasnya sebagai "Think Tank" atau dapur kebijakan yang mumpuni. Mayoritas pegawainya adalah kalangan intelektual berpendidikan tinggi, di mana 62% pegawai adalah lulusan Sarjana ke atas. Rinciannya sangat impresif: 145 Sarjana/S-1 (37%), 94 Magister/S-2 (24%), dan terdapat 3 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya rasio pascasarjana ini memastikan setiap regulasi kesehatan dirumuskan oleh para ahli. Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 57% (224 orang) memberikan nilai tambah berupa pendekatan yang mengayomi, telaten, dan penuh empati dalam melayani kebutuhan kesehatan masyarakat Jawa Timur.

Dinamika kerja di Dinas Kesehatan digerakkan oleh kolaborasi lintas generasi yang solid. Kepemimpinan matang dari Generasi X (48% atau 187 orang) bersinergi dengan daya juang Generasi Milenial (40% atau 156 orang) dan kreativitas Gen Z (13%). Sinergi ini menjamin transfer pengetahuan berjalan mulus sekaligus adaptif terhadap teknologi kesehatan digital. Di sisi lain, manajemen menunjukkan kepedulian sosial yang nyata melalui alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 46 orang. Kebijakan ini membuktikan bahwa di tengah kesibukan mengurus kesehatan publik, Dinas Kesehatan tidak lupa memperhatikan kesejahteraan tenaga pendukung internalnya sendiri.

4.21 Dinas Komunikasi dan Informatika



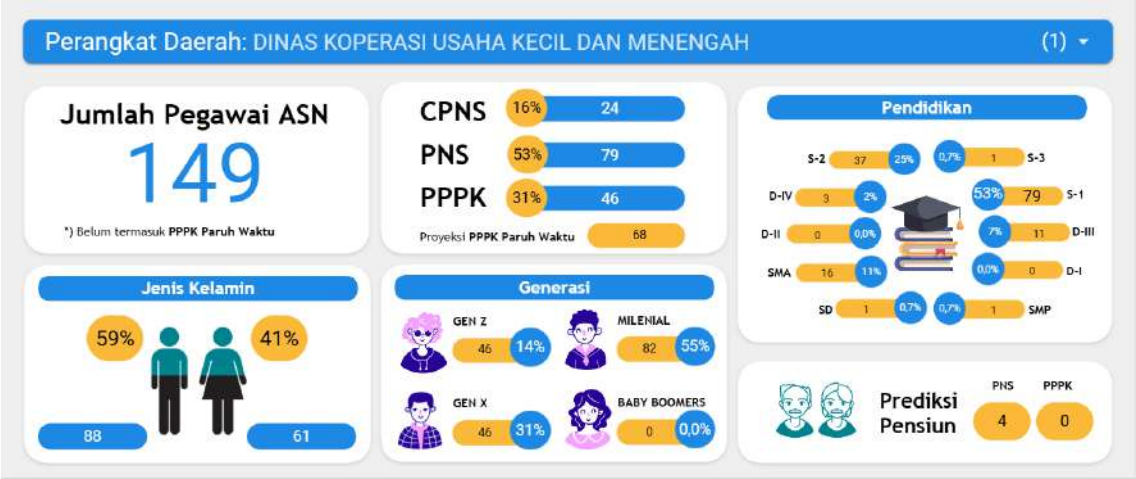
Gambar 4.21 Data Statistik ASN Dinas Komunikasi dan Informatika

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) tampil sebagai garda terdepan transformasi digital Pemprov Jatim dengan profil organisasi yang sangat adaptif. Dari total 139 Pegawai ASN, instansi ini memiliki pondasi stabilitas yang baik dengan PNS sebesar 63% (88 orang). Namun, yang paling menarik adalah agresivitas dalam merekrut talenta baru; gabungan PPPK (25% atau 35 orang) dan CPNS (12% atau 16 orang) mencapai angka 37% dari total pegawai. Kehadiran lebih dari sepertiga tenaga baru ini mengindikasikan bahwa Diskominfo sedang melakukan penyegaran teknologi dan kompetensi secara masif untuk menjawab tantangan *Smart Province* yang dinamis.

Kualitas SDM di Diskominfo sangat mencerminkan kebutuhan akan kecerdasan digital dan analitis. Mayoritas pegawainya adalah kaum intelektual, dengan 76% pegawai berpendidikan tinggi (Diploma IV ke atas). Rinciannya sangat meyakinkan: Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 55% (77 orang) dan Magister/S-2 sebesar 19% (26 orang). Tingginya rasio pascasarjana ini menjamin bahwa arsitektur sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dirancang oleh para ahli yang kompeten. Dominasi pegawai laki-laki sebesar 63% (88 orang) juga mendukung kesiapan teknis dalam penggelaran infrastruktur jaringan dan penanganan insiden siber yang menuntut mobilitas 24 jam.

Diskominfo memiliki demografi yang paling ideal untuk instansi teknologi, karena didominasi oleh Generasi Milenial (50% atau 69 orang) dan mulai diperkuat oleh Generasi Z (11% atau 15 orang). Dengan 61% pegawai adalah kelompok usia digital native, instansi ini memiliki energi inovasi yang melimpah. Di sisi lain, manajemen menunjukkan kebijaksanaan sosial yang tinggi melalui angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 48 orang. Jumlah proyeksi yang cukup besar ini (setara 34% dari total ASN) membuktikan komitmen dinas untuk memberikan kepastian status dan kesejahteraan bagi tenaga pendukung teknis/administrasi, memastikan roda digitalisasi berjalan harmonis tanpa meninggalkan siapapun.

4.22 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah



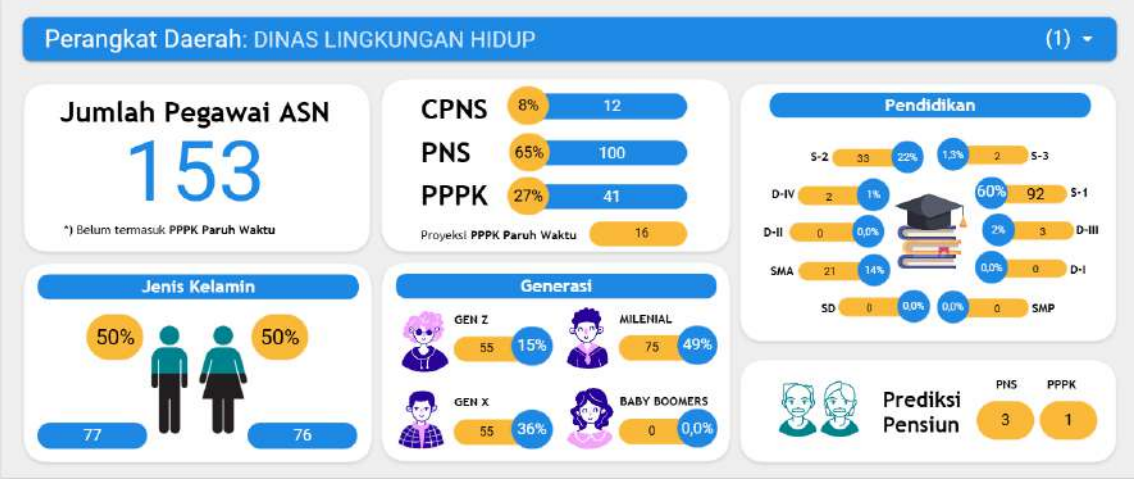
Gambar 4.22 Data Statistik ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah

Dinas Koperasi UKM saat ini sedang menampilkan wajah pembaruan organisasi yang luar biasa. Dari total 149 Pegawai ASN, instansi ini mencatatkan rekrutmen talenta baru yang sangat masif, di mana gabungan PPPK (31% atau 46 orang) dan CPNS (16% atau 24 orang) mencapai angka 47% dari total kekuatan pegawai. Fakta ini menandakan bahwa hampir separuh kekuatan organisasi kini diisi oleh tenaga baru yang segar. Ini adalah indikator kuat bahwa dinas ini sedang bertransformasi menjadi organisasi yang sangat lincah (*agile*) dan progresif, siap mendampingi ribuan UMKM Jawa Timur menghadapi tantangan pasar digital dengan kecepatan dan semangat baru.

Kualitas SDM di Dinas Koperasi UKM layak disandingkan dengan konsultan bisnis profesional. Mayoritas pegawainya adalah kaum intelektual berpendidikan tinggi, dengan total 79% pegawai memegang gelar Sarjana ke atas. Rinciannya sangat mengesankan: S-1 sebesar 53% (79 orang) dan proporsi Magister/S-2 yang sangat tinggi mencapai 25% (37 orang), serta terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya rasio pascasarjana ini (seperempat dari total pegawai) menjamin bahwa para pelaku UKM didampingi oleh mentor bisnis yang kredibel, cerdas, dan mampu merumuskan strategi ekonomi yang berbasis riset dan data.

Dinas Koperasi UKM memiliki modal demografis terbaik untuk masuk ke ekonomi digital karena didominasi oleh Ekosistem Digital Native. Gabungan Generasi Milenial (55%) dan Generasi Z (14%) mendominasi hingga 69% populasi kantor, menjadikan instansi ini sangat relevan dengan tren *e-commerce* dan *start-up* masa kini. Namun, di balik modernitas tersebut, manajemen menunjukkan Solidaritas Kemanusiaan yang Masif. Dengan jumlah ASN yang hanya 149 orang, dinas ini memproyeksikan PPPK Paruh Waktu bagi 68 orang. Rasio ini sangat tinggi (setara 45% dari jumlah ASN), membuktikan komitmen luar biasa untuk menyelamatkan nasib tenaga pendukung, memastikan tidak ada yang tertinggal dalam gerbong kemajuan instansi.

4.23 Dinas Lingkungan Hidup



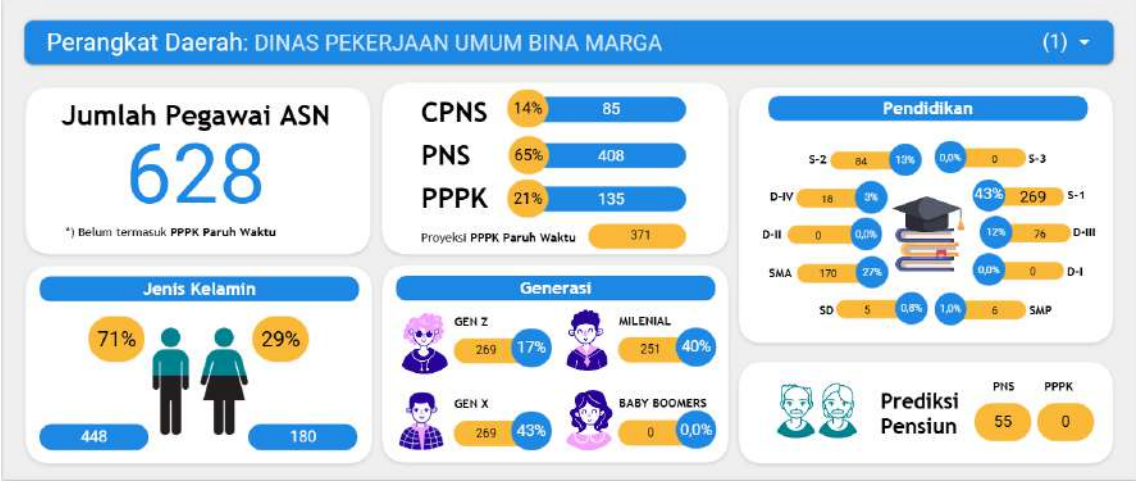
Gambar 4.23 Data Statistik ASN Dinas Lingkungan Hidup

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) menampilkan profil organisasi yang paling ideal dan patut dicontoh dalam hal kesetaraan. Data menunjukkan pencapaian kesetaraan gender mutlak, dengan komposisi tepat 50% Laki-laki (77 orang) dan 50% Perempuan (76 orang). Keseimbangan sempurna ini menciptakan atmosfer kerja yang inklusif, objektif, dan harmonis, sangat krusial dalam menangani isu lingkungan yang membutuhkan perspektif beragam. Selain itu, organisasi ini sedang dalam fase transformasi SDM yang sehat, di mana 35% kekuatan instansi diisi oleh tenaga baru yang energik, gabungan dari PPPK (27% atau 41 orang) dan CPNS (8% atau 12 orang), yang siap berkolaborasi dengan fondasi PNS senior yang mapan (65%).

Kapasitas intelektual di DLH tergolong sangat istimewa, memposisikan dirinya sebagai "Think Tank" pelestarian alam. Mayoritas mutlak pegawainya adalah kaum intelektual, di mana 83% pegawai berpendidikan tinggi. Rinciannya sangat mengesankan: dominasi Sarjana/S-1 sebesar 60% (92 orang), diperkuat oleh Magister/S-2 sebesar 22% (33 orang), dan terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya konsentrasi pakar dan akademisi ini menjamin bahwa setiap kebijakan pengelolaan limbah dan konservasi lingkungan di Jawa Timur dirumuskan berdasarkan kajian sains yang mendalam dan akurat, bukan sekadar asumsi.

Masa depan kelestarian lingkungan Jawa Timur berada di tangan generasi produktif. DLH didominasi oleh energi muda pengawal kelestarian, yakni gabungan Generasi Milenial (49%) dan Gen Z (15%) yang mencapai 64% dari total pegawai. Dominasi generasi yang *aware* terhadap isu iklim ini adalah modal besar untuk inovasi hijau. Dari sisi manajemen, DLH menunjukkan tata kelola yang sangat ramping dan efisien; angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu hanya 16 orang menandakan bahwa instansi ini sangat efektif dalam mengelola beban kerja pendukung, namun tetap menunjukkan tanggung jawab sosial dengan memberikan kepastian status bagi tenaga non-ASN yang ada.

4.24 Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga



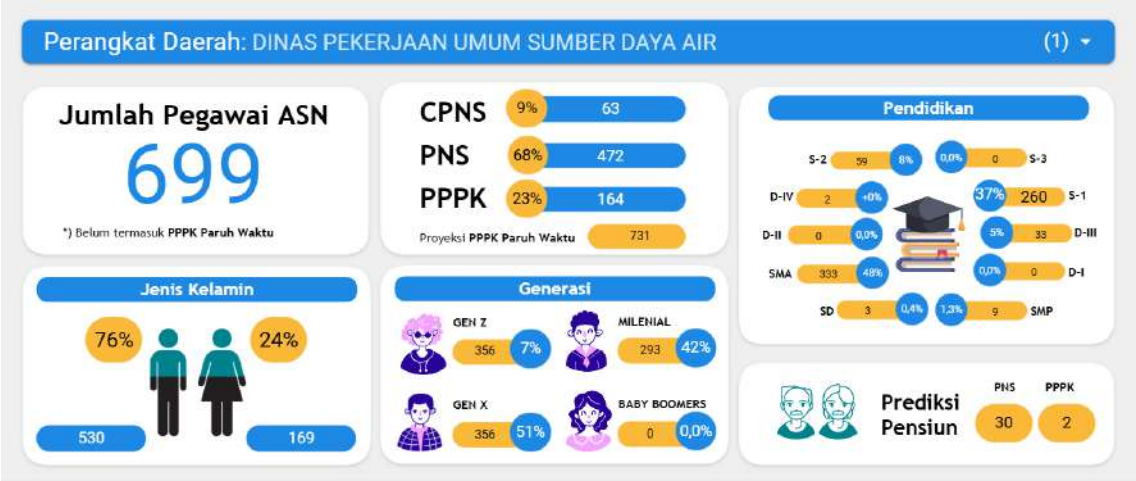
Gambar 4.24 Data Statistik ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga menampilkan profil sebagai organisasi infrastruktur yang sangat dinamis. Dengan total 628 Pegawai ASN, instansi ini memiliki pondasi stabilitas yang kuat melalui dominasi PNS sebesar 65% (408 orang), menjamin keberlanjutan proyek-proyek jalan dan jembatan jangka panjang. Namun, wajah birokrasi di sini sedang berubah cepat; terdapat gelombang regenerasi yang signifikan di mana 35% pegawai adalah tenaga baru, gabungan dari PPPK (21% atau 135 orang) dan CPNS (14% atau 85 orang). Masuknya ratusan tenaga baru ini menandakan kesiapan instansi untuk mempercepat pembangunan infrastruktur dengan semangat dan tenaga yang lebih segar.

Struktur SDM di Bina Marga mencerminkan keseimbangan teknis yang sempurna antara perencana dan eksekutor. Sisi perencanaan dan rekayasa dikawal oleh kaum intelektual teknik, terlihat dari 43% lulusan Sarjana/S-1 (269 orang) dan 13% Magister/S-2 (84 orang). Sementara itu, kekuatan eksekusi di lapangan didukung oleh pasukan taktis lulusan SMA sebanyak 27% (170 orang). Karakteristik pekerjaan fisik yang berat juga tercermin dari dominasi pegawai laki-laki sebesar 71% (448 orang), menegaskan kesiapan fisik yang prima untuk memantau kondisi jalan di seluruh pelosok Jawa Timur dalam segala cuaca.

Sorotan paling humanis dan luar biasa dari data ini adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 371 orang. Jumlah ini sangat fantastis setara dengan 60% dari total ASN aktif yang menunjukkan komitmen sosial tingkat tinggi dari manajemen. Kebijakan ini adalah bentuk penyelamatan karir bagi ratusan tenaga pendukung (kemungkinan besar petugas pemeliharaan jalan/tim reaksi cepat) agar mendapatkan kepastian status. Di tengah tantangan prediksi pensiun yang cukup tinggi (55 orang), manajemen telah mengambil langkah tepat dengan menyiapkan kombinasi Generasi X (43%) dan Milenial (40%) untuk menjaga estafet kepemimpinan tetap solid.

4.25 Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air



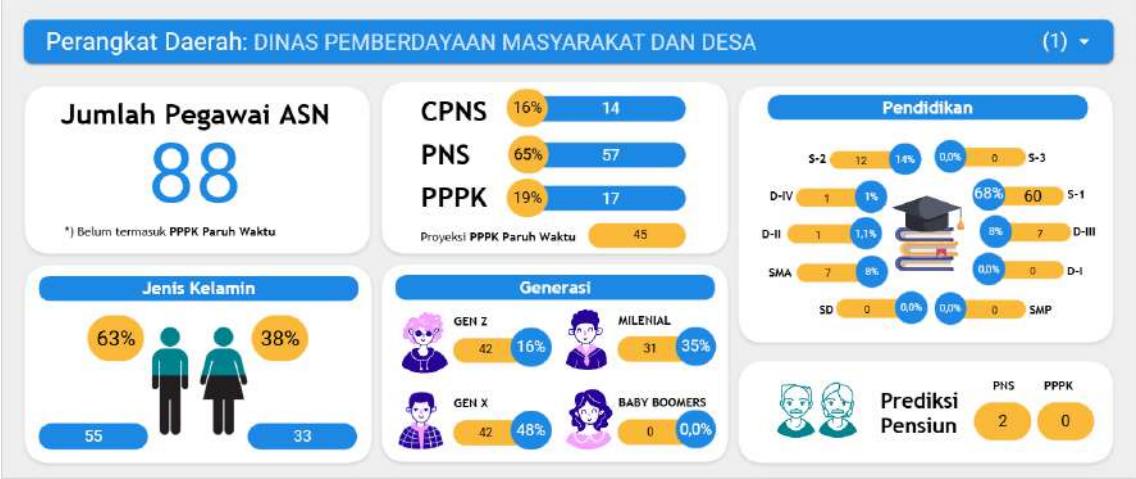
Gambar 4.25 Data Statistik ASN Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air

Dinas PU SDA menampilkan profil sebagai institusi teknis raksasa yang menjaga urat nadi kehidupan masyarakat Jawa Timur. Dengan kekuatan 699 Pegawai ASN, organisasi ini memiliki stabilitas birokrasi yang sangat prima berkat dominasi PNS senior sebesar 68% (472 orang). Kematangan organisasi ini sangat krusial mengingat tanggung jawab besar dalam pengelolaan sungai dan irigasi yang membutuhkan pengalaman teknis puluhan tahun. Namun, instansi ini tidak menutup diri pada perubahan; adanya gabungan PPPK (23% atau 164 orang) dan CPNS (9% atau 63 orang) membuktikan bahwa proses modernisasi dan alih teknologi sedang berjalan harmonis di tengah kemapanan sistem.

Struktur SDM Dinas PU SDA sangat unik dan mencerminkan kesiapan operasional lapangan yang luar biasa. Berbeda dengan dinas administratif, instansi ini didominasi oleh "Pasukan Lapangan" yang militan, terlihat dari mayoritas pendidikan SMA/sederajat yang mencapai 48% (333 orang) dan dominasi pegawai laki-laki sebesar 76% (530 orang). Data ini mengonfirmasi bahwa PU SDA memiliki ratusan personel yang siap sedia secara fisik di lapangan (seperti penjaga pintu air dan petugas operasi bendungan). Meski demikian, kekuatan "otot" ini tetap dipandu oleh "otak" perencanaan yang cerdas dari 260 Sarjana/S-1 (37%) dan 50 Magister/S-2, menciptakan kolaborasi sempurna antara eksekutor tangguh dan perencana strategis.

Fakta yang paling mencengangkan dan patut mendapat apresiasi tertinggi adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang menembus 731 orang. Jumlah ini sangat fantastis karena melampaui jumlah pegawai ASN aktif (699 orang) yang ada saat ini. Ini menunjukkan bahwa Dinas PU SDA sedang melakukan misi kemanusiaan skala besar untuk menyelamatkan nasib ratusan tenaga pendukung lapangan. Kebijakan ini membuktikan bahwa manajemen sangat menghargai jasa para petugas penjaga air di pelosok, memberikan mereka kepastian status dan perlindungan negara, sekaligus menjamin operasional infrastruktur air tetap terjaga tanpa gangguan.

4.26 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa



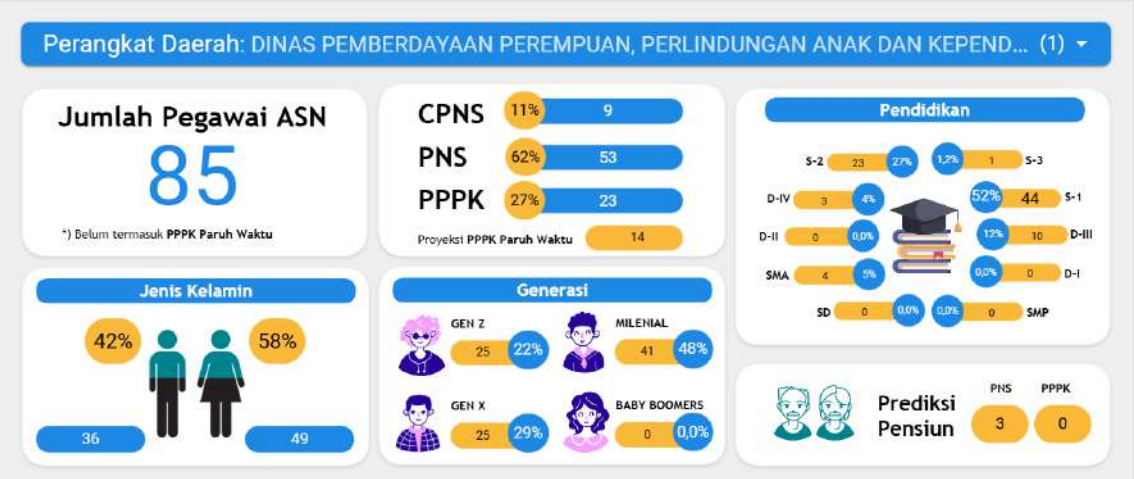
Gambar 4.26 Data Statistik ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) menampilkan profil organisasi yang efisien dan sangat dinamis. Meskipun memiliki ukuran yang relatif kecil dengan 88 Pegawai ASN, instansi ini memiliki pondasi stabilitas yang baik dengan PNS sebesar 65% (57 orang). Namun, yang paling menarik adalah semangat peremajaan yang sangat kental; instansi ini sedang mengalami gelombang regenerasi masif di mana 35% kekuatan organisasi diisi oleh tenaga baru, gabungan dari CPNS (16% atau 14 orang) dan PPPK (19% atau 17 orang). Kehadiran lebih dari sepertiga darah baru ini menjamin pendekatan pemberdayaan desa akan semakin segar, inovatif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Kualitas SDM di DPMD mencerminkan standar kompetensi yang luar biasa tinggi. Instansi ini diawaki oleh mayoritas mutlak kaum intelektual, di mana 82% pegawai berpendidikan tinggi, dengan rincian Sarjana/S-1 mendominasi sebesar 68% (60 orang) dan Magister/S-2 sebesar 14% (12 orang). Tingginya kualifikasi pendidikan ini memastikan program pembangunan desa dirancang oleh para ahli. Secara operasional, dominasi pegawai laki-laki sebesar 63% (55 orang) memberikan keuntungan taktis berupa ketahanan fisik dan mobilitas tinggi, yang sangat dibutuhkan untuk menjangkau ribuan desa di pelosok Jawa Timur dalam melakukan pendampingan langsung.

Satu hal yang paling menyentuh dan patut diacungi jempol adalah kebijakan manajemen terhadap tenaga pendukungnya. Dengan jumlah ASN hanya 88 orang, DPMD mengalokasikan Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 45 orang. Rasio ini sangat fantastis jumlah tenaga yang diselamatkan setara dengan lebih dari 50% jumlah ASN aktif menunjukkan tanggung jawab sosial dan solidaritas yang sangat tinggi. Manajemen benar-benar berkomitmen memberikan kepastian status dan perlindungan karir bagi tim pendukungnya. Ditambah dengan prediksi pensiun yang sangat minim (2 orang), DPMD berada dalam posisi sangat stabil dan harmonis untuk terus memajukan desa-desa di Jawa Timur.

4.27 Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan



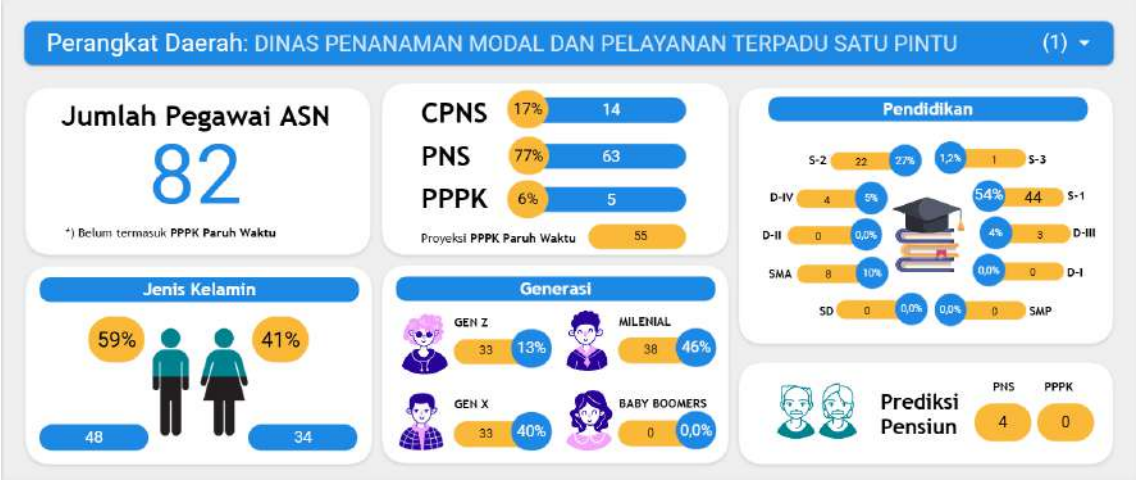
Gambar 4.27 Data Statistik ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan

DP3AK menampilkan profil sebagai organisasi yang ramping namun sangat lincah (*agile*). Dengan total kekuatan 85 Pegawai ASN, instansi ini memiliki struktur yang efisien dan tidak gemuk. Meskipun memiliki pondasi stabilitas PNS sebesar 62% (53 orang), semangat transformasi di tubuh DP3AK terasa sangat kental. Hal ini terlihat dari tingginya proporsi tenaga baru, yakni gabungan PPPK (27% atau 23 orang) dan CPNS (11% atau 9 orang) yang mencapai 38% dari total pegawai. Hampir 40% SDM adalah energi baru, menandakan kesiapan instansi untuk merespons isu-isu perlindungan anak dan gender yang dinamis dengan pendekatan yang lebih segar.

Postur SDM di DP3AK sangat ideal dan selaras dengan mandat utamanya. Instansi ini benar-benar mempraktikkan semangat perempuan berdaya, dibuktikan dengan dominasi pegawai perempuan sebesar 58% (49 orang). Kehadiran mayoritas perempuan ini memastikan kebijakan perlindungan anak dan pemberdayaan perempuan dirancang dengan perspektif gender yang kuat dan empati mendalam. Keunggulan ini disempurnakan oleh kapasitas intelektual yang luar biasa; 80% pegawai berpendidikan tinggi, terdiri dari 44 Sarjana/S-1 (52%), 23 Magister/S-2 (27%), dan 1 orang Doktor/S-3. Tingginya rasio pascasarjana ini menjamin setiap advokasi kebijakan didasarkan pada kajian akademis yang matang.

Masa depan DP3AK terlihat sangat cerah karena digerakkan oleh koalisi generasi muda. Gabungan Generasi Milenial (48% atau 41 orang) dan Generasi Z (22% atau 19 orang) mendominasi hingga 70% dari populasi pegawai. Dominasi kaum muda ini sangat krusial untuk mendekati isu-isu kekerasan terhadap anak dan perempuan yang kini banyak terjadi di ranah digital (siber). Di sisi lain, manajemen juga menunjukkan sisi humanisnya dengan menyediakan Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 14 orang. Langkah ini membuktikan bahwa instansi yang mengurus perlindungan orang lain juga sangat peduli melindungi kesejahteraan staf pendukung di rumahnya sendiri.

4.28 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu



Gambar 4.28 Data Statistik ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

DPMPTSP menampilkan profil sebagai garda terdepan pelayanan publik yang sangat profesional dan matang. Instansi ini memiliki fondasi stabilitas birokrasi yang sangat kokoh dengan dominasi PNS mencapai 77% (63 orang) dari total 82 pegawai ASN. Tingginya rasio PNS ini memberikan jaminan kepastian hukum dan kontinuitas layanan perizinan bagi para investor. Namun, instansi ini tidak berhenti berbenah; semangat pembaruan terlihat sangat agresif dengan masuknya CPNS baru sebesar 17% (14 orang). Kehadiran talenta muda terpilih ini menjadi sinyal kuat bahwa DPMPTSP siap melakukan akselerasi digitalisasi perizinan demi meningkatkan kemudahan berusaha (*Ease of Doing Business*) di Jawa Timur.

Sebagai pintu gerbang masuknya modal, DPMPTSP diawaki oleh SDM dengan kualifikasi pendidikan yang luar biasa tinggi. Hampir seluruh pegawai merupakan kaum intelektual, dengan 81% berpendidikan Sarjana ke atas. Rinciannya sangat mengesankan: Sarjana/S-1 sebesar 54% (44 orang), Magister/S-2 sebesar 27% (22 orang), dan terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Konsentrasi lulusan pascasarjana yang sangat tinggi (lebih dari seperempat total pegawai) menandakan bahwa pelayanan investasi ditangani oleh para ahli dan analis kebijakan yang kompeten, bukan sekadar tenaga administratif biasa.

Dinamika kerja di DPMPTSP digerakkan oleh kolaborasi harmonis antara Generasi Milenial (46% atau 38 orang) yang inovatif dan Generasi X (40% atau 33 orang) yang matang. Sinergi ini menciptakan budaya kerja yang cepat namun tetap penuh kehati-hatian (*prudent*). Yang paling patut diapresiasi adalah kepedulian sosial yang tinggi dari manajemen. Meski jumlah ASN-nya relatif kecil (82 orang), instansi ini mengalokasikan Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 55 orang. Rasio tenaga pendukung yang besar ini (hampir 70% dari jumlah ASN) membuktikan bahwa DPMPTSP sangat menghargai peran tim pendukung operasional dan berkomitmen memberikan payung perlindungan karir bagi mereka.

4.29 Dinas Pendidikan



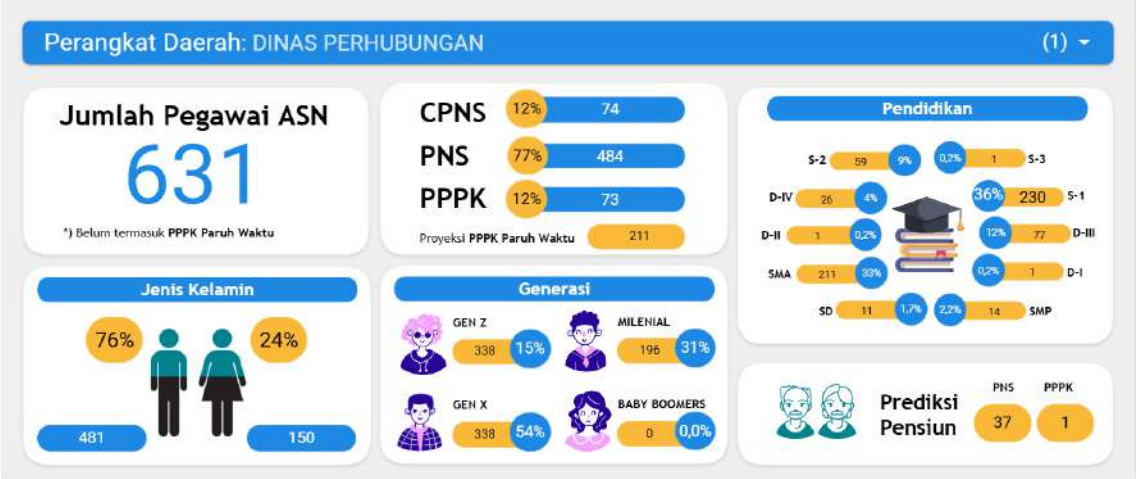
Gambar 4.29 Data Statistik ASN Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan berdiri tegak sebagai "Kapal Induk" birokrasi terbesar di Pemerintah Provinsi dengan kekuatan kolosal mencapai 40.052 Pegawai ASN. Skala organisasi ini mencerminkan betapa vitalnya sektor pendidikan. Hal yang paling membanggakan adalah keberhasilan instansi dalam melakukan pengangkatan tenaga guru secara masif, terlihat dari proporsi PPPK yang mencapai 45% (17.990 orang). Keberadaan hampir 18 ribu pegawai PPPK ini merupakan bukti nyata keseriusan pemerintah dalam menyelesaikan masalah guru honorer, memberikan kepastian status, dan memuliakan profesi pendidik sebagai pilar utama pembangunan karakter bangsa.

Sebagai rumah bagi para pendidik, Dinas Pendidikan adalah gudang intelektual terbesar. Profil pendidikannya sangat fantastis: 85% pegawai adalah Sarjana/S-1 (34.150 orang), diperkuat oleh 4.240 Magister/S-2, dan 64 orang bergelar Doktoral (S-3). Konsentrasi ribuan pascasarjana dan puluhan doktor ini menjamin mutu pendidikan di Jawa Timur dikawal oleh pakar-pakar terbaik. Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 56% (22.398 orang) menghadirkan pendekatan yang mengayomi dan penuh kasih sayang (*nurturing*), elemen yang sangat esensial dalam mendidik generasi penerus.

Data yang paling menggetarkan hati adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 14.265 orang. Ini adalah rekor misi kemanusiaan terbesar dalam satu instansi, yang menunjukkan komitmen luar biasa untuk menyelamatkan nasib belasan ribu tenaga pendukung sekolah (seperti tenaga administrasi sekolah, penjaga sekolah, dll). Di sisi lain, instansi menghadapi tantangan prediksi pensiun masif (1.589 orang). Namun, dengan keseimbangan demografi antara Generasi X (50%) dan Generasi Milenial (49%), Dinas Pendidikan memiliki stabilitas transisi yang sempurna, di mana transfer ilmu dari guru senior kepada guru muda dapat berjalan mulus.

4.30 Dinas Perhubungan



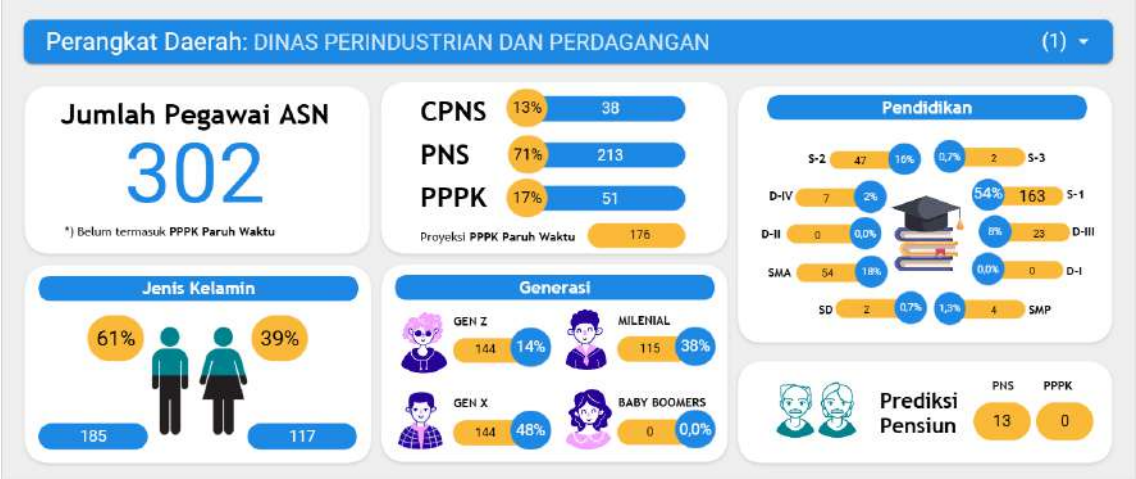
Gambar 4.30 Data Statistik ASN Dinas Perhubungan

Dinas Perhubungan tampil sebagai salah satu organisasi dengan kekuatan personel terbesar, yakni 631 Pegawai ASN. Postur organisasi ini memiliki stabilitas birokrasi yang sangat kokoh karena didominasi oleh PNS sebesar 77% (484 orang). Tingginya angka PNS ini menjamin keberlanjutan regulasi transportasi dan pengawasan lalu lintas berjalan konsisten. Namun, instansi ini tidak statis; semangat pembaruan terlihat sangat jelas dengan masuknya 24% tenaga baru, yang terdiri dari CPNS (12% atau 74 orang) dan PPPK (12% atau 73 orang). Kombinasi ini menciptakan sinergi antara kemapanan sistem lama dan energi baru yang siap melakukan modernisasi transportasi.

Profil SDM Dinas Perhubungan sangat mencerminkan kesiapan sebagai pasukan lapangan yang militan. Dominasi pegawai laki-laki sebesar 76% (481 orang) menegaskan kesiapan fisik dan mobilitas tinggi untuk tugas-tugas berat di jalan raya, terminal, dan pelabuhan. Dukungan teknis lapangan juga sangat kuat dengan adanya 211 orang lulusan SMA (33%), yang menjadi garda terdepan operasional. Namun, di balik otot yang kuat, terdapat otak yang cerdas untuk perencanaan sistem transportasi cerdas (*smart mobility*), dibuktikan dengan keberadaan 230 Sarjana (36%), 59 Magister, dan 1 orang bergelar Doktoral (S-3).

Secara demografis, Dinas Perhubungan dipimpin oleh kematangan Generasi X yang mendominasi sebesar 54% (338 orang), menjamin pengambilan keputusan yang bijaksana dan berpengalaman. Hal yang paling patut diapresiasi adalah komitmen kemanusiaan yang luar biasa dari manajemen, terlihat dari angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 211 orang. Jumlah proyeksi yang sangat besar ini menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan sangat menghargai peran tenaga pendukung (seperti petugas pengatur lalu lintas atau penjaga palang pintu) dan berupaya keras memberikan kepastian status dan payung perlindungan bagi mereka agar tetap menjadi bagian dari keluarga besar pemerintah provinsi.

4.31 Dinas Perindustrian dan Perdagangan



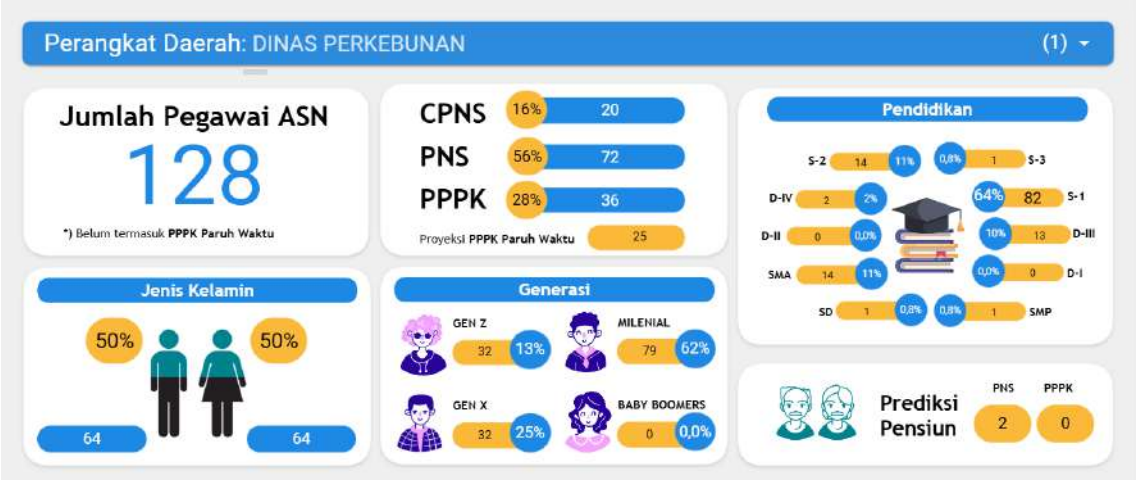
Gambar 4.31 Data Statistik ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) menampilkan profil sebagai penggerak ekonomi daerah yang solid. Dengan kekuatan 302 Pegawai ASN, instansi ini memiliki fondasi stabilitas birokrasi yang sangat kuat karena didominasi oleh PNS sebesar 71% (213 orang). Kematangan organisasi ini sangat krusial untuk menjaga konsistensi kebijakan perdagangan dan pengawasan industri. Namun, Disperindag tidak kaku; proses peremajaan organisasi berjalan sehat dengan masuknya 30% tenaga baru, yang terdiri dari gabungan PPPK (17% atau 51 orang) dan CPNS (13% atau 38 orang). Kolaborasi ini menjamin adanya transfer ilmu dari senior sekaligus adopsi inovasi digital dari talenta muda.

Kualitas SDM di Disperindag mencerminkan kapasitas sebagai arsitek ekonomi yang mumpuni. Mayoritas pegawai adalah kaum intelektual, di mana 70% lebih pegawai berpendidikan tinggi. Rinciannya sangat impresif: 163 Sarjana/S-1 (54%), 47 Magister/S-2 (16%), dan terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Keberadaan para ahli ini memastikan strategi hilirisasi industri dan stabilisasi harga pasar dirumuskan berdasarkan analisis data yang akurat. Di sisi lain, dominasi pegawai laki-laki sebesar 61% (185 orang) memberikan keunggulan taktis berupa mobilitas tinggi dan ketahanan fisik yang sangat dibutuhkan untuk tugas-tugas lapangan seperti operasi pasar dan inspeksi industri.

Sorotan paling positif dan menyentuh hati adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 176 orang. Jumlah ini sangat besar setara dengan lebih dari separuh jumlah ASN aktif yang menandakan bahwa Disperindag memiliki pasukan pendukung yang masif (kemungkinan petugas pasar atau keamanan industri). Keputusan untuk memproyeksikan ratusan orang ini adalah bukti komitmen kemanusiaan yang luar biasa. Manajemen tidak hanya memikirkan target perdagangan, tetapi juga aktif melindungi nasib "wong cilik" di lingkungan kerjanya agar mendapatkan kepastian status, menjadikan Disperindag sebagai instansi yang sukses menyeimbangkan target kinerja dengan tanggung jawab sosial.

4.32 Dinas Perkebunan



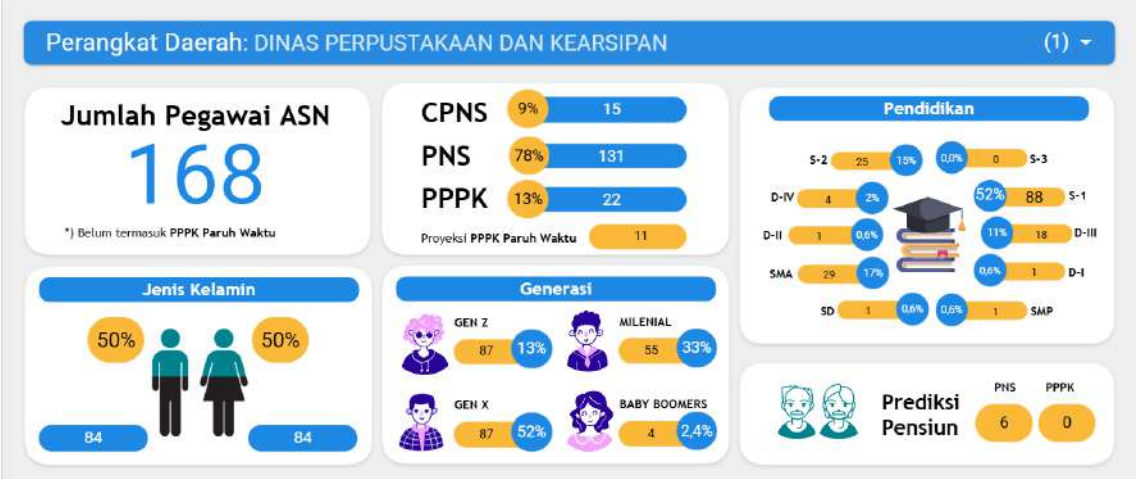
Gambar 4.32 Data Statistik ASN Dinas Perkebunan

Dinas Perkebunan tampil sebagai instansi paling progresif dengan pencapaian kesetaraan gender yang sempurna. Data menunjukkan komposisi pegawai yang terbagi rata, tepat 50% Laki-laki (64 orang) dan 50% Perempuan (64 orang). Keseimbangan absolut ini mematahkan stereotip sektor perkebunan yang maskulin, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Selain itu, organisasi ini sedang dalam fase penyegaran yang dinamis, di mana 44% pegawainya adalah tenaga baru, terdiri dari PPPK (28% atau 36 orang) dan CPNS (16% atau 20 orang). Masuknya darah baru dalam jumlah besar ini menjamin instansi tetap relevan dan adaptif terhadap teknologi pertanian modern.

Kualitas SDM di Dinas Perkebunan didominasi oleh kalangan intelektual yang mumpuni. Sebanyak 76% pegawai berpendidikan tinggi, dengan rincian mayoritas Sarjana/S-1 sebesar 64% (82 orang), Magister/S-2 sebesar 11% (14 orang), dan terdapat 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya rasio sarjana dan pascasarjana ini menegaskan bahwa kebijakan pengembangan komoditas perkebunan Jawa Timur dirumuskan oleh para ahli yang kompeten. Didukung oleh stabilitas PNS sebesar 56% (72 orang), instansi ini memiliki fondasi yang kuat untuk menjaga keberlanjutan program jangka panjang.

Secara demografis, Dinas Perkebunan sedang berada di puncak produktivitas karena digerakkan secara masif oleh Generasi Milenial sebanyak 62% (79 orang). Dominasi generasi emas ini adalah modal utama untuk mendorong inovasi hilirisasi produk perkebunan. Kondisi organisasi juga sangat prima dengan prediksi pensiun yang sangat minim (hanya 2 orang), menjamin tidak adanya guncangan kekurangan personel. Manajemen juga menunjukkan sisi humanisnya melalui alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 25 orang, sebuah langkah taktis untuk memberikan kepastian status dan perlindungan bagi tenaga pendukung operasional.

4.33 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan



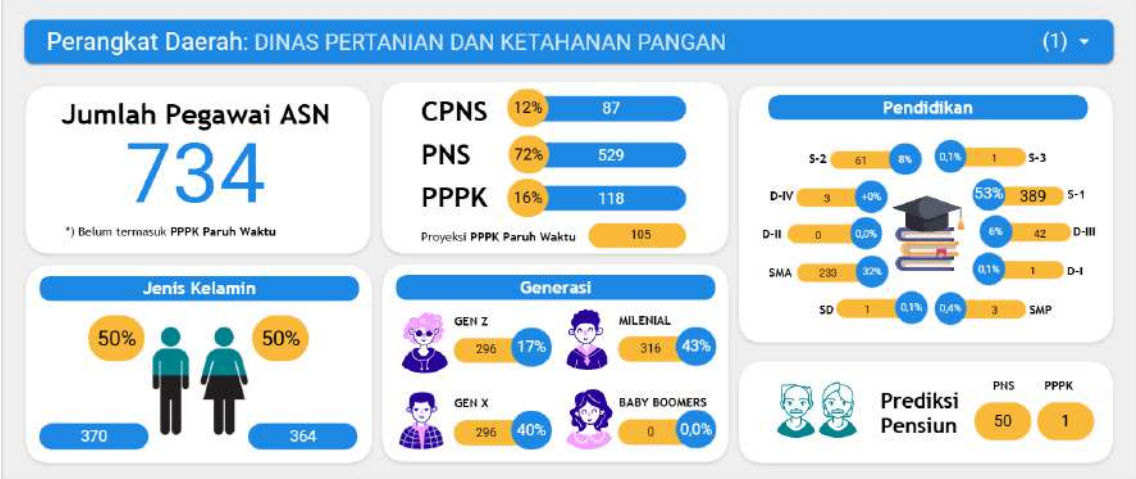
Gambar 4.33 Data Statistik ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan menampilkan profil sebagai institusi penjaga memori kolektif yang sangat mapan. Dengan total 168 Pegawai ASN, instansi ini memiliki stabilitas organisasi yang tinggi berkat dominasi PNS sebesar 78% (131 orang). Kondisi ini sangat ideal untuk lembaga yang bertugas mengelola arsip statis dan dinamis yang membutuhkan kontinuitas dan ketelitian jangka panjang. Lebih istimewa lagi, instansi ini mencerminkan harmoni tempat kerja terbaik dengan keseimbangan gender yang sempurna, yakni tepat 50% Laki-laki (84 orang) dan 50% Perempuan (84 orang), menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling melengkapi.

Sebagai pusat literasi, kualitas SDM di dinas ini sangat mencerminkan kapasitas akademis yang mumpuni. Mayoritas pegawai adalah kaum terpelajar, dengan 67% berpendidikan tinggi yang terdiri dari Sarjana/S-1 (52% atau 88 orang) dan Magister/S-2 (15% atau 25 orang). Tingginya rasio pegawai berlatar belakang pendidikan tinggi ini menjamin pengelolaan perpustakaan dan kearsipan dilakukan dengan metodologi ilmiah dan standar profesional. Perpaduan antara Generasi X (52%) yang berpengalaman dan Generasi Milenial (33%) memastikan proses transformasi dari arsip konvensional menuju digital dapat berjalan mulus dengan bimbingan senior yang tepat.

Manajemen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan menunjukkan efisiensi tata kelola SDM yang sangat baik. Hal ini terlihat dari angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang sangat minim, hanya 11 orang. Jumlah yang kecil ini menandakan bahwa beban kerja pendukung telah terpetakan dengan sangat rapi dan efektif. Selain itu, instansi ini juga aktif melakukan peremajaan organisasi melalui rekrutmen CPNS (9%) dan PPPK (13%), serta mulai masuknya talenta Gen Z (13%). Dengan prediksi pensiun yang rendah (6 orang), dinas ini berada dalam posisi siap dan stabil untuk terus meningkatkan indeks literasi masyarakat Jawa Timur.

4.34 Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan



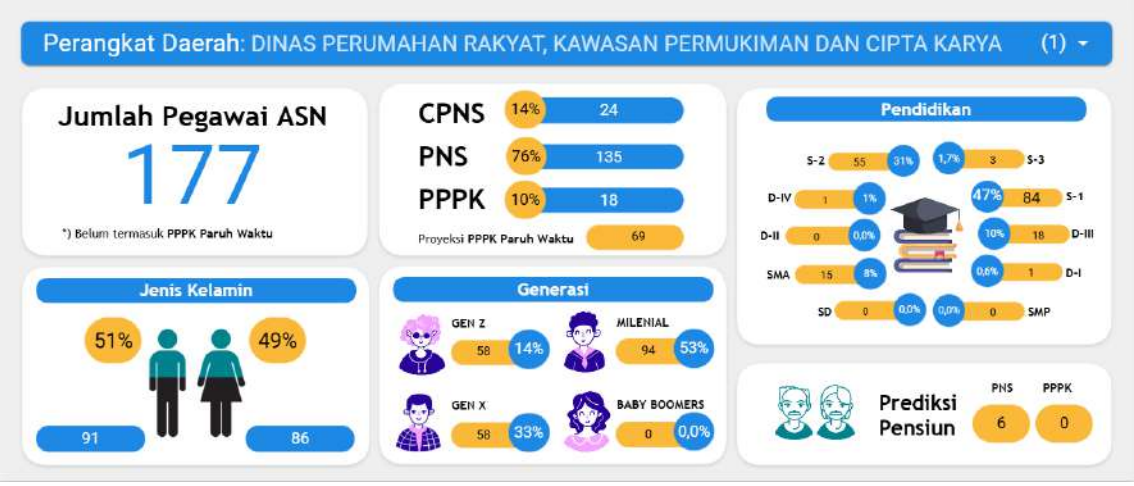
Gambar 4.34 Data Statistik ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan mengukuhkan diri sebagai benteng ketahanan pangan dengan kekuatan SDM yang masif, yakni 734 Pegawai ASN. Instansi ini memiliki profil stabilitas birokrasi yang sangat tinggi berkat dominasi PNS sebesar 72% (529 orang), menjamin keberlanjutan program swasembada pangan berjalan konsisten. Fakta paling menakjubkan adalah terwujudnya kesetaraan gender yang sempurna, dengan komposisi 50% Laki-laki (370 orang) dan 50% Perempuan (364 orang). Keseimbangan absolut ini mematahkan stigma sektor pertanian yang maskulin, membuktikan bahwa manajemen pangan di Jawa Timur dikelola dengan perspektif yang seimbang, inklusif, dan harmonis.

Struktur kompetensi di dinas ini dirancang dengan kombinasi taktis yang brilian. Di satu sisi, kemampuan riset dan kebijakan dikawal oleh kaum intelektual yang kuat, terdiri dari 389 Sarjana/S-1 (53%), 61 Magister/S-2, dan 1 orang Doktor/S-3. Di sisi lain, eksekusi lapangan diperkuat oleh pasukan taktis lulusan SMA sebanyak 32% (233 orang). Kolaborasi antara ratusan ahli pertanian dan ratusan tenaga teknis lapangan ini menciptakan ekosistem kerja yang lengkap: kuat dalam perencanaan strategi dan tangguh dalam pendampingan petani di lahan.

Dinas ini menunjukkan manajemen SDM yang sangat antisipatif. Menghadapi prediksi pensiun 50 orang, instansi justru melakukan regenerasi surplus dengan merekrut 87 CPNS (12%), jumlah yang jauh melebihi angka pensiun. Hal ini menjamin tidak adanya kekosongan personel. Didukung oleh energi Generasi Milenial (43%) dan kematangan Gen X (40%), organisasi berada dalam fase produktif yang optimal. Selain itu, sisi humanis terlihat jelas dari alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 105 orang. Kebijakan ini adalah bukti komitmen instansi untuk menyelamatkan nasib ratusan tenaga pendukung, memastikan mereka tetap terlindungi di tengah modernisasi birokrasi.

4.35 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya



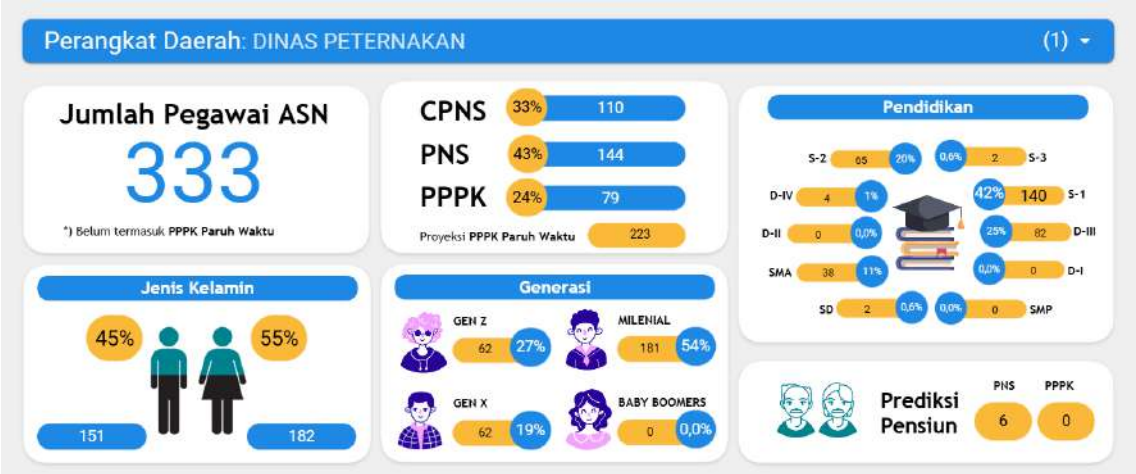
Gambar 4.35 Data Statistik ASN Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya

Dinas PRKPCK menampilkan profil sebagai organisasi teknis yang memiliki pondasi stabilitas yang sangat kuat. Dengan total 177 Pegawai ASN, instansi ini didominasi oleh PNS sebesar 76% (135 orang), angka yang menjamin keberlanjutan perencanaan tata kota dan permukiman berjalan tanpa hambatan. Namun, organisasi ini tidak kaku; proses peremajaan berjalan sangat sehat dengan masuknya talenta muda dari jalur CPNS sebesar 14% (24 orang). Kehadiran tenaga baru ini penting untuk menyuntikkan pemikiran segar dalam desain arsitektur publik dan inovasi permukiman masa depan.

Kualitas intelektual di Dinas PRKPCK adalah salah satu yang paling elite dan impresif. Sebanyak 80% pegawai berpendidikan tinggi, dengan rincian yang luar biasa: 31% bergelar Magister (55 orang), 47% Sarjana (84 orang), dan terdapat 3 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya populasi pascasarjana dan doktor ini menegaskan bahwa pembangunan infrastruktur permukiman di Jawa Timur dirancang oleh para ahli dan teknokrat ulung. Selain itu, instansi teknis ini mematahkan stigma maskulinitas dengan menunjukkan keseimbangan gender yang hampir sempurna (51% Laki-laki : 49% Perempuan), membuktikan bahwa dunia teknik sipil dan arsitektur di pemerintahan sangat inklusif.

Secara demografis, Dinas PRKPCK sedang berada di puncak performa karena digerakkan oleh Generasi Milenial sebagai mayoritas (53% atau 94 orang), yang didampingi oleh kematangan Generasi X (33% atau 58 orang). Sinergi ini menciptakan budaya kerja yang produktif, modern, namun tetap bijaksana. Di sisi lain, manajemen menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi melalui alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 69 orang. Langkah penyelamatan karir bagi puluhan tenaga pendukung ini menunjukkan bahwa di balik megahnya pembangunan fisik, Dinas PRKPCK tetap mengedepankan pembangunan manusia dan kesejahteraan tim internalnya.

4.36 Dinas Peternakan



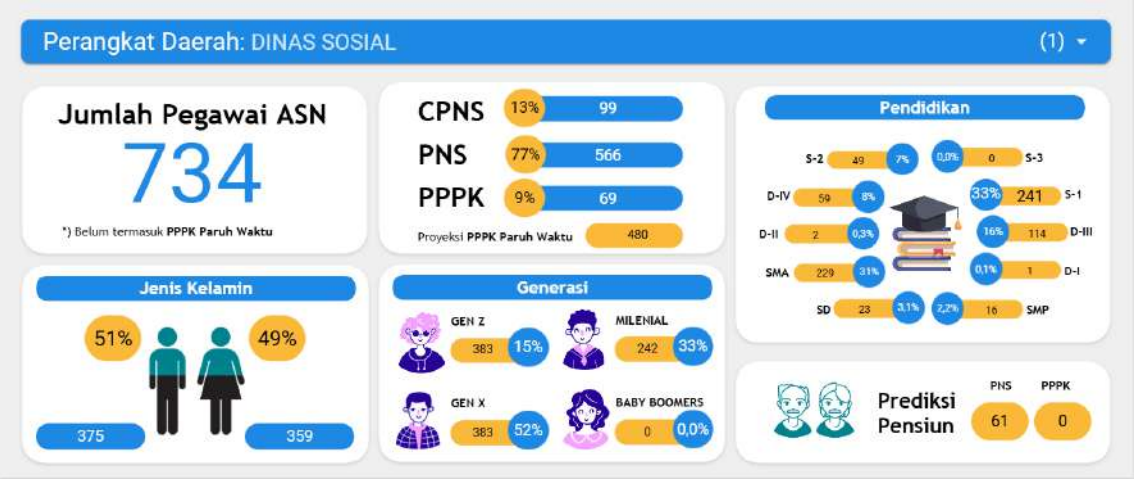
Gambar 4.36 Data Statistik ASN Dinas Peternakan

Dinas Peternakan menampilkan profil sebagai instansi dengan tingkat peremajaan organisasi paling radikal di antara perangkat daerah lainnya. Dari total 333 Pegawai ASN, instansi ini melakukan rekrutmen talenta baru secara masif, di mana CPNS mencapai 33% (110 orang) angka persentase CPNS tertinggi yang pernah tercatat dalam satu unit kerja. Ditambah dengan PPPK sebesar 24% (79 orang), maka 57% kekuatan organisasi kini dipegang oleh tenaga baru. Hal ini menandakan Dinas Peternakan sedang melakukan transformasi total dari birokrasi senior menuju birokrasi masa depan yang segar, modern, dan siap beradaptasi dengan teknologi peternakan terkini.

Kualitas SDM di instansi ini sangatlah meyakinkan, menggabungkan kecerdasan akademis dan keterampilan teknis. Sebanyak 62% pegawai berpendidikan Sarjana ke atas, dengan rincian S-1 sebesar 42% (140 orang) dan S-2 sebesar 20% (65 orang), serta terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3). Tingginya rasio pascasarjana ini menjamin kebijakan pangan hewani dirumuskan oleh para ahli. Di sisi lain, keberadaan 82 orang lulusan D-III (25%) memastikan ketersediaan tenaga teknis lapangan (seperti paramedik veteriner) yang mumpuni. Dominasi pegawai perempuan sebesar 55% (182 orang) juga memberikan sentuhan ketelatenan dan kepedulian tinggi dalam manajemen kesehatan hewan.

Dinas Peternakan adalah wajah masa depan pemerintah provinsi, karena didominasi secara mutlak oleh generasi muda. Gabungan Generasi Milenial (54%) dan Gen Z (27%) mencapai angka 81% dari total pegawai. Tingginya angka Gen Z ini menjadikan Dinas Peternakan sebagai instansi paling progresif dan digital-native. Namun, yang paling patut diapresiasi adalah kebijakan sosialnya yang luar biasa; terdapat Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 223 orang. Jumlah proyeksi yang nyaris menyamai jumlah ASN aktif ini membuktikan komitmen kemanusiaan yang sangat tinggi untuk melindungi nasib ratusan tenaga pendukung lapangan, menjadikan mereka aset yang dihargai dalam ekosistem ketahanan pangan daerah.

4.37 Dinas Sosial



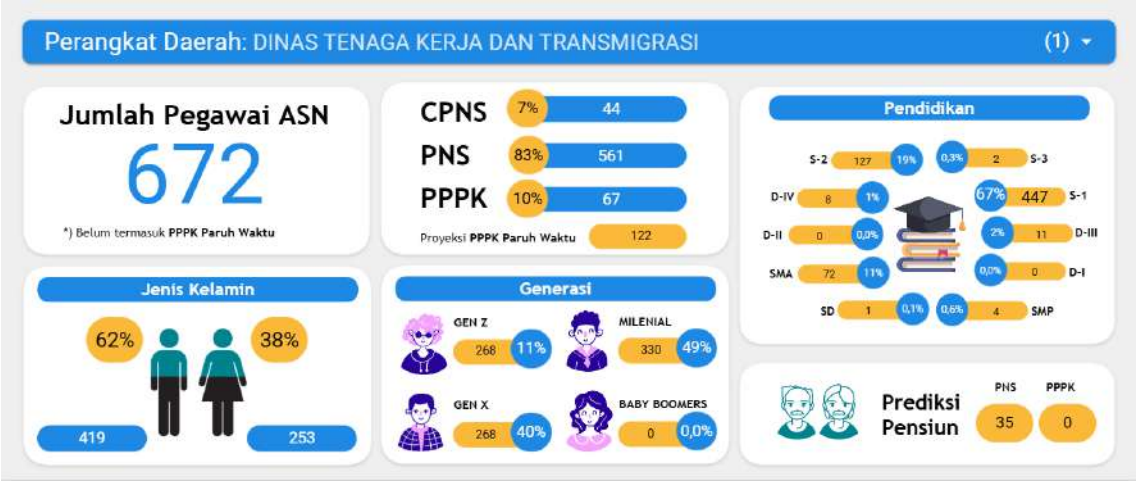
Gambar 4.37 Data Statistik ASN Dinas Sosial

Dinas Sosial menunjukkan postur sebagai benteng pertahanan sosial yang sangat kokoh dengan total 734 Pegawai ASN. Kekuatan utamanya terletak pada dominasi PNS sebesar 77% (566 orang) dan Generasi X sebesar 52% (383 orang). Data ini menandakan bahwa penanganan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Jawa Timur dikelola oleh tangan-tangan yang memiliki kematangan emosional, pengalaman panjang, dan stabilitas karir yang mumpuni. Pondasi senioritas ini sangat penting dalam menghadapi dinamika sosial masyarakat yang kompleks dan membutuhkan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan.

Struktur pendidikan di Dinas Sosial terbentuk sangat unik dan taktis. Kemampuan manajerial dan perumusan kebijakan dikawal ketat oleh 33% lulusan S-1 (241 orang). Namun, kekuatan sesungguhnya terlihat pada besarnya proporsi lulusan SMA (31% atau 229 orang) dan D-III (16% atau 114 orang). Angka ini menciptakan pasukan lapangan yang tangguh dan siap dimobilisasi untuk menjangkau masyarakat hingga ke pelosok (Tagana, pendamping sosial, dll). Ditambah dengan keseimbangan gender yang sempurna (51% Laki-laki : 49% Perempuan), pendekatan pelayanan sosial menjadi sangat inklusif, luwes, dan manusiawi dalam merangkul berbagai lapisan masyarakat.

Angka yang paling fenomenal dan patut mendapat apresiasi tertinggi adalah Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebanyak 480 orang. Jumlah ini sangat massif hampir setara dengan 65% dari total ASN yang ada saat ini yang membuktikan bahwa Dinas Sosial benar-benar mempraktikkan nilai kesetiakawanan sosial di institusinya sendiri. Ini adalah bentuk perlindungan kerja terbesar bagi tenaga pendukung (honorer) agar tetap memiliki status yang jelas dan terlindungi negara. Di saat yang sama, menghadapi tantangan prediksi pensiun yang tinggi (61 orang), manajemen telah melakukan langkah regenerasi cerdas dengan merekrut 99 CPNS (13%), memastikan estafet pelayanan publik tidak terputus.

4.38 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



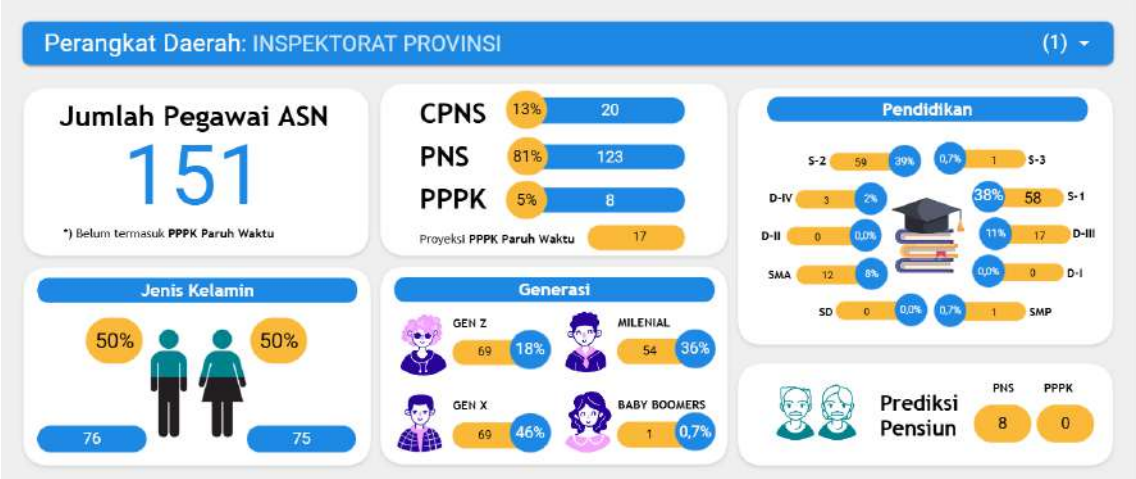
Gambar 4.38 Data Statistik ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Disnakertrans Jatim menunjukkan postur sebagai organisasi birokrasi yang sangat mapan dan solid. Dari total 672 Pegawai ASN, instansi ini memiliki tingkat stabilitas kepegawaian yang luar biasa tinggi, ditandai dengan dominasi PNS mencapai 83% (561 orang). Ini menandakan bahwa urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi dikawal oleh SDM yang memiliki pengalaman panjang dan kepastian karir. Kekuatan ini diperkokoh oleh kolaborasi generasi yang produktif, di mana Generasi Milenial (49%) sebagai motor penggerak bekerja berdampingan dengan Generasi X (40%) yang bertindak sebagai mentor bijaksana. Sinergi ini menjamin keberlanjutan program perlindungan tenaga kerja berjalan tanpa guncangan.

Kapasitas SDM di Disnakertrans tergolong sangat elite. Sebanyak 86% pegawai berpendidikan tinggi, dengan rincian mayoritas Sarjana/S-1 sebesar 67% (447 orang) dan Pascasarjana/S-2 sebesar 19% (127 orang). Bahkan, terdapat 2 orang bergelar Doktoral (S-3) yang menjadi bukti adanya kepakaran tingkat tinggi. Densitas intelektual yang masif ini sangat krusial bagi Disnakertrans untuk merumuskan kebijakan pengupahan, hubungan industrial, dan pelatihan kerja yang kompleks dan berbasis riset. Dominasi pegawai laki-laki sebesar 62% (419 orang) juga sangat mendukung karakteristik tugas lapangan yang menuntut mobilitas tinggi dalam pengawasan perusahaan dan lokasi transmigrasi.

ebagai instansi yang mengurusi tenaga kerja, Disnakertrans memberikan contoh teladan (*role model*) dalam memperlakukan pegawai non-ASN-nya sendiri. Angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebanyak 122 orang adalah bukti nyata komitmen instansi untuk melindungi hak kerja staf pendukungnya. Kebijakan ini menegaskan bahwa Disnakertrans tidak hanya sekadar membuat regulasi untuk swasta, tetapi juga mempraktikkan norma ketenagakerjaan yang humanis di rumah sendiri. Di tengah tantangan prediksi pensiun 35 orang, manajemen telah melakukan langkah antisipatif yang tepat dengan merekrut 44 CPNS dan 67 PPPK, memastikan estafet pelayanan publik tetap terjaga.

4.39 Inspektorat Provinsi



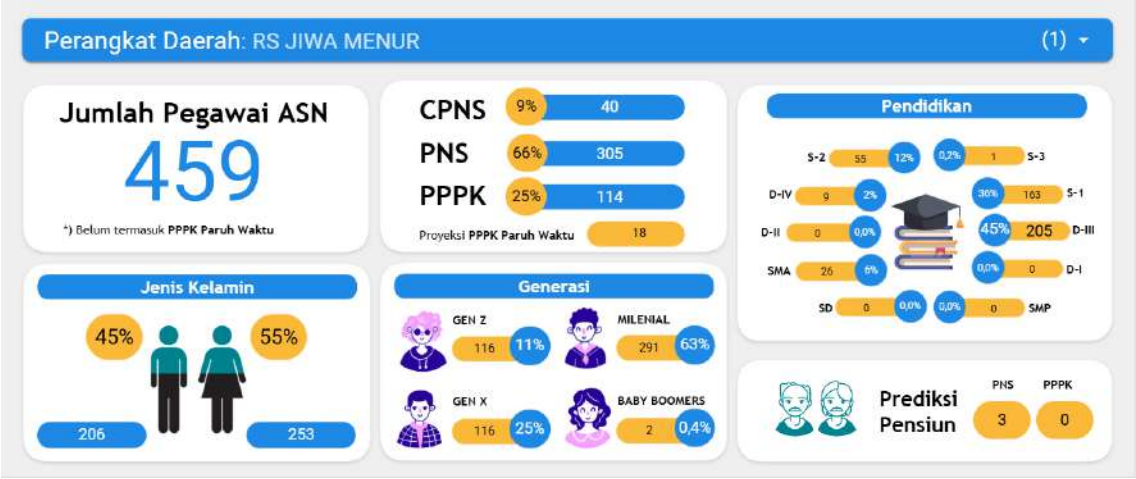
Gambar 4.39 Data Statistik ASN Inspektorat Provinsi

Inspektorat Provinsi menampilkan profil sebagai penjaga marwah birokrasi (*watchdog*) yang sangat solid dan berwibawa. Kekuatan institusi ini terletak pada stabilitas organisasi yang tinggi, ditandai dengan dominasi PNS mencapai 81% (123 orang) dari total 151 pegawai. Angka ini jauh di atas rata-rata instansi lain, menegaskan bahwa fungsi pengawasan dan audit dijalankan oleh aparatur yang matang, terlindungi, dan independen. Kematangan ini diperkuat oleh dominasi Generasi X sebesar 46%, yang membawa pengalaman dan kebijaksanaan (*wisdom*) dalam membedah kepatuhan aturan, sebuah kualitas yang tak ternilai bagi lembaga pengawas.

Kualitas SDM di Inspektorat Provinsi bisa dibilang sebagai salah satu yang paling elite secara akademis. Hampir 80% pegawai adalah kaum intelektual, dengan rincian yang mengesankan: 39% bergelar Magister/S-2 (59 orang) dan 38% bergelar Sarjana/S-1 (58 orang). Tingginya populasi pascasarjana ini menunjukkan bahwa Inspektorat diisi oleh para "Auditor Premium" yang memiliki kemampuan analisis mendalam dan strategis. Selain cerdas, lingkungan kerjanya juga sangat sehat dengan kesetaraan gender yang sempurna (50% laki-laki : 50% perempuan), menciptakan budaya kerja yang objektif, seimbang, dan profesional.

Meski didominasi senior, Inspektorat tidak lupa menyiapkan masa depan. Langkah regenerasi dini terlihat dari rekrutmen CPNS baru sebesar 13% (20 orang) dan masuknya talenta Generasi Milenial (36%) serta Gen Z (18%). Ini adalah investasi strategis untuk mencetak auditor masa depan yang melek teknologi digital. Dari sisi tata kelola internal, kebijakan manajemen sangatlah terpuji dengan menyediakan Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 17 orang. Langkah ini memastikan bahwa reformasi birokrasi berjalan manusiawi, di mana staf pendukung administrasi tetap mendapatkan kepastian status tanpa mengganggu independensi para auditor fungsional.

4.40 RS Jiwa Menur



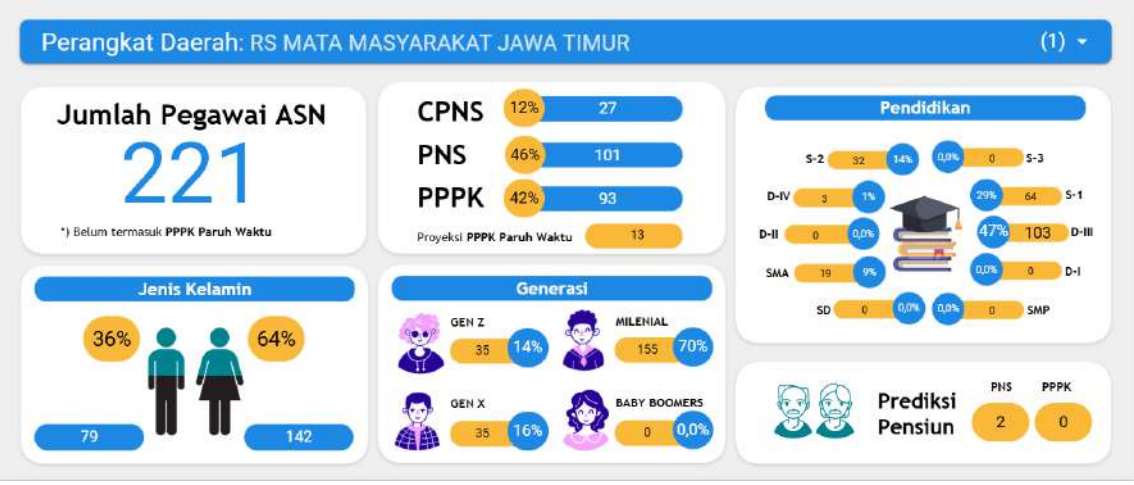
Gambar 4.40 Data Statistik ASN RS Jiwa Menur

RS Jiwa Menur menampilkan postur organisasi yang sangat sehat dengan keseimbangan ideal antara kemapanan dan pembaruan. Instansi ini memiliki pondasi stabilitas yang kuat berkat dominasi PNS sebesar 66% (305 orang), yang menjaga kontinuitas standar pelayanan kesehatan jiwa. Namun, organisasi tidak statis; proses regenerasi SDM berjalan sangat dinamis dengan masuknya 114 orang PPPK (25%) dan 40 orang CPNS (9%). Gabungan lebih dari 30% tenaga baru ini membawa perspektif segar dan semangat modernisasi yang sangat dibutuhkan dalam penanganan kesehatan mental yang semakin kompleks di era digital.

Kualitas layanan di RS Jiwa Menur didukung oleh struktur kompetensi yang spesifik dan berjenjang. Layanan asuhan keperawatan dan terapi harian sangat terjamin berkat dominasi tenaga vokasi dari lulusan D-III sebesar 45% (205 orang), yang menjadi garda terdepan di bangsal perawatan. Kekuatan teknis ini disempurnakan oleh kapasitas medis tingkat lanjut dari 163 orang lulusan S-1 (36%) dan 55 orang lulusan S-2 (12%), serta 1 orang bergelar Doktoral (S-3). Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 55% (253 orang) menjadi aset psikologis penting, menghadirkan pendekatan pelayanan yang penuh empati, sabar, dan humanis, aspek yang menjadi kunci keberhasilan dalam pemulihan pasien gangguan jiwa.

Masa depan pelayanan kesehatan jiwa di Jawa Timur berada di tangan yang tepat, karena RS Jiwa Menur didominasi secara mutlak oleh Generasi Milenial sebanyak 63% (291 orang). Keberadaan generasi produktif sebagai mayoritas ini adalah modal besar untuk mengembangkan inovasi layanan kesehatan mental berbasis teknologi dan rehabilitasi psikososial modern. Dengan angka prediksi pensiun yang sangat rendah (3 orang), rumah sakit memiliki stabilitas operasional yang prima untuk jangka panjang. Manajemen juga menunjukkan efisiensi dan kepedulian melalui angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang proporsional (18 orang), memastikan tata kelola SDM pendukung berjalan rapi tanpa membebani organisasi.

4.41 RS Mata Masyarakat Jawa Timur



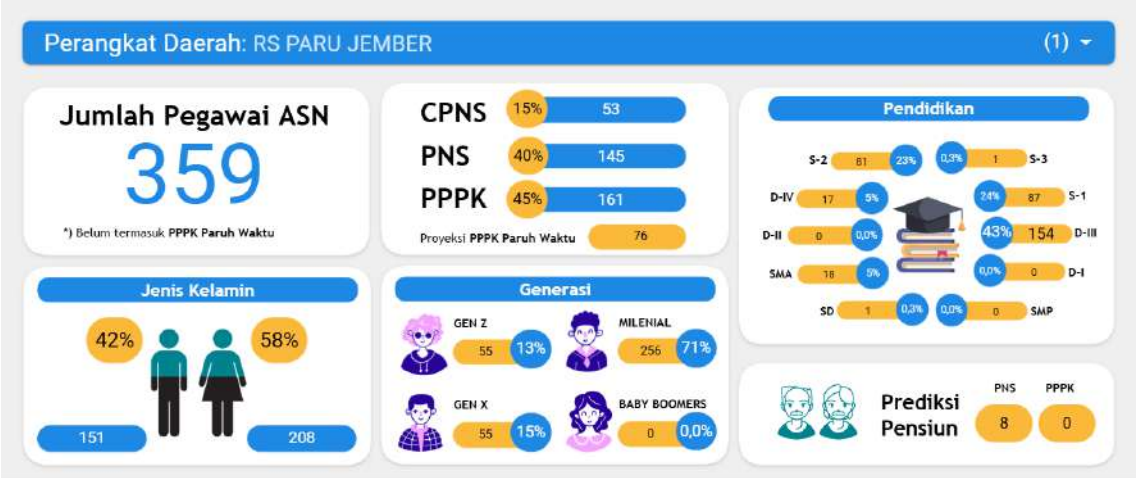
Gambar 4.41 Data Statistik ASN RS Mata Masyarakat Jawa Timur

RS Mata Masyarakat Jawa Timur menampilkan profil instansi yang telah sukses melakukan transformasi organisasi secara masif. Berbeda dengan birokrasi tradisional, rumah sakit ini kini digerakkan oleh mayoritas tenaga baru yang lebih dinamis. Data menunjukkan bahwa gabungan PPPK (42% atau 93 orang) dan CPNS (12% atau 27 orang) telah mendominasi komposisi pegawai hingga mencapai 54% dari total kekuatan SDM. Dominasi tenaga fungsional dan talenta muda ini menjadi bukti nyata bahwa RS Mata Masyarakat telah berevolusi menjadi organisasi yang lincah (*agile*), profesional, dan berbasis kinerja, siap memberikan pelayanan kesehatan mata yang cepat dan responsif sesuai tuntutan zaman.

Kualitas layanan medis di rumah sakit ini dibangun di atas fondasi kompetensi teknis yang solid. Sebanyak 103 orang lulusan D-III (47%) menjadi tulang punggung operasional, memastikan ketersediaan tenaga vokasi terampil (seperti perawat mata dan refraksionis) yang selalu siap melayani pasien. Keahlian teknis ini disempurnakan oleh kepemimpinan medis dari 32 orang lulusan S-2 (14%). Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 64% (142 orang) memberikan nilai tambah yang luar biasa, menghadirkan pendekatan pelayanan yang hangat, telaten, dan penuh empati, yang sangat dibutuhkan untuk memberikan kenyamanan psikologis bagi pasien dengan gangguan penglihatan.

Masa depan RS Mata Masyarakat terlihat sangat menjanjikan karena sedang menikmati puncak Bonus Demografi. Organisasi ini didominasi secara mutlak oleh kelompok usia produktif, yakni Generasi Milenial (70% atau 155 orang) dan Generasi Z (14% atau 35 orang). Dengan 84% pegawai adalah tenaga muda, instansi memiliki energi inovasi yang melimpah untuk digitalisasi layanan. Stabilitas operasional juga sangat terjaga dengan angka prediksi pensiun yang sangat minim (2 orang). Di sisi lain, manajemen menunjukkan efisiensi tinggi dengan angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang ramping (13 orang), membuktikan pengelolaan beban kerja yang cerdas namun tetap peduli pada nasib tenaga pendukung.

4.42 RS Paru Jember



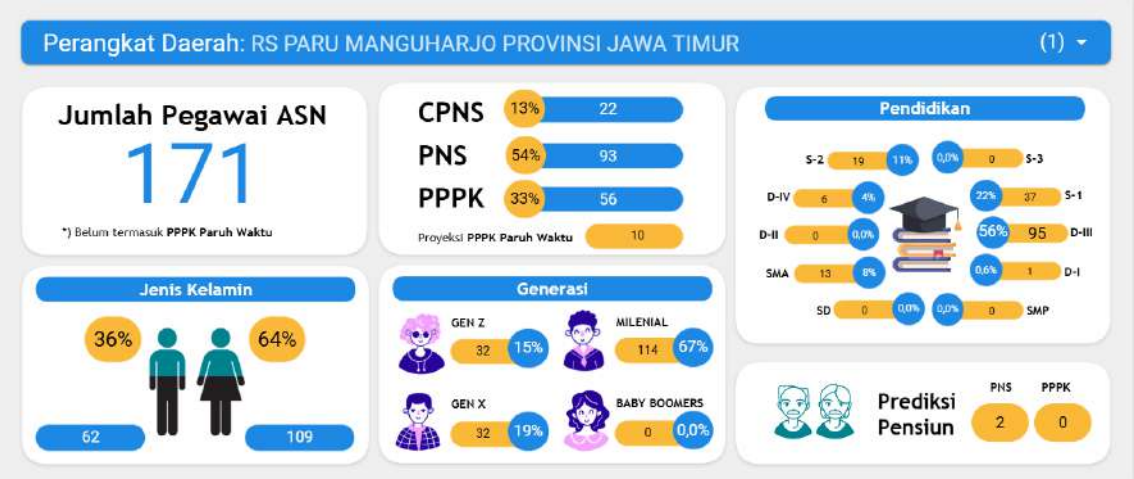
Gambar 4.42 Data Statistik ASN RS Paru Jember

RS Paru Jember menampilkan profil organisasi yang telah berhasil melakukan transformasi radikal dari birokrasi tradisional menuju model pelayanan modern. Data statistik memperlihatkan fakta menarik: instansi ini kini digerakkan oleh mayoritas tenaga baru, di mana gabungan PPPK (45% atau 161 orang) dan CPNS (15% atau 53 orang) mencapai angka 60% dari total kekuatan pegawai. Dominasi tenaga fungsional dan talenta baru ini mengindikasikan bahwa RS Paru Jember telah menjadi organisasi yang sangat lincah (*agile*), meninggalkan pola lama yang kaku, dan siap memberikan pelayanan kesehatan paru yang cepat, responsif, dan berbasis kinerja.

Keunggulan layanan medis di RS Paru Jember dibangun di atas dua pilar utama: keterampilan teknis dan kepakaran mendalam. Di satu sisi, pelayanan pasien sehari-hari dikawal ketat oleh pasukan vokasi yang kuat, yakni 154 lulusan D-III (43%), memastikan setiap tindakan medis dilakukan dengan terampil. Di sisi lain, kualitas rujukan medis sangat terjamin dengan tingginya rasio tenaga ahli berpendidikan S-2 sebesar 23% (81 orang), angka yang sangat tinggi untuk ukuran rumah sakit khusus. Sentuhan layanan semakin sempurna dengan dominasi pegawai perempuan sebesar 58% (208 orang), yang membawa pendekatan humanis dan penuh empati dalam merawat pasien.

RS Paru Jember sedang menikmati masa keemasan atau Bonus Demografi Mutlak, di mana organisasi ini didominasi secara masif oleh Generasi Milenial sebesar 71% (256 orang). Konsentrasi generasi produktif yang sangat tinggi ini adalah modal dahsyat untuk inovasi, menjadikan rumah sakit ini sangat potensial untuk menjadi pionir teknologi kesehatan di daerah. Di tengah semangat kemajuan tersebut, manajemen tetap menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi dengan menyediakan kuota Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 76 orang. Kebijakan ini memastikan bahwa kesejahteraan tenaga pendukung tetap terlindungi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, stabil, dan berkeadilan.

4.43 RS Paru Manguharjo



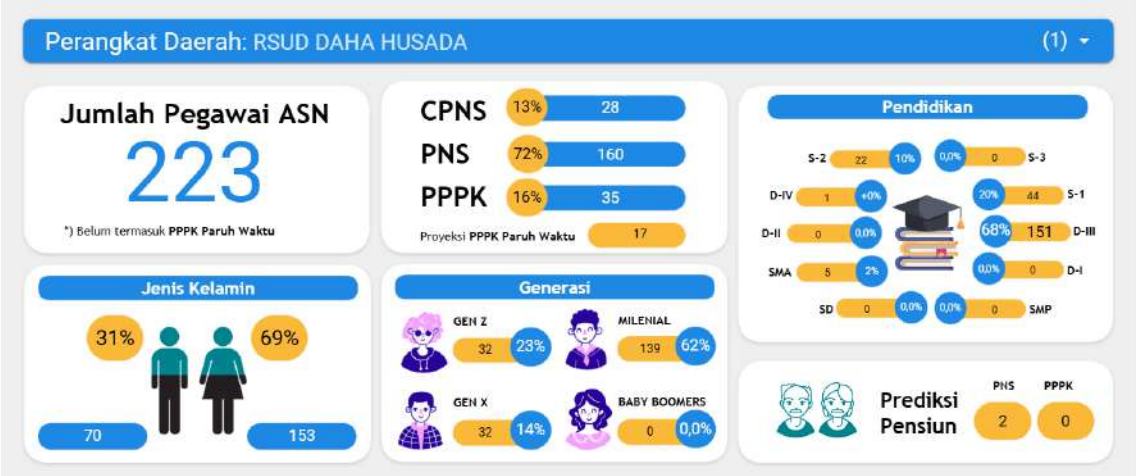
Gambar 4.43 Data Statistik ASN RS Paru Manguharjo

RS Paru Manguharjo menampilkan profil organisasi yang sedang melakukan lompatan transformasi yang signifikan. Dengan total kekuatan 171 Pegawai ASN, rumah sakit ini tidak lagi bertumpu pada pola birokrasi lama. Data menunjukkan integrasi tenaga baru yang sangat masif, di mana gabungan PPPK (33% atau 56 orang) dan CPNS (13% atau 22 orang) mencapai angka 46% dari total pegawai. Hampir separuh dari SDM rumah sakit adalah darah baru yang segar dan kompeten, menandakan kesiapan instansi untuk berlari kencang dengan kultur kerja yang lebih lincah, profesional, dan berbasis kinerja dalam menangani kesehatan respirasi di Jawa Timur.

Kualitas pelayanan di RS Paru Manguharjo didesain dengan struktur yang sangat taktis dan tepat guna. Tulang punggung pelayanan terlihat sangat kuat dengan dominasi lulusan D-III sebesar 56% (95 orang). Tingginya proporsi tenaga vokasi ini menjamin ketersediaan tenaga medis terampil yang siap sedia menangani pasien. Struktur ini diperkuat oleh lapisan manajerial dan spesialis dari lulusan S-1 (22%) dan S-2 (11%). Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 64% (109 orang) menjadi aset psikologis yang berharga, menghadirkan pendekatan pelayanan yang penuh empati, kelembutan, dan ketelatenan (*motherly touch*), aspek yang sangat vital bagi kenyamanan pasien paru.

Masa depan RS Paru Manguharjo berada di tangan generasi emas. Instansi ini didominasi secara mutlak oleh kelompok usia produktif, yakni Generasi Milenial (67% atau 114 orang) dan Generasi Z (15% atau 32 orang). Dengan 82% pegawai adalah tenaga muda, rumah sakit memiliki stamina organisasi yang prima untuk terus berinovasi. Stabilitas operasional juga sangat terjamin dengan angka prediksi pensiun yang sangat rendah (hanya 2 orang). Di sisi lain, manajemen menunjukkan efisiensi tinggi dalam pengelolaan SDM pendukung, terlihat dari angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang sangat ramping (10 orang), yang membuktikan bahwa beban kerja terdistribusi dengan baik tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan pegawai.

4.44 RSUD Daha Husada



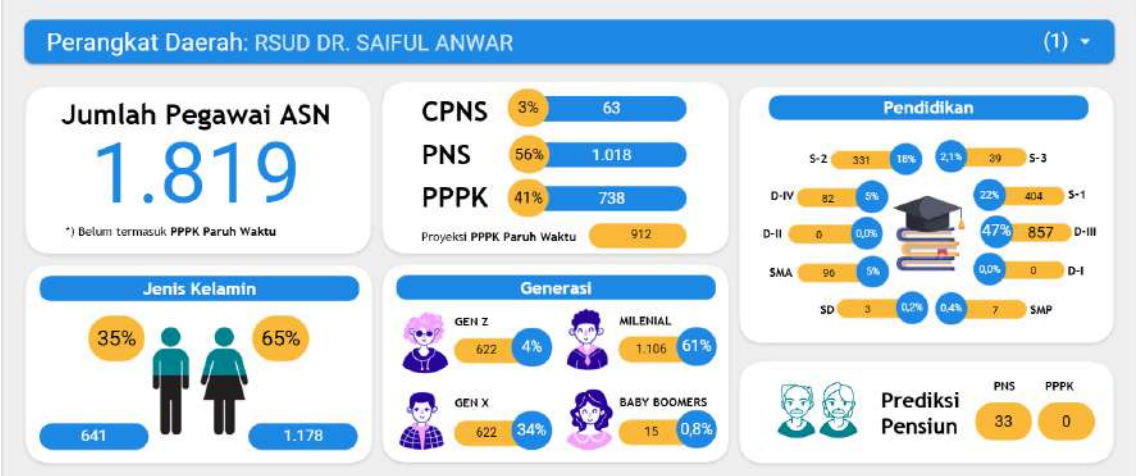
Gambar 4.44 Data Statistik ASN RSUD Daha Husada

RSUD Daha Husada menampilkan postur organisasi yang sangat sehat dengan total kekuatan 223 Pegawai ASN. Instansi ini memiliki pondasi stabilitas yang sangat kokoh karena didominasi oleh PNS sebesar 72% (160 orang), yang menjamin keberlanjutan standar pelayanan. Namun, rumah sakit ini tidak stagnan; adanya suntikan tenaga baru dari CPNS sebesar 13% (28 orang) dan PPPK sebesar 16% (35 orang) menunjukkan bahwa proses regenerasi dan penyegaran organisasi sedang berjalan aktif. Gabungan hampir 30% tenaga baru ini membawa semangat dan energi segar untuk mendukung transformasi pelayanan kesehatan.

Kekuatan utama pelayanan medis di RSUD Daha Husada terletak pada dominasi tenaga vokasi yang sangat masif. Sebanyak 68% pegawai (151 orang) adalah lulusan D-III, yang merupakan garda terdepan pelayanan teknis (seperti perawat dan tenaga medis terampil) yang siap sedia di sisi pasien 24 jam. Kompetensi ini didukung oleh dominasi pegawai perempuan yang mencapai 69% (153 orang). Tingginya rasio perempuan ini menjadi aset berharga dalam menciptakan atmosfer rumah sakit yang mengedepankan pelayanan penuh empati, ketelatenan, dan kasih sayang (*motherly care*), yang sangat krusial bagi kesembuhan pasien.

RSUD Daha Husada benar-benar menikmati bonus demografi, di mana organisasi ini digerakkan oleh 85% tenaga usia produktif, terdiri dari Generasi Milenial (62% atau 139 orang) dan Generasi Z (23% atau 52 orang). Dominasi generasi muda yang melek teknologi ini adalah modal besar untuk penerapan inovasi kesehatan digital. Di sisi lain, manajemen menunjukkan kearifan dan efisiensi dalam pengelolaan SDM; angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang terkendali (17 orang) menunjukkan kepedulian terhadap tenaga pendukung tanpa membebani organisasi, sementara prediksi pensiun yang sangat rendah (2 orang) menjamin stabilitas operasional yang prima di masa depan.

4.45 RSUD Dr. Saiful Anwar



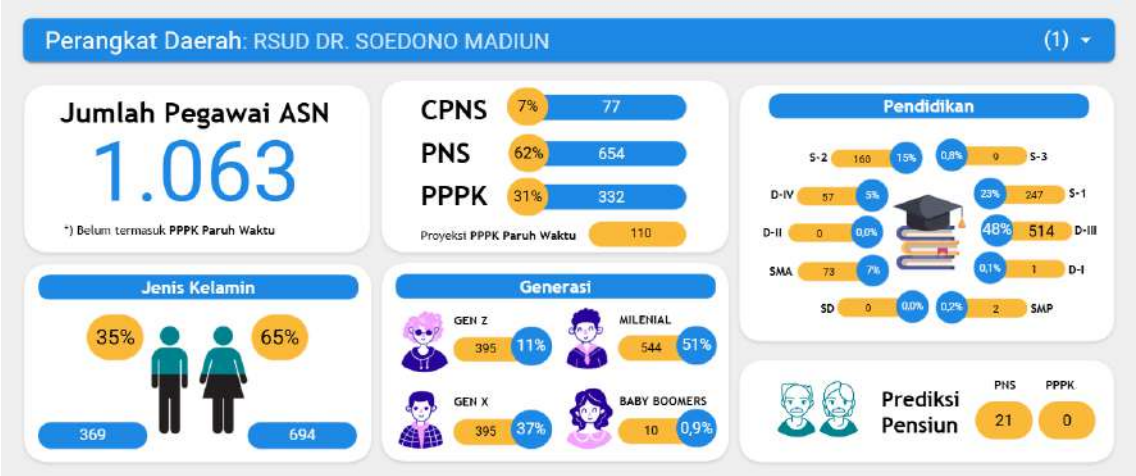
Gambar 4.45 Data Statistik ASN RSUD Dr. Saiful Anwar

RSUD Dr. Saiful Anwar menegaskan posisinya sebagai raksasa pelayanan kesehatan di Jawa Timur dengan total kekuatan 1.819 Pegawai ASN. Postur organisasi ini mencerminkan keseimbangan yang sangat sehat antara stabilitas dan fleksibilitas; di mana PNS senior sebesar 56% (1.018 orang) menjaga kontinuitas layanan, sementara PPPK yang mencapai 41% (738 orang) memberikan suntikan tenaga profesional baru. Besarnya porsi PPPK ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah sukses melakukan transformasi menuju birokrasi fungsional, yang lebih mengutamakan keahlian spesifik dan kecepatan layanan dibandingkan hirarki administratif semata.

Kualitas SDM di RSUD Dr. Saiful Anwar adalah salah satu yang terlengkap dan tertinggi di tingkat provinsi. Instansi ini merupakan gudang para pakar, dibuktikan dengan keberadaan 39 orang bergelar Doktoral (S-3) dan 331 orang Magister (S-2). Tingginya jumlah tenaga ahli ini mengonfirmasi statusnya sebagai rumah sakit pendidikan dan rujukan tersier yang mumpuni. Di sisi lain, pelayanan teknis harian sangat terjamin berkat pasukan vokasi yang masif, yakni 857 orang lulusan D-III (47%). Dominasi pegawai perempuan sebesar 65% (1.178 orang) juga menjadi jaminan mutu akan pendekatan pelayanan yang penuh empati, telaten, dan humanis.

Angka yang paling menakjubkan dan patut diapresiasi adalah Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 912 orang. Jumlah ini sangat fantastis mencapai setengah dari jumlah ASN yang ada menunjukkan komitmen kemanusiaan yang luar biasa dari manajemen untuk menyelamatkan karir hampir seribu tenaga honorer/pendukung. Ini adalah solusi sosial terbesar yang menjamin stabilitas ekonomi para pekerja tersebut tanpa mengganggu operasional rumah sakit. Didukung oleh energi tak habis-habisnya dari Generasi Milenial yang mendominasi sebesar 61% (1.106 orang), RSUD Dr. Saiful Anwar memiliki modal kuat untuk terus berinovasi sambil tetap menjadi pengayom bagi seluruh stafnya.

4.46 RSUD Dr. Soedono Madiun



Gambar 4.46 Data Statistik ASN RSUD Dr. Soedono Madiun

RSUD Dr. Soedono Madiun tampil sebagai institusi kesehatan rujukan utama yang sangat solid dengan kekuatan 1.063 Pegawai ASN. Rumah sakit ini memiliki keseimbangan emas dalam struktur organisasinya; di satu sisi mempertahankan stabilitas birokrasi yang kuat dengan 62% PNS (654 orang), namun di sisi lain sangat agresif dalam melakukan transformasi modern. Hal ini dibuktikan dengan tingginya porsi tenaga baru, yakni gabungan 332 orang PPPK (31%) dan 77 orang CPNS (7%). Kehadiran hampir 40% tenaga fungsional baru ini menjamin RSUD Dr. Soedono semakin lincah, profesional, dan adaptif dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan terkini.

Kualitas pelayanan medis di RSUD Dr. Soedono didukung oleh struktur kompetensi yang paripurna. Layanan teknis kepada pasien sangat terjamin berkat dominasi pasukan vokasi medis yang kuat, terlihat dari 514 orang lulusan D-III (48%) yang siap sedia di garda terdepan. Keunggulan ini disempurnakan oleh kapasitas kepakaran yang mumpuni sebagai rumah sakit pendidikan, dengan adanya 160 orang lulusan S-2 (15%) dan 9 orang lulusan Doktoral (S-3). Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 65% (694 orang) menjadi kekuatan inti dalam menghadirkan suasana perawatan yang humanis, telaten, dan penuh empati (*motherly care*).

Secara demografis, rumah sakit ini berada dalam kondisi prima karena digerakkan oleh Generasi Milenial (51% atau 544 orang) sebagai motor inovasi, yang didampingi oleh kematangan Generasi X (37% atau 395 orang) sebagai mentor. Kolaborasi antargenerasi ini menjamin stabilitas layanan di tengah prediksi pensiun 21 orang. Yang paling patut diapresiasi adalah komitmen sosial manajemen melalui Proyeksi PPPK Paruh Waktu bagi 110 orang. Kebijakan ini merupakan bukti nyata kepedulian manajemen untuk memberikan payung perlindungan bagi tenaga pendukung (non-ASN), memastikan mereka mendapatkan kepastian status tanpa mengganggu efisiensi operasional rumah sakit.

4.47 RSUD Dr. Soetomo



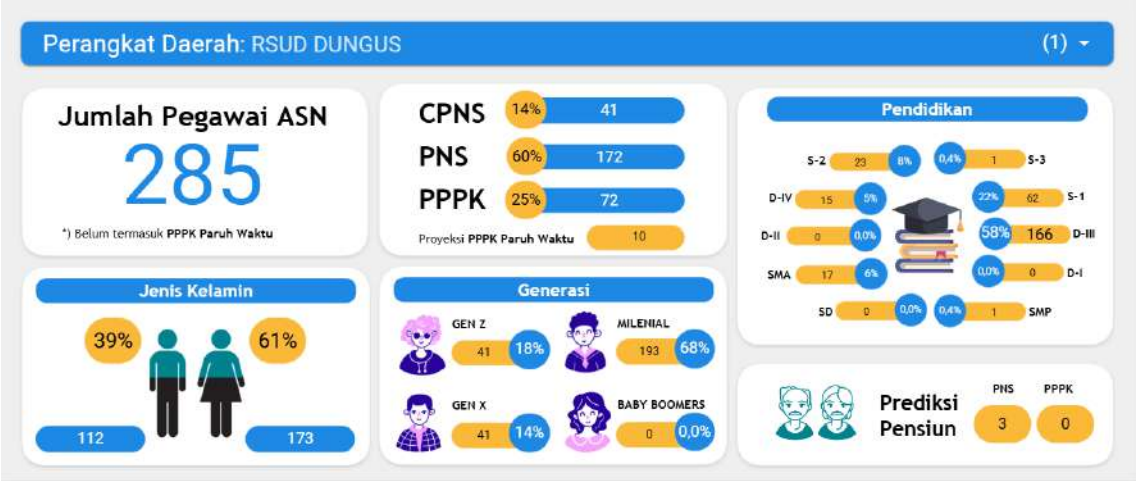
Gambar 4.47 Data Statistik ASN RSUD Dr. Soetomo

RSUD Dr. Soetomo mengukuhkan posisinya sebagai raksasa pelayanan kesehatan di Jawa Timur dengan kekuatan angkatan kerja mencapai 2.831 Pegawai ASN. Skala organisasi yang masif ini sedang mengalami transformasi strategis yang luar biasa, ditandai dengan tingginya proporsi PPPK sebesar 39% (1.105 orang). Angka ini menunjukkan bahwa rumah sakit rujukan utama ini telah berhasil beradaptasi dengan sistem manajemen SDM modern yang lebih fleksibel dan berbasis keahlian. Masuknya lebih dari seribu tenaga PPPK ini menjadi bukti bahwa RSUD Dr. Soetomo siap berlari kencang dengan mesin birokrasi yang lebih lincah dalam melayani ribuan pasien setiap harinya.

Keunggulan kompetitif RSUD Dr. Soetomo terletak pada struktur keahlian yang sangat lengkap. Di satu sisi, rumah sakit ini memiliki pasukan vokasi terbesar, yakni 1.355 orang lulusan D-III (48%), yang menjamin setiap pasien mendapatkan pelayanan teknis yang sigap dan terampil. Di sisi lain, sebagai rumah sakit pendidikan dan rujukan, instansi ini adalah gudang para pakar, dibuktikan dengan keberadaan 60 orang bergelar Doktoral (S-3) dan 471 orang Magister (S-2). Kombinasi antara ribuan tenaga terampil dan ratusan dokter spesialis/konsultan berpendidikan tinggi ini menciptakan ekosistem pelayanan medis yang paripurna dan berstandar internasional. Dominasi pegawai perempuan sebesar 69% juga memperkuat aspek humanisme dan ketelatenan dalam perawatan pasien.

Satu hal yang paling menyentuh dari data ini adalah angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang mencapai 950 orang. Keputusan untuk memproyeksikan hampir seribu tenaga pendukung (non-ASN) ke dalam skema PPPK Paruh Waktu adalah langkah penyelamatan nasib tenaga kerja terbesar dan paling berdampak di lingkungan Pemprov Jatim. Langkah ini menjamin stabilitas ekonomi bagi 950 keluarga pegawai tersebut. Di saat yang sama, dengan adanya prediksi pensiun bagi 120 PNS, manajemen memiliki momentum krusial untuk melakukan *transfer of knowledge* dari para senior kepada generasi penerus demi menjaga reputasi rumah sakit.

4.48 RSUD Dungus



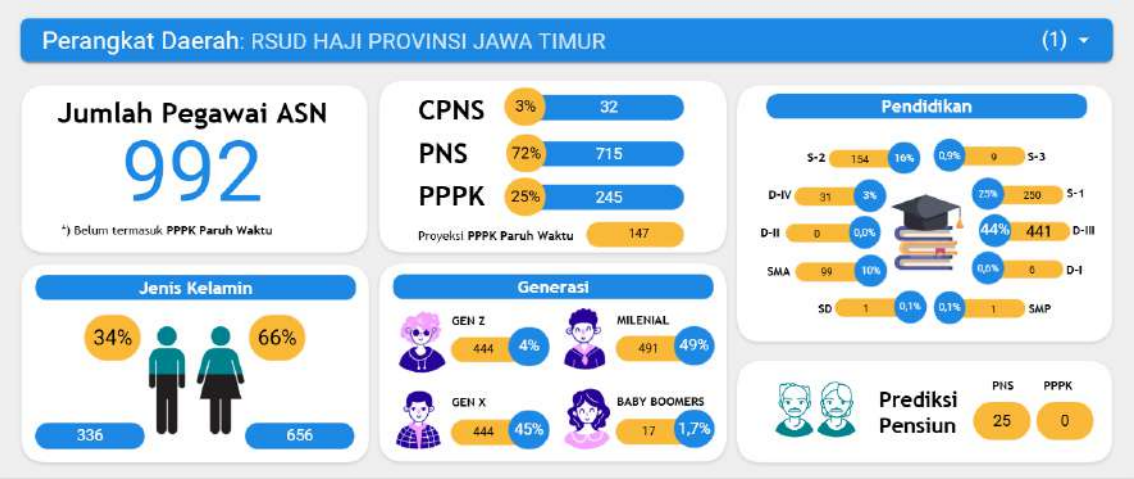
Gambar 4.48 Data Statistik ASN RSUD Dungus

RSUD Dungus menampilkan profil organisasi yang sedang mengalami peremajaan total dan sangat dinamis. Dari total 285 Pegawai ASN, instansi ini memiliki tingkat regenerasi yang luar biasa tinggi, di mana gabungan tenaga baru dari CPNS (14% atau 41 orang) dan PPPK (25% atau 72 orang) mencapai angka hampir 40% dari total kekuatan SDM. Masuknya ratusan tenaga muda ini menjadi indikator bahwa RSUD Dungus sedang melakukan akselerasi transformasi pelayanan menuju rumah sakit yang lebih modern, cepat, dan tanggap teknologi, sambil tetap mempertahankan stabilitas layanan melalui 60% PNS senior yang berpengalaman.

Kualitas pelayanan di RSUD Dungus ditopang oleh struktur kompetensi yang sangat ideal untuk rumah sakit. Tulang punggung pelayanan medis terlihat sangat kokoh dengan dominasi lulusan D-III sebesar 58% (166 orang). Tingginya angka tenaga vokasi ini menjamin ketersediaan tenaga terampil siap pakai (seperti perawat dan bidan) yang selalu siaga di sisi pasien. Keunggulan teknis ini disempurnakan oleh dominasi pegawai perempuan sebesar 61% (173 orang), yang secara alami membawa pendekatan "Motherly Care" atau asuhan penuh empati dan ketelatenan, faktor kunci yang sangat dibutuhkan dalam proses penyembuhan dan kenyamanan pasien.

Masa depan RSUD Dungus terlihat sangat cerah karena instansi ini benar-benar menikmati Bonus Demografi. Struktur pegawainya didominasi secara mutlak oleh kelompok usia produktif, yakni Generasi Milenial (68%) dan Gen Z (18%). Dengan 86% pegawai adalah tenaga muda, RSUD Dungus memiliki stamina organisasi yang prima dan semangat inovasi yang tinggi. Stabilitas operasional juga sangat terjamin dengan angka prediksi pensiun yang sangat minim (hanya 3 orang). Selain itu, tata kelola SDM terlihat sangat efisien dengan angka Proyeksi PPPK Paruh Waktu yang terkendali (10 orang), menunjukkan manajemen beban kerja yang baik namun tetap peduli pada kesejahteraan tenaga pendukung.

4.49 RSUD Haji Provinsi Jawa Timur



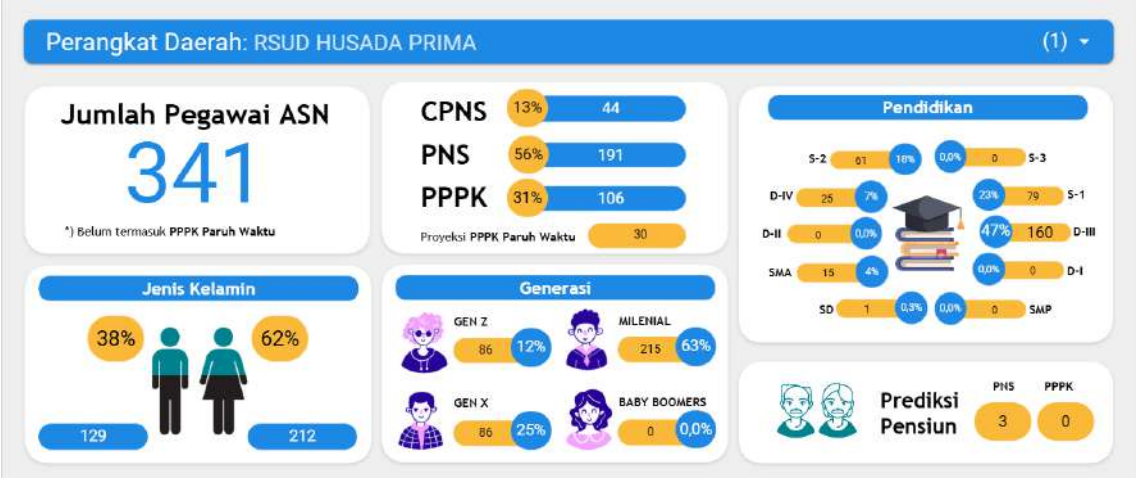
Gambar 4.49 Data Statistik ASN RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

RSUD Haji Provinsi Jawa Timur tampil sebagai institusi kesehatan raksasa dengan kekuatan total 992 Pegawai ASN. Struktur kepegawaiannya mencerminkan stabilitas organisasi tingkat tinggi, di mana 72% (715 orang) adalah PNS yang berpengalaman. Namun, instansi ini tidak statis; kehadiran 245 orang PPPK (25%) menunjukkan adaptasi yang cepat terhadap kebijakan manajemen talenta modern. Kabar paling menggembirakan adalah adanya Proyeksi PPPK Paruh Waktu sebanyak 147 orang.

Kualitas layanan medis di RSUD Haji ditopang oleh struktur SDM yang sangat lengkap dan berjenjang. Di lini operasional, terdapat 441 orang lulusan D-III (44%), yang merupakan pasukan vokasi (perawat/bidan) terampil sebagai ujung tombak pelayanan pasien. Di sisi lain, rumah sakit ini juga merupakan pusat rujukan dengan kredibilitas tinggi, dibuktikan dengan keberadaan 154 orang lulusan S-2 (16%) dan 9 orang lulusan S-3/Doktoral. Keberadaan para ekspertise medis tingkat lanjut ini menjamin RSUD Haji mampu menangani kasus-kasus medis yang kompleks. Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 66% (656 orang) menjadi kekuatan natural dalam menciptakan atmosfer pelayanan yang hangat dan penuh empati.

Secara demografi, RSUD Haji berada dalam fase kematangan organisasi, didominasi oleh dua generasi utama yang seimbang: Generasi Milenial (49% atau 491 orang) dan Generasi X (45% atau 444 orang). Keseimbangan ini sangat strategis; Gen X yang matang memegang kendali manajerial, sementara Milenial menjadi motor penggerak inovasi. Mengingat adanya prediksi pensiun sebanyak 25 orang PNS, manajemen memiliki momentum yang tepat untuk melakukan transfer pengetahuan (knowledge transfer) dari senior ke junior sebelum para mentor tersebut purna tugas. Dengan komposisi ini, RSUD Haji siap menghadapi tantangan kesehatan masa depan dengan tim yang solid dan berpengalaman.

4.50 RSUD Husada Prima



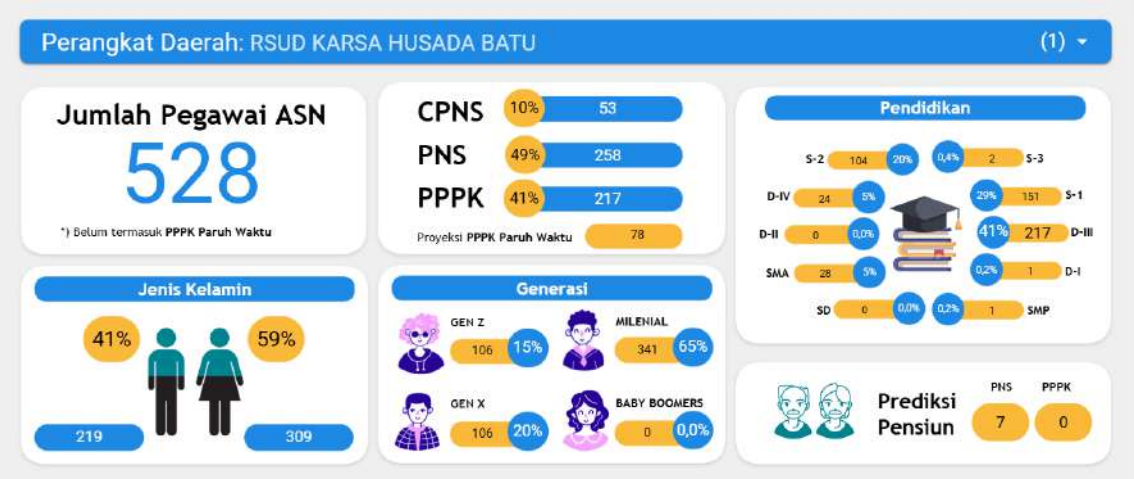
Gambar 4.50 Data Statistik ASN RSUD Husada Prima

RSUD Husada Prima menunjukkan postur organisasi yang sangat sehat dan adaptif dengan total 341 Pegawai ASN. Data ini menggambarkan keberhasilan instansi dalam melakukan transformasi manajemen SDM, di mana dominasi PNS sebesar 56% (191 orang) sebagai penjaga stabilitas kini diimbangi secara harmonis oleh kekuatan baru dari PPPK sebesar 31% (106 orang) dan CPNS sebesar 13% (44 orang). Gabungan tenaga baru (PPPK dan CPNS) yang mencapai 44% ini menjadi indikator kuat bahwa rumah sakit sedang bergerak cepat menuju model birokrasi berbasis kinerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pasien, tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur birokrasi lama.

Keunggulan utama pelayanan di RSUD Husada Prima terletak pada struktur kompetensi yang solid. Sebanyak 160 orang lulusan D-III (47%) menjadi tulang punggung pelayanan, memastikan ketersediaan tenaga vokasi terampil yang siap sedia di lini terdepan. Kualitas layanan ini semakin diperkuat oleh 61 orang lulusan S-2 (18%) yang berperan sebagai *leader* dan spesialis medis. Selain itu, dominasi pegawai perempuan yang mencapai 62% (212 orang) menjadi aset natural instansi dalam menghadirkan pendekatan pelayanan yang penuh empati dan keibuan (*motherly care*), sebuah aspek psikologis yang sangat krusial dalam mempercepat proses penyembuhan pasien.

Masa depan rumah sakit ini berada di tangan yang tepat, didominasi oleh Generasi Milenial sebanyak 63% (215 orang) yang dikenal inovatif dan produktif. Dengan prediksi pensiun yang sangat rendah (hanya 3 orang), instansi memiliki stabilitas operasional yang tinggi untuk jangka panjang. Tak kalah penting, komitmen sosial manajemen terlihat jelas dari alokasi Proyeksi PPPK Paruh Waktu untuk 30 orang. Kebijakan ini membuktikan bahwa RSUD Husada Prima tidak hanya mengejar target kinerja, tetapi juga menjunjung tinggi prinsip kemanusiaan dengan memberikan kepastian status bagi tenaga pendukung yang selama ini telah berdedikasi.

4.51 RSUD Karsa Husada Batu



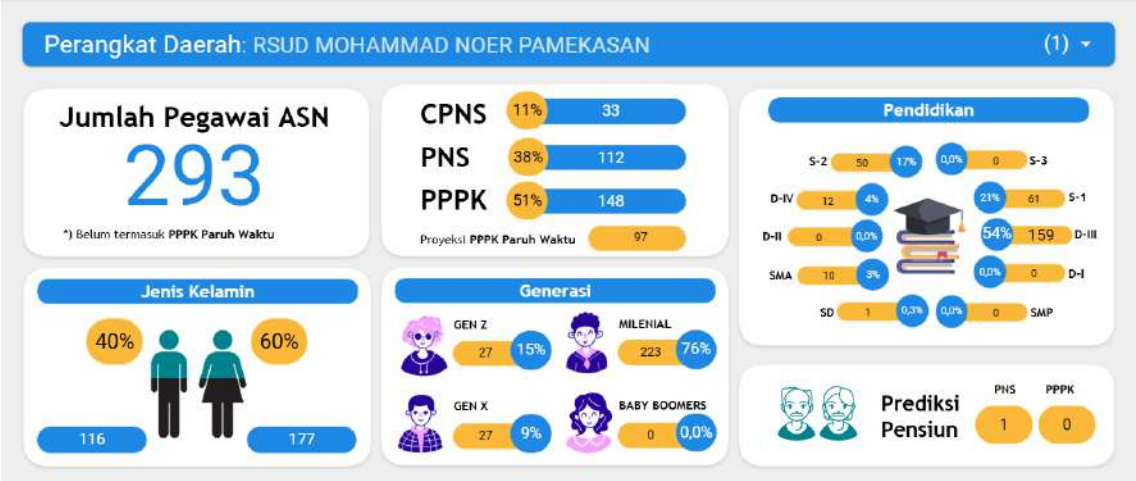
Gambar 4.51 Data Statistik ASN RSUD Karsa Husada Batu

RSUD Karsa Husada Batu menampilkan postur organisasi yang sangat sehat dan seimbang dengan total 528 Pegawai ASN. Data ini menunjukkan keberhasilan transformasi manajemen SDM, di mana ketergantungan pada PNS (49% atau 258 orang) mulai diimbangi secara signifikan oleh PPPK (41% atau 217 orang). Komposisi "hampir 50:50" antara PNS dan PPPK ini sangat progresif, mencerminkan pergeseran fokus dari birokrasi administratif menuju birokrasi berbasis keahlian dan kinerja (fungsional). Ditambah dengan suntikan energi baru dari 53 orang CPNS (10%), rumah sakit ini memiliki fondasi yang kokoh untuk menjalankan pelayanan kesehatan yang cepat dan responsif sesuai standar manajemen rumah sakit modern.

Kualitas layanan di RSUD Karsa Husada Batu didukung oleh struktur pendidikan yang istimewa. Fondasi pelayanan sangat kuat dengan adanya 217 orang lulusan D-III (41%), yang merupakan pasukan vokasi terampil di garda terdepan perawatan pasien. Namun, yang paling menonjol adalah tingginya rasio kepakaran, di mana terdapat 104 orang berpendidikan S-2 (20%). Keberadaan lebih dari 100 tenaga ahli bergelar master ini merupakan aset intelektual yang langka, memungkinkan rumah sakit untuk mengembangkan layanan spesialis tingkat lanjut. Dukungan 309 pegawai perempuan (59%) juga memperkuat aspek *hospitality* dan empati yang menjadi jiwa dari pelayanan medis.

Masa depan rumah sakit ini terlihat sangat cerah karena didukung oleh "demografi emas", di mana 80% pegawainya adalah tenaga muda, terdiri dari Generasi Milenial (65% atau 341 orang) dan Gen Z (15% atau 106 orang). Dominasi generasi yang *digital native* ini adalah modal utama untuk mengakselerasi penerapan *Smart Hospital* dan digitalisasi rekam medis elektronik. Selain berfokus pada teknologi, sisi humanis instansi tetap terjaga lewat komitmen "Proyeksi PPPK Paruh Waktu" bagi 78 orang.

4.52 RSUD Mohammad Noer Pamekasan



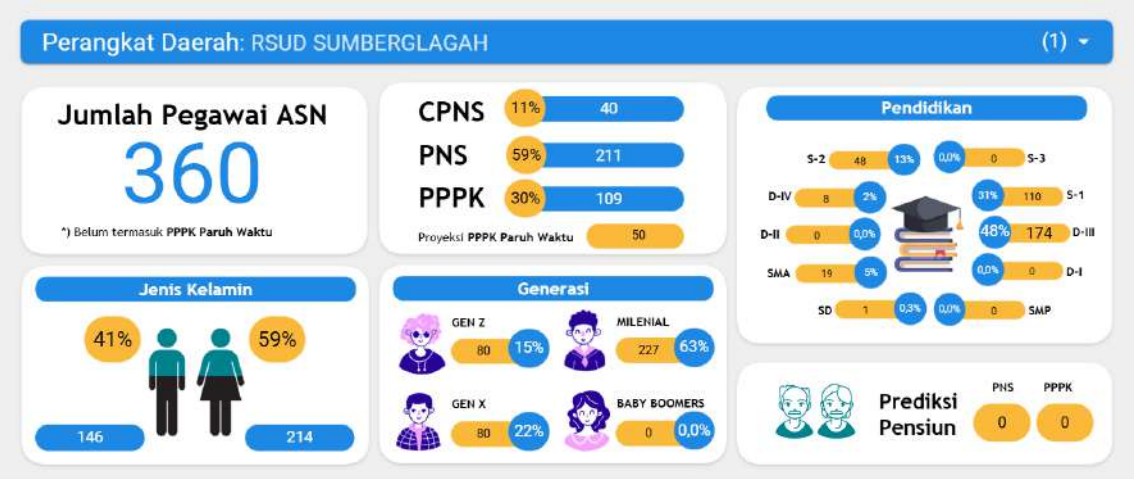
Gambar 4.52 Data Statistik ASN RSUD Mohammad Noer Pamekasan

RSUD Mohammad Noer Pamekasan menampilkan profil instansi yang sangat progresif dan telah bertransformasi penuh menjadi organisasi modern. Berbeda dengan instansi tradisional yang didominasi PNS, rumah sakit ini justru digerakkan oleh mayoritas PPPK sebesar 51% (148 orang) dan CPNS sebesar 11% (33 orang). Struktur ini menandakan bahwa RSUD Mohammad Noer telah berhasil beradaptasi dengan arah kebijakan nasional yang mengutamakan jabatan fungsional spesifik dan berbasis kinerja. Dominasi tenaga profesional baru ini, ditambah dengan kekuatan Generasi Milenial yang mencapai 76% (223 orang), menciptakan budaya kerja yang energik, adaptif, dan siap berlari kencang dalam meningkatkan standar pelayanan kesehatan di Pamekasan.

Dari sisi kualifikasi, rumah sakit ini memiliki "Komposisi Berlian" yang sangat ideal untuk pelayanan medis. Fondasi pelayanan diperkuat oleh 159 orang lulusan D-III (54%), yang merupakan tenaga vokasi terampil (seperti perawat dan bidan) sebagai garda terdepan. Kekuatan teknis ini disempurnakan oleh lapisan kepemimpinan dan spesialis yang mumpuni, terlihat dari tingginya angka lulusan S-2 sebesar 17% (50 orang). Selain itu, dominasi pegawai perempuan sebesar 60% (177 orang) menjadi aset natural dalam menghadirkan sentuhan pelayanan yang penuh empati dan keibuan (*motherly care*), aspek yang sangat krusial dalam mempercepat kesembuhan pasien.

Komitmen manajemen terhadap kesejahteraan pegawai terlihat sangat menonjol pada data "Proyeksi PPPK Paruh Waktu" yang mencapai 97 orang. Jumlah ini sangat signifikan mencapai sepertiga dari total ASN yang ada menunjukkan bahwa RSUD Mohammad Noer sangat serius melindungi nasib tenaga honorer agar tetap dapat bekerja dan mendapatkan status yang diakui negara. Di sisi lain, stabilitas operasional sangat terjamin karena prediksi pensiun hanya 1 orang, sehingga manajemen dapat fokus sepenuhnya pada pengembangan kompetensi dan inovasi layanan tanpa terganggu oleh risiko kekurangan SDM dalam waktu dekat.

4.53 RSUD Sumberglagah



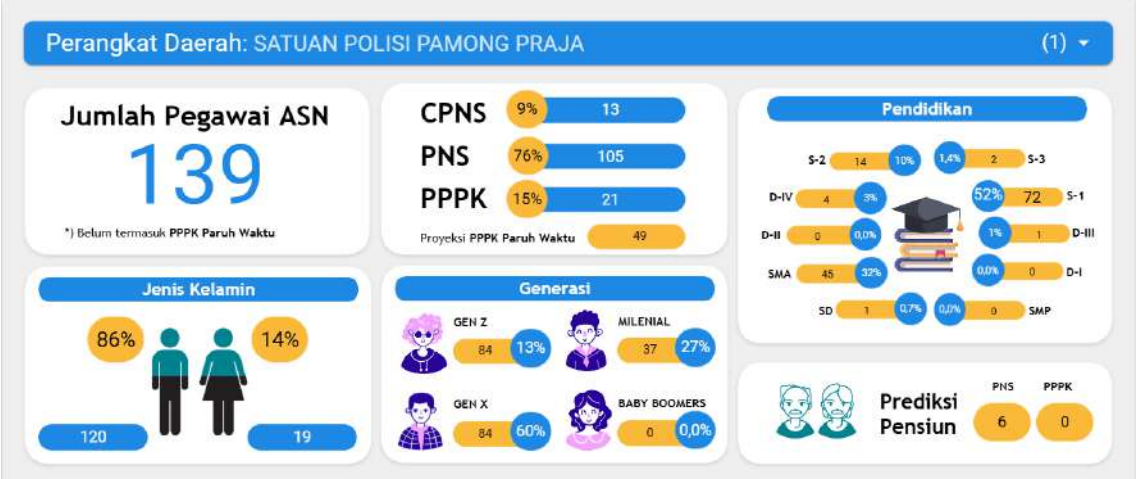
Gambar 4.53 Data Statistik ASN RSUD Sumberglagah

Data demografi RSUD Sumberglagah menunjukkan sebuah "Bonus Demografi" yang luar biasa bagi sebuah unit pelayanan publik. Organisasi ini didominasi secara mutlak oleh tenaga produktif, yakni Generasi Milenial sebesar 63% (227 orang) dan Gen Z sebesar 15% (estimasi 54 orang). Keunggulan ini diperkuat dengan fakta bahwa prediksi pensiun adalah 0 (nol), baik untuk PNS maupun PPPK. Artinya, RSUD memiliki tim yang berada di puncak usia produktif dengan stamina prima dan masa pengabdian yang masih sangat panjang. Kondisi "zero attrition" ini menjamin keberlanjutan layanan kesehatan yang stabil tanpa risiko kehilangan keahlian (brain drain) dalam waktu dekat.

Profil pendidikan pegawai mencerminkan struktur rumah sakit yang sangat ideal, di mana tenaga vokasi menjadi tulang punggung utama. Dominasi lulusan D-III sebesar 48% (174 orang) mengindikasikan ketersediaan tenaga terampil (seperti perawat dan bidan) yang sangat memadai untuk pelayanan langsung ke pasien. Hal ini diperkuat oleh 31% lulusan S-1 (110 orang) dan 13% lulusan S-2 (48 orang) yang mengisi peran manajerial dan spesialis. Komposisi gender yang didominasi perempuan sebesar 59% (214 orang) juga secara alami mendukung terciptanya lingkungan perawatan yang humanis dan penuh empati, selaras dengan prinsip *service excellence* di dunia medis.

RSUD Sumberglagah tampak telah berhasil beradaptasi dengan model kepegawaian modern yang diarahkan pemerintah pusat. Proporsi PPPK yang mencapai 30% (109 orang) menunjukkan bahwa rumah sakit ini telah bergerak maju menuju birokrasi berbasis keahlian (fungsional). Selain itu, adanya "Proyeksi PPPK Paruh Waktu" sebanyak 50 orang membuktikan kepedulian manajemen terhadap tenaga pendukung (non-ASN). Ini adalah langkah solutif yang brilian dalam merespons UU ASN No. 20 Tahun 2023, memastikan bahwa efisiensi anggaran tetap berjalan beriringan dengan jaminan kesejahteraan bagi seluruh elemen pendukung operasional rumah sakit.

4.54 Satuan Polisi Pamong Praja



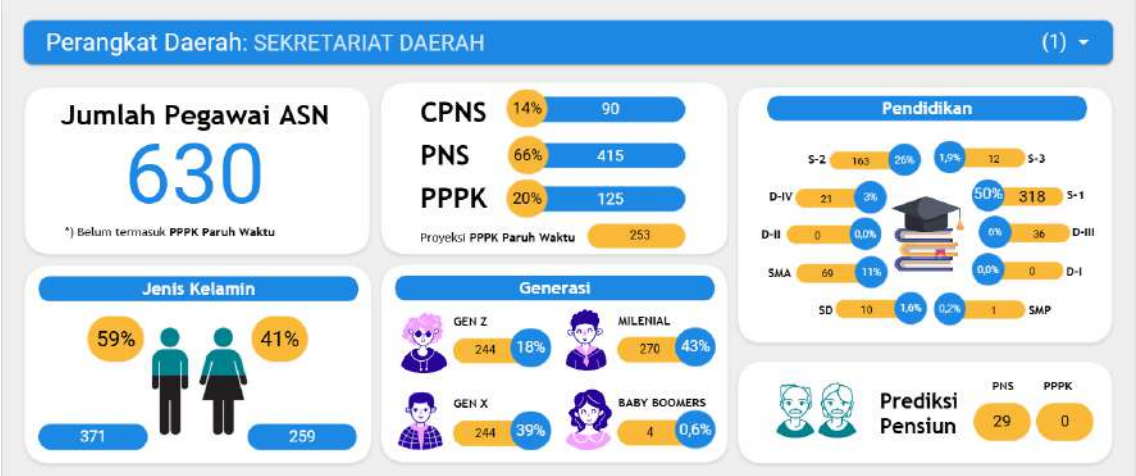
Gambar 4.54 Data Statistik ASN Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menampilkan profil kesiapan operasional yang prima dengan total 139 ASN. Karakteristik tugas penegakan Perda yang menuntut fisik prima tercermin jelas dari dominasi pegawai laki-laki sebesar 86% (120 orang). Komposisi ini sangat strategis untuk menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat (Trantibum) di lapangan. Meski didominasi Gen X (60%) yang matang secara emosional, kehadiran 13% Gen Z dan 9% CPNS baru menjadi sinyal positif bahwa peremajaan pasukan sedang dilakukan untuk menjaga stamina organisasi di masa depan.

Data pendidikan mematahkan stigma bahwa Satpol PP hanya mengandalkan otot. Faktanya, 52% personel (72 orang) bergelar Sarjana (S-1), bahkan ada 14 orang bergelar S-2. Tingginya angka sarjana ini selaras dengan arahan Kementerian Dalam Negeri agar Satpol PP mengedepankan pendekatan humanis, persuasif, dan cerdas dalam penegakan aturan. Kombinasi antara 32% lulusan SMA sebagai pelaksana taktis dan 52% sarjana sebagai pengendali strategis menciptakan unit kerja yang tidak hanya tegas, tetapi juga terukur dan profesional dalam bertindak.

Kabar baik terlihat pada kolom "Proyeksi PPPK Paruh Waktu" sebanyak 49 orang. Angka ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah untuk memperjelas status Banpol PP (Bantuan Polisi Pamong Praja) yang selama ini berstatus honorer. Dengan masuknya mereka ke dalam skema PPPK Paruh Waktu, kesejahteraan dan perlindungan kerja bagi para garda terdepan ini menjadi lebih terjamin. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan moral dan semangat korsa personel dalam melayani masyarakat, tanpa perlu was-was akan isu penghapusan tenaga honorer.

4.55 Sekretariat Daerah



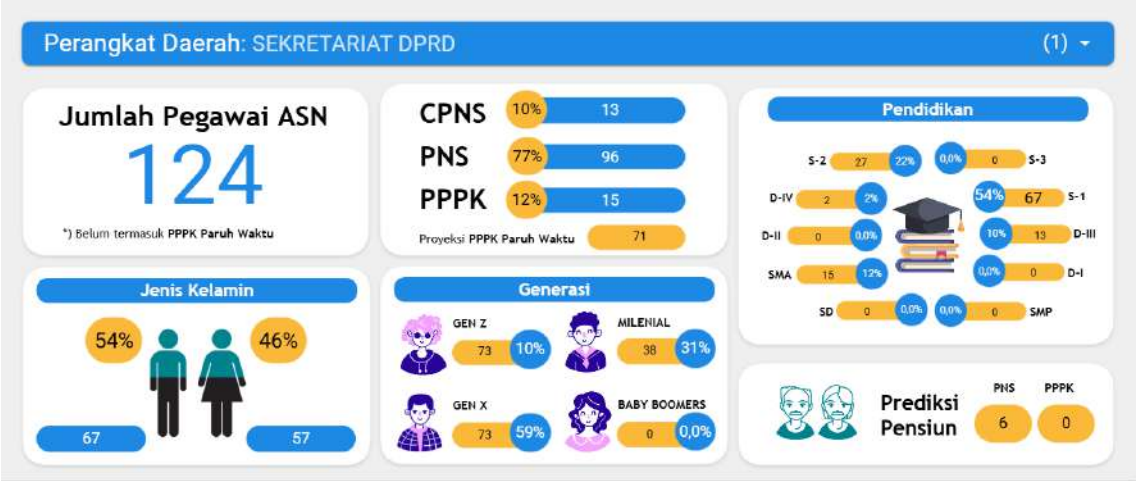
Gambar 4.55 Data Statistik ASN Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah menunjukkan kekuatan birokrasi yang sangat solid dengan total 630 Pegawai ASN. Komposisi ini mencerminkan keseimbangan yang sehat antara stabilitas dan fleksibilitas; didominasi oleh PNS sebesar 66% (415 orang) sebagai penjaga memori institusi, namun diperkuat secara signifikan oleh 20% PPPK (125 orang) dan 14% CPNS (90 orang). Tingginya persentase gabungan PPPK dan CPNS (mencapai 34%) mengindikasikan bahwa Setda sedang mengalami penyegaran organisasi yang masif. Hal ini sangat positif karena masuknya tenaga-tenaga baru ini dapat menjadi akselerator dalam penerapan reformasi birokrasi berdampak yang sedang digalakkan pemerintah pusat.

Angka yang paling mencolok dalam data ini adalah proyeksi "PPPK Paruh Waktu" yang mencapai 253 orang. Jumlah yang sangat besar ini hampir setara dengan 40% dari total ASN yang ada saat ini menunjukkan sisi humanis dan tanggung jawab sosial yang tinggi dari pimpinan daerah. Ini membuktikan bahwa Sekretariat Daerah serius mengimplementasikan amanat UU ASN No. 20 Tahun 2023 untuk tidak menelantarkan tenaga honorer. Dengan skema ini, ratusan pegawai yang selama ini mengabdi tetap mendapatkan kepastian status tanpa membebani anggaran daerah secara berlebihan, sebuah *win-win solution* yang patut dicontoh instansi lain.

Sebagai pusat perumusan kebijakan daerah, kualitas pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah terlihat sangat impresif dan meyakinkan. Data menunjukkan dominasi kaum intelektual dengan 50% lulusan S-1 (318 orang), 26% lulusan S-2 (163 orang), dan bahkan terdapat 12 orang (1,9%) lulusan S-3/Doktoral. Konsentrasi SDM berpendidikan tinggi yang mencapai hampir 80% ini menjadikan Setda sebagai *"Think Tank"* atau dapur kebijakan yang sangat mumpuni. Modal intelektual ini sangat krusial untuk menghasilkan kebijakan publik yang berbasis riset (*evidence-based policy*) dan inovasi tata kelola pemerintahan yang modern.

4.56 Sekretariat DPRD



Gambar 4.56 Data Statistik ASN Sekretariat DPRD

Berdasarkan data "Postur ASN" Sekretariat DPRD, terlihat fondasi organisasi yang sangat stabil dengan total 124 Pegawai ASN. Komposisi ini didominasi oleh PNS sebanyak 96 orang (77%), yang menunjukkan bahwa instansi memiliki basis birokrasi yang matang dan berpengalaman. Kehadiran 13 orang CPNS (10%) dan 15 orang PPPK (12%) juga menjadi sinyal positif bahwa proses regenerasi dan adaptasi terhadap model kepegawaian modern (ASN masa kini) sedang berjalan lancar. Hal ini selaras dengan semangat reformasi birokrasi nasional yang mendorong instansi pemerintah untuk tetap menjaga stabilitas kinerja inti sembari membuka ruang bagi talenta-talenta baru melalui jalur PPPK.

Salah satu sorotan paling progresif dari data ini adalah adanya "Proyeksi PPPK Paruh Waktu" sebanyak 71 orang. Angka yang cukup besar ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD sangat responsif dan peduli terhadap amanat UU ASN No. 20 Tahun 2023 terkait penyelesaian penataan tenaga non-ASN (honorer). Langkah ini merupakan bukti komitmen instansi untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, melainkan memberikan wadah formal yang menjamin kepastian status bagi pegawai yang selama ini telah mengabdi. Ini adalah langkah humanis dan strategis yang patut diapresiasi di tengah isu penghapusan honorer yang sedang hangat dibicarakan.

Dari sisi kualifikasi pendidikan, Sekretariat DPRD memiliki modal sumber daya manusia (SDM) yang luar biasa (high quality). Sebanyak 54% pegawai berpendidikan S-1 (67 orang) dan 22% berpendidikan S-2 (27 orang), yang artinya lebih dari 75% pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Profil pendidikan yang tinggi ini sangat relevan dengan tuntutan zaman *society 5.0* dan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dengan SDM yang berwawasan luas, instansi ini memiliki potensi besar untuk melahirkan inovasi pelayanan publik yang cerdas, cepat, dan berbasis data, sesuai dengan narasi pemerintah pusat tentang peningkatan indeks profesionalitas ASN.

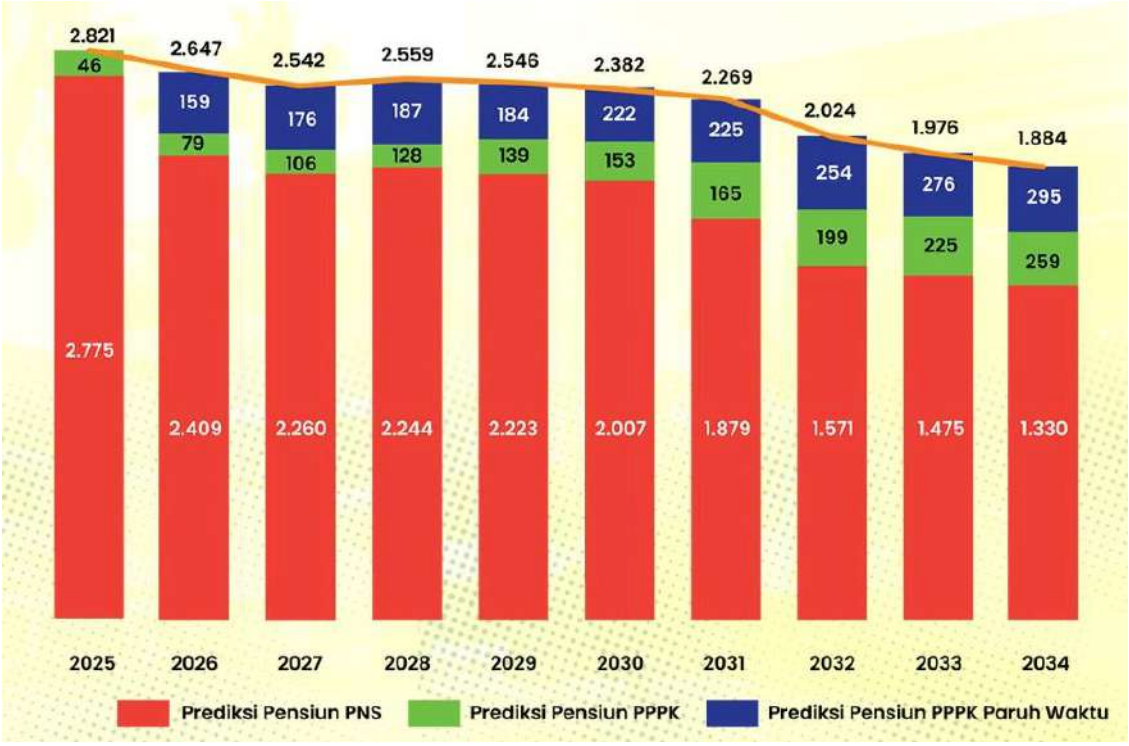
BAB V

Perkembangan Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur Terkini

BAB V
PERKEMBANGAN PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR TERKINI

5.1 Prediksi Pensiun ASN Jawa Timur

Prediksi pensiun ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam kurun waktu sepuluh tahun kedepan tepatnya tahun 2025 sampai 2034 menunjukkan bahwa sebanyak 21.774 pegawai akan memasuki masa purna tugas yang ditunjukkan pada gambar 5.1 mengindikasikan perlunya perencanaan strategis dalam regenerasi dan pengembangan SDM untuk menjaga kesinambungan pelayanan publik.



Gambar 5.1 Prediksi pensiun ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam kurun waktu 2025-2034

Pada tahun 2025, diprediksi terdapat 2.821 pegawai yang akan pensiun, terdiri dari 2.775 PNS, 46 PPPK, dan belum ada PPPK Paruh Waktu yang memasuki masa pensiun. Angka ini terus menurun secara bertahap hingga mencapai 1.884 pegawai pada tahun 2034, dengan komposisi 1.330 PNS, 259 PPPK, dan 295 PPPK Paruh Waktu. Komposisi pensiun didominasi oleh PNS dengan proporsi yang semakin menurun setiap tahunnya, sementara proporsi PPPK dan PPPK Paruh Waktu cenderung meningkat, yang mencerminkan perubahan struktur kepegawaian pasca kebijakan rekrutmen berbasis PPPK.

Tabel 5.1 Prediksi Pensiun PNS tahun 2025-2034

Perangkat Daerah	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Badan Kepegawaian Daerah	7	4	3	2	0	3	1	1	2	0	23
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	2	5	4	5	2	1	5	0	4	1	29
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	0	7	2	5	3	1	0	2	4	3	27
Badan Koordinasi Wilayah Jember	1	0	0	4	0	3	0	1	1	1	11
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	2	1	4	4	6	3	2	1	2	2	27
Badan Koordinasi Wilayah Malang	5	2	3	6	1	4	0	0	1	2	24
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	1	2	4	4	3	1	2	1	1	1	20
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	3	2	0	0	0	1	1	1	2	2	12
Badan Pendapatan Daerah	33	35	50	23	30	26	26	20	32	18	293
Badan Penelitian dan Pengembangan	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	6	7	3	3	5	6	1	5	4	1	41
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	13	13	12	9	7	9	8	5	4	3	83
Badan Penghubung Daerah Provinsi	2	5	1	1	0	1	0	2	2	4	18
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	11	9	8	6	8	7	7	9	5	4	74
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	4	5	4	7	4	2	4	2	4	36
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	7	6	4	4	2	1	1	3	3	4	35
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	23	10	8	5	10	8	10	6	3	5	88
Dinas Kehutanan	21	42	36	45	37	38	29	21	23	25	317
Dinas Kelautan dan Perikanan	14	18	13	11	15	16	17	14	20	19	157
Dinas Kepemudaan dan Olahraga	7	4	3	5	4	6	3	7	7	6	52
Dinas Kesehatan	43	17	22	15	18	9	16	5	8	11	164
Dinas Komunikasi dan Informatika	10	2	6	3	4	5	3	7	2	0	42
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	5	4	7	1	1	1	2	2	3	5	31
Dinas Lingkungan Hidup	5	3	5	3	3	8	4	2	6	3	42
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	56	56	50	23	26	13	11	10	14	7	266
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	22	30	22	16	10	26	17	20	31	29	223
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	8	2	5	7	10	3	1	1	0	1	38
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan	6	3	8	0	2	3	1	2	0	1	26

Perangkat Daerah	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	5	4	5	3	3	1	0	0	1	1	23
Dinas Pendidikan	1.901	1.608	1.493	1.560	1.561	1.367	1.265	1.020	943	847	13.565
Dinas Perhubungan	36	39	37	33	29	32	18	20	20	22	286
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	14	14	13	13	11	9	10	4	11	13	112
Dinas Perkebunan	9	2	6	2	2	1	2	1	0	0	25
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	10	6	12	11	7	5	14	6	4	3	78
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	70	50	39	29	15	26	26	16	13	8	292
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	13	6	5	3	3	7	4	5	3	5	54
Dinas Peternakan	12	6	6	9	6	5	3	4	2	5	58
Dinas Sosial	73	62	37	41	34	24	30	25	17	17	360
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	41	35	27	21	19	17	23	18	18	16	235
Inspektorat Provinsi	3	9	5	6	7	4	4	4	5	6	53
RS Jiwa Menur	9	3	8	4	11	5	8	6	7	13	74
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	0	2	3	4	3	1	3	2	0	3	21
RS Paru Jember	0	8	3	3	1	4	1	2	3	2	27
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	0	2	3	4	1	3	2	2	1	1	19
RSUD Daha Husada	0	2	7	2	3	3	3	1	2	3	26
RSUD Dr. Saiful Anwar	34	34	41	49	56	61	70	64	47	32	488
RSUD Dr. Soedono Madiun	21	21	22	18	27	33	41	37	27	19	266
RSUD Dr. Soetomo	150	122	118	108	111	99	88	86	70	71	1.023
RSUD Dungus	0	3	3	7	2	2	2	4	3	2	28
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	17	25	29	42	40	44	50	47	44	36	374
RSUD Husada Prima	0	3	3	5	9	6	2	8	2	9	47
RSUD Karsa Husada Batu	0	8	6	10	8	8	6	4	5	3	58
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	0	1	1	0	1	0	3	1	3	2	12
RSUD Sumberglagah	0	0	4	3	4	3	5	3	9	1	32
Satuan Polisi Pamong Praja	11	6	5	4	7	8	6	8	8	9	72
Sekretariat Daerah	21	29	28	27	19	17	14	17	16	15	203
Sekretariat DPRD	9	6	3	9	9	5	6	4	5	4	60
Total	**2.775**	**2.409**	**2.260**	**2.244**	**2.223**	**2.007**	**1.879**	**1.571**	**1.475**	**1.330**	**20.173**

Data Per 31 Desember 2025

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Data prediksi pensiun PNS Pemerintah Provinsi Jawa Timur periode 2025-2034 menunjukkan total 20.173 pegawai yang akan memasuki masa purna tugas, dengan konsentrasi tertinggi pada Dinas Pendidikan sebanyak 15.565 pegawai (77,16%), diikuti

oleh RSUD Dr. Soetomo dengan 1.023 pegawai dan RSUD Dr. Saiful Anwar dengan 408 pegawai. Pola pensiun menunjukkan tren penurunan bertahap dari 2.775 pegawai pada tahun 2025 menjadi 1.330 pegawai pada tahun 2034, yang mengindikasikan perlunya perencanaan regenerasi SDM yang terstruktur, terutama pada sektor pendidikan dan kesehatan sebagai penyumbang terbesar pegawai yang akan pensiun, guna memastikan kesinambungan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kesenjangan kompetensi akibat kehilangan pegawai berpengalaman.

Tabel 5.2 Prediksi Pensiun PPPK tahun 2025-2034

Perangkat Daerah	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Badan Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	7
Badan Pendapatan Daerah	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Badan Penghubung Daerah Provinsi	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	5
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Badan Riset dan Inovasi Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Dinas Kehutanan	0	1	0	0	2	0	3	2	7	1	16
Dinas Kelautan dan Perikanan	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
Dinas Kesehatan	0	0	1	2	3	6	5	2	0	2	21
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dinas Lingkungan Hidup	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	0	2	0	2	2	1	0	4	5	2	18
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Dinas Pendidikan	44	73	98	121	125	143	145	172	181	213	1.315
Dinas Perhubungan	0	0	0	1	1	0	1	1	2	1	8
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Dinas Perkebunan	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	2	1	3	2	5	3	4	3	4	3	30
Dinas Peternakan	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	5
Dinas Sosial	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2

Perangkat Daerah	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Inspektorat Provinsi	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
RSUD Dr. Saiful Anwar	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8
RSUD Dr. Soedono Madiun	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	5
RSUD Dr. Soetomo	0	0	0	0	0	0	0	2	0	9	11
RSUD Haji	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
RSUD Husada Prima	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
RSUD Karsa Husada Batu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
RSUD Sumberglagah	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Sekretariat Daerah	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	8
Sekretariat DPRD	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	3
Total	**46**	**79**	**106**	**128**	**139**	**153**	**165**	**199**	**225**	**259**	**1.499**

Data Per 31 Desember 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Data prediksi pensiun PPPK Pemerintah Provinsi Jawa Timur periode 2025-2034 menunjukkan total 1.499 pegawai yang akan memasuki masa purna tugas, dengan konsentrasi tertinggi pada Dinas Pendidikan sebanyak 1.318 pegawai (87,93%), diikuti oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dengan 30 pegawai dan Dinas Kesehatan sebanyak 21 pegawai. Pola pensiun menunjukkan tren peningkatan bertahap dari 46 pegawai pada tahun 2025 menjadi 259 pegawai pada tahun 2034, yang mencerminkan dampak kebijakan rekrutmen PPPK yang dimulai pada tahun 2021 dan akan mulai memasuki fase pensiun secara signifikan pada dekade mendatang.

5.2 Pemetaan Prediktif Kapasitas dan Kesiapan SDM Aparatur dalam Pembangunan Jawa Timur 2025-2029

Misi Jangka Menengah yang diusung oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur adalah 9 Nawa Bhakti Satya yang mencakup sembilan pilar strategis yaitu 1. Jatim Sejahtera, 2. Jatim Kerja, 3. Jatim Akses, 4. Jatim Agro, 5. Jatim Cerdas, 6. Jatim Sehat, 7. Jatim Berkah Amanah, 8. Jatim Harmoni, 9. Jatim Lestari memerlukan pengelola kepegawaian yang mampu menyelaraskan kompetensi ASN dengan kebutuhan pembangunan di setiap sektor prioritas. Untuk mewujudkan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah perlu memproyeksikan kebutuhan SDM aparatur yang tidak hanya kompeten dalam administrasi kepegawaian, tetapi juga memiliki kemampuan analisis kebutuhan formasi berbasis data, manajemen talenta strategis, serta pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan target kinerja masing-masing misi, seperti tenaga kesehatan berkualitas untuk Jatim Sehat, tenaga pendidik profesional untuk Jatim Cerdas, dan tenaga ahli infrastruktur untuk Jatim Akses. Dengan demikian, pengelolaan kepegawaian yang adaptif, terukur, dan berorientasi hasil akan menjadi kunci utama dalam memastikan setiap Perangkat Daerah memiliki SDM yang tepat untuk

berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi "Jawa Timur Lebih Maju, Sejahtera, dan Berkelanjutan" melalui implementasi 9 Nawa Bhakti Satya secara komprehensif dan berkelanjutan.



Gambar 5.2 Misi Jangka Menengah 9 Pilar Nawa Bhakti Satya

Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan klasifikasi nama jabatan yang disesuaikan dengan rumpun jabatan sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah untuk memastikan keseragaman nomenklatur jabatan, kesesuaian kompetensi dengan tugas dan fungsi. Melalui penerapan kamus kelas jabatan ini, Badan Kepegawaian Daerah dapat melakukan analisis prediktif terhadap kebutuhan SDM per rumpun jabatan, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang perlu dipenuhi melalui rekrutmen atau pengembangan, serta menyusun strategi pengelolaan talenta yang diselaraskan dengan prioritas pembangunan daerah dalam jangka menengah. Pemetaan Rumpun Jabatan Pelaksana dan Fungsional dituliskan pada bagian Lampiran.

Tabel 5.3 Persentase Rumpun Jabatan Pelaksana

Rumpun Jabatan Pelaksana	Jumlah ASN	Persentase
(1)	(2)	(3)
Pemerintahan	4.521	51,96%
Administrasi	2.221	25,53%
Analis Kebijakan	1.214	13,95%
Pekerjaan Umum	209	2,40%
Kesehatan	148	1,70%
Perikanan	127	1,46%
Transportasi	116	1,33%

Rumpun Jabatan Pelaksana	Jumlah ASN	Persentase
(1)	(2)	(3)
Hukum	33	0,38%
Pertanian	32	0,37%
Manajemen SDM	25	0,29%
Kehumasan	23	0,26%
Penegakan Perda	8	0,09%
Sosial Kemasyarakatan	8	0,09%
Ekonomi	5	0,06%
Energi	3	0,03%
Peternakan	3	0,03%
Kesekretariatan	2	0,02%
Pariwisata	2	0,02%
Investasi	1	0,01%
Total	**8.701**	**100,00%**

Data Per 31 Desember 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Konsentrasi jabatan pelaksana pada rumpun Pemerintahan (51,96%), Administrasi (25,53%), dan Analis Kebijakan (13,95%) terjadi karena kebutuhan operasional pemerintahan yang bersifat lintas sektor dan dibutuhkan di seluruh perangkat daerah untuk menjalankan fungsi administratif dasar seperti pengelolaan surat-menyurat, arsip, kepegawaian, keuangan, perencanaan, dan layanan umum.

Tabel 5.4 Persentase Rumpun Jabatan Fungsional

Rumpun Jabatan Fungsional	Jumlah ASN	Persentase
(1)	(2)	(3)
Pendidikan	37.858	75,05%
Kesehatan	8.429	16,71%
Sosial Kemasyarakatan	544	1,08%
Pertanian	489	0,97%
Administrasi	443	0,88%
Kehutanan	378	0,75%
Pekerjaan Umum	343	0,68%
Manajemen SDM	236	0,47%
Teknologi Informasi	234	0,46%
Analis Kebijakan	192	0,38%

Rumpun Jabatan Fungsional	Jumlah ASN	Persentase
(1)	(2)	(3)
Peternakan	181	0,36%
Manajemen Keuangan	143	0,28%
Perencanaan	139	0,28%
Kehumasan	133	0,26%
Ekonomi	106	0,21%
Pengawasan/Audit	96	0,19%
Perikanan	81	0,16%
Manajemen Bencana	77	0,15%
Kesekretariatan	76	0,15%
Lingkungan	60	0,12%
Pariwisata	45	0,09%
Hukum	43	0,09%
Investasi	41	0,08%
Kepemudaan dan Keolahragaan	33	0,07%
Penelitian dan Pengembangan	29	0,06%
Penegakan Perda	9	0,02%
Energi	8	0,02%
Total	**50.446**	**100,00%**

Data Per 31 Desember 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Data distribusi 50.446 ASN jabatan fungsional menunjukkan kekuatan signifikan pada rumpun Pendidikan (75,05%) dan Kesehatan (16,71%) yang telah siap mendukung implementasi Jatim Cerdas dan Jatim Sehat secara optimal. Sedangkan perlu dilakukan perencanaan kedepan untuk mewujudkan implementasi 9 Nawa Bhakti Satya secara lebih komprehensif dan seimbang. Proyeksi kebutuhan SDM ke depan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.5 terdapat peluang strategis untuk memperkuat kapasitas rumpun-rumpun teknis lainnya yang menjadi pendukung utama misi-misi pembangunan, seperti Pekerjaan Umum dan Teknologi Informasi untuk Jatim Akses, Pertanian, Peternakan, dan Perikanan untuk Jatim Agro, serta Pariwisata dan Ekonomi untuk Jatim Kerja.

Tabel 5.5 Rumpun Pendukung 9 Nawa Bhakti Satya

9 Nawa Bhakti Satya	Rumpun Pendukung	Jumlah Jabfung ASN	% SDM
(1)	(2)	(3)	(4)
Jatim Cerdas	Manajemen SDM, Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan	38.123	75,57%
Jatim Sehat	Kesehatan	8.429	16,71%
Jatim Sejahtera	Administrasi, Kepemudaan dan Keolahragaan, Manajemen Bencana, Sosial Kemasyarakatan	1.097	2,17%
Jatim Agro	Perikanan, Pertanian, Peternakan	751	1,49%
Jatim Berkah Amanah	Analis Kebijakan, Hukum, Kesekretariatan, Manajemen Keuangan, Penegakan Perda, Pengawasan / Audit, Perencanaan	698	1,38%
Jatim Akses	Energi, Pekerjaan Umum, Teknologi Informasi	577	1,14%
Jatim Lestari	Kehutanan, Lingkungan	446	0,88%
Jatim Kerja	Ekonomi, Investasi, Pariwisata	192	0,38%
Jatim Harmoni	Kehumasan	133	0,26%
Total		**50.446**	**100,00%**

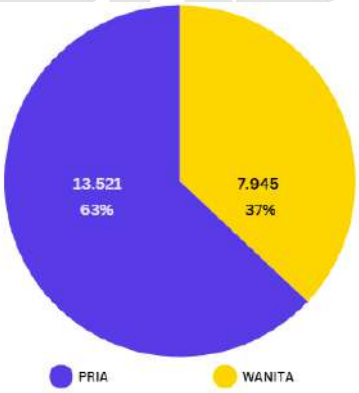
Data Per 31 Desember 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Penguatan SDM untuk implementasi 9 Nawa Bhakti Satya dapat dilaksanakan melalui beberapa tahapan strategis yaitu (1) Pemetaan dan analisis kebutuhan dengan melakukan audit kompetensi jabatan fungsional dan menyusun proyeksi kebutuhan SDM berbasis prioritas misi pembangunan, (2) Pengembangan kompetensi lintas rumpun) melalui program pelatihan dan sertifikasi bagi 8.701 ASN jabatan pelaksana dengan prioritas konversi dari rumpun administratif ke rumpun teknis, (3) Rekrutmen terencana dan berbasis prioritas yang fokus pada penguatan rumpun teknis dengan jumlah presentase kecil (lihat tabel 5.5) seperti Pekerjaan Umum, Teknologi Informasi, Pertanian, Perikanan, Ekonomi, Pariwisata, Kehutanan, dan Lingkungan untuk mendukung Jatim Akses, Jatim Agro, Jatim Kerja, dan Jatim Lestari, (4) Monitoring, evaluasi, dan penyesuaian berkelanjutan melalui dashboard kepegawaian berbasis data dan evaluasi berkala untuk memastikan alignment antara kapasitas SDM dengan target kinerja organisasi, sehingga setiap pilar 9 Nawa Bhakti Satya memiliki daya dukung SDM yang proporsional, kompeten, dan siap mengakselerasi pembangunan Jawa Timur yang merata, inklusif, dan berkelanjutan.

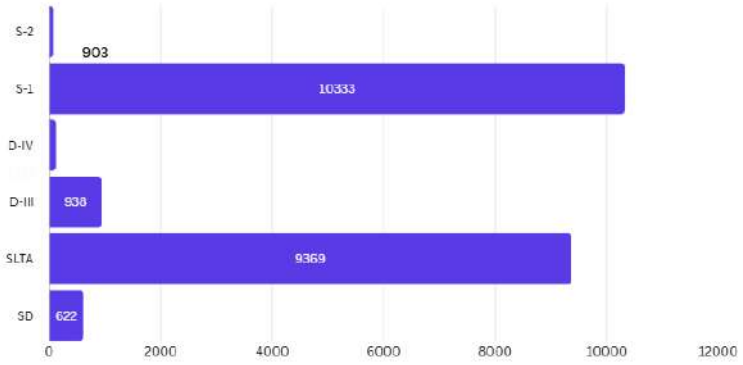
5.3 Proyeksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK PW)

Pemerintah Provinsi Jawa Timur memproyeksikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK PW) sebanyak 21.466 orang untuk mengisi berbagai posisi strategis yang memerlukan fleksibilitas dalam pola kerja. Proyeksi ini merupakan respons terhadap Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, yang memberikan kerangka regulasi untuk pengangkatan tenaga Non ASN yang tidak lolos seleksi PPPK penuh waktu namun tetap dibutuhkan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Dari total proyeksi 21.466 PPPK PW, komposisi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan distribusi yang cukup seimbang dengan 13.802 orang (64%) berjenis kelamin pria dan 7.664 orang (36%) berjenis kelamin wanita yang ditunjukkan pada Gambar 5.1 sedangkan untuk distribusi berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan dominasi lulusan Strata-1 (S-1) sebanyak 10.353 orang, diikuti oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 8.988 orang, lulusan Diploma (D-III/D-IV) sebanyak 1.903 orang, dan lulusan Strata-2 (S-2) sebanyak 222 orang. Komposisi ini mencerminkan kebutuhan tenaga kerja dengan kualifikasi yang beragam sesuai dengan jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas yang akan diemban oleh PPPK PW di berbagai unit kerja yang ditunjukkan pada Gambar 5.3.

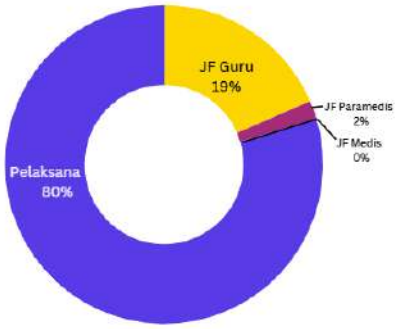


Gambar 5.3 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Jenis Kelamin

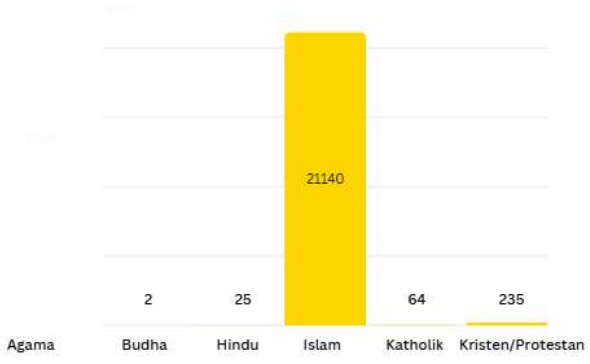


Gambar 5.4 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Pendidikan

Analisis proyeksi berdasarkan jenis formasi menunjukkan bahwa mayoritas PPPK PW adalah untuk jabatan fungsional sebanyak 12.914 orang (60%), yang menunjukkan fokus pada pengisian posisi teknis dan profesional seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidik, dan tenaga teknis lainnya yang memerlukan keahlian khusus namun dengan pola kerja yang fleksibel. Sementara itu, kebutuhan untuk jabatan pelaksana diproyeksikan sebanyak 8.552 orang (40%), yang akan mengisi posisi-posisi administratif dan operasional di berbagai Organisasi Perangkat Daerah.



Gambar 5.5 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Klaster Jabatan



Gambar 5.6 Jumlah PPPK PW Berdasarkan Agama

Ditinjau dari rentang usia, proyeksi PPPK PW didominasi oleh kelompok usia produktif 26-35 tahun sebanyak 10.254 orang, diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 6.235 orang, kelompok usia 46-55 tahun sebanyak 3.561 orang, kelompok usia

18-25 tahun sebanyak 1.354 orang, dan kelompok usia di atas 55 tahun sebanyak 62 orang. Dominasi usia produktif ini menunjukkan bahwa PPPK PW diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal dalam jangka waktu yang cukup panjang meskipun dengan status kepegawaian paruh waktu.

Tabel 5.6 Proyeksi Jumlah PPPK Paruh Waktu berdasarkan Perangkat Daerah

Perangkat Daerah	P	W	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Badan Kepegawaian Daerah	8	6	14
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	7	1	8
Badan Koordinasi Wilayah Bojonegoro	11	2	13
Badan Koordinasi Wilayah Jember	13	3	16
Badan Koordinasi Wilayah Madiun	1	0	1
Badan Koordinasi Wilayah Malang	3	0	3
Badan Koordinasi Wilayah Pamekasan	5	0	5
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	89	11	100
Badan Pendapatan Daerah	467	103	570
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	14	7	21
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	14	11	25
Badan Penghubung Daerah Provinsi	8	0	8
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	18	2	20
Badan Riset dan Inovasi Daerah	1	1	2
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	13	6	19
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	51	22	73
Dinas Kehutanan	79	9	88
Dinas Kelautan dan Perikanan	394	97	491
Dinas Kesehatan	33	13	46
Dinas Komunikasi dan Informatika	33	15	48
Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	40	28	68
Dinas Lingkungan Hidup	6	10	16
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	239	132	371
Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	699	32	731
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	28	17	45
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Kependudukan	13	1	14
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	42	13	55
Dinas Pendidikan	8.396	5.869	14.265

Perangkat Daerah	P	W	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Dinas Perhubungan	182	29	211
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	137	39	176
Dinas Perkebunan	16	9	25
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	10	1	11
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	80	25	105
Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	43	26	69
Dinas Peternakan	184	39	223
Dinas Sosial	292	188	480
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	66	56	122
Inspektorat Provinsi	11	6	17
RS Jiwa Menur	13	5	18
RS Mata Masyarakat Jawa Timur	9	4	13
RS Paru Jember	64	12	76
RS Paru Manguharjo Provinsi Jawa Timur	8	2	10
RSUD Daha Husada	10	7	17
RSUD Dr. Saiful Anwar	497	415	912
RSUD Dr. Soedono Madiun	70	40	110
RSUD Dr. Soetomo	572	378	950
RSUD Dungus	9	1	10
RSUD Haji Provinsi Jawa Timur	90	57	147
RSUD Husada Prima	16	14	30
RSUD Karsa Husada Batu	52	26	78
RSUD Mohammad Noer Pamekasan	60	37	97
RSUD Sumberglagah	40	10	50
Satuan Polisi Pamong Praja	42	7	49
Sekretariat Daerah	169	84	253
Sekretariat DPRD	54	17	71
Total	**13.521**	**7.945**	**21.466**

Data Per 1 Januari 2026
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Dari total 21.466 PPPK Paruh Waktu di Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan pada Tabel 5.6, Dinas Pendidikan mendominasi dengan 14.265 pegawai atau

sebesar 66,44%, diikuti oleh RSUD Dr. Soetomo dengan 950 pegawai dan RSUD Dr. Saiful Anwar dengan 912 pegawai, yang mencerminkan fokus kebutuhan tenaga paruh waktu pada sektor pendidikan dan kesehatan sebagai prioritas pelayanan publik. Distribusi terbesar berada pada OPD teknis yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur (Dinas PU Sumber Daya Air dengan 731 pegawai dan Dinas PU Bina Marga dengan 371 pegawai), serta pelayanan sosial dan administrasi kependudukan.

Proyeksi PPPK PW ini memiliki beberapa implikasi strategis bagi pengelolaan kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pertama, pengangkatan PPPK PW memberikan solusi bagi penyelesaian status tenaga Non ASN yang telah lama mengabdi namun belum memenuhi persyaratan untuk diangkat sebagai PPPK penuh waktu, sehingga tetap memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepegawaian meskipun dalam skema kerja yang berbeda. Kedua, skema PPPK PW memberikan fleksibilitas anggaran bagi pemerintah daerah karena sistem penggajian dan tunjangan yang disesuaikan dengan kemampuan fiskal masing-masing perangkat daerah sesuai dengan peraturan yang telah diatur. Ketiga, komposisi pendidikan dan usia yang beragam memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan talenta sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap unit kerja.

Namun demikian, implementasi PPPK PW juga memerlukan perhatian khusus terkait mekanisme pengembangan kompetensi, dan strategi retensi untuk memastikan bahwa PPPK PW tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal meskipun dengan status kepegawaian paruh waktu. Ke depan, evaluasi berkala terhadap PPPK PW perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini memberikan manfaat optimal bagi organisasi, pegawai, dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

5.4 Penataan dan Penyelesaian Status Tenaga Non ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Pemerintah Provinsi Jawa Timur menunjukkan komitmen kuat dalam memberikan kepastian status kepegawaian bagi tenaga Non ASN yang selama ini telah mengabdi di lingkungan pemerintah provinsi. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, terdapat 28.256 orang tenaga Non ASN yang memerlukan penyelesaian status kepegawaian melalui mekanisme pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebagai upaya penyelesaian tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Timur melaksanakan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) formasi PPPK Tahun Anggaran 2024 yang dilakukan secara bertahap guna mengakomodasi kebutuhan tenaga kesehatan, tenaga teknis, dan tenaga pendukung lainnya yang selama ini berstatus Non ASN.

Pelaksanaan seleksi PPPK Tahap I telah selesai dilaksanakan dengan hasil yang menggembirakan, di mana para peserta yang dinyatakan lulus telah mulai melaksanakan tugas sebagai PPPK terhitung sejak tanggal 1 Juli 2025. Proses seleksi PPPK Tahap I ini

diikuti oleh ribuan pelamar dari berbagai kategori tenaga Non ASN yang tersebar di berbagai unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Formasi yang belum terbagi habis pada Tahap I dialokasikan untuk pelaksanaan PPPK Tahap II. Seleksi PPPK Tahap II difokuskan untuk mengakomodasi tenaga kesehatan dan tenaga teknis yang belum terakomodasi pada tahap sebelumnya.

Dalam proses seleksi CASN PPPK ini, tenaga Non ASN dikategorikan berdasarkan jenis dan status kepegawaiannya, yaitu kategori R1, R2, R3, dan R4, yang masing-masing memiliki mekanisme penyelesaian berbeda sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, peserta kategori R2 dan R3 yang tidak lulus seleksi administrasi masih memiliki kesempatan untuk mengikuti seleksi PPPK Tahap II. Sementara itu, peserta R2 dan R3 yang telah lolos seleksi administrasi namun tidak masuk dalam peringkat nilai yang ditetapkan oleh BKN akan dialokasikan sebagai PPPK Paruh Waktu, sehingga tetap mendapatkan kepastian status kepegawaian meskipun dengan skema kerja yang berbeda. Adapun untuk peserta kategori R4, mengikuti kebijakan terkait mekanisme tindak lanjut dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI serta Badan Kepegawaian Negara.

Program penyelesaian status tenaga Non ASN melalui rekrutmen CASN PPPK Tahun 2025 ini merupakan wujud nyata dari keberpihakan pemerintah daerah terhadap tenaga-tenaga yang telah lama mengabdi dan berkontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Melalui pemberian kepastian status kepegawaian, diharapkan tenaga Non ASN dapat bekerja dengan lebih fokus, memiliki perlindungan hukum yang jelas, dan mendapatkan hak-hak kepegawaian sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, penyelesaian status ini juga mendukung terciptanya tata kelola kepegawaian yang lebih tertib, profesional, dan berbasis sistem merit, sehingga kualitas pelayanan publik dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Proses rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahap I dan Tahap II Tahun Anggaran 2024 telah selesai dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Peserta yang berhasil lulus seleksi telah diangkat dan mulai menjalankan tugas kepegawaiannya sejak tanggal 1 Juli 2025. Komposisi pelamar dan peserta yang dinyatakan lulus dalam kedua tahap seleksi dapat dilihat pada rincian berikut.

Tabel 5.7 Komposisi Pelamar dan Peserta yang Dinyatakan Lulus dalam Tahap Seleksi

Kategori Formasi	Formasi	Pelamar	Lulus Tahap 1	Lulus Tahap 2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Teknis	1.242	15.020	994	248
Tenaga Kesehatan	1.050	8	7	1.043
Guru	1.044	3.679	1.018	26
Total	**3.336**	**18.707**	**2.019**	**1.317**

Seleksi CASN 2024 untuk formasi PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menggunakan sistem kategorisasi peserta berdasarkan status dan karakteristik tenaga Non ASN yang ada. Berikut adalah penjelasan beberapa istilah dan kategori yang digunakan terkait status peserta yang mengikuti seleksi CASN 2024 beserta mekanisme penyelesaian status kepegawaiannya. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif kepada seluruh pemangku kepentingan mengenai proses, tahapan, dan skema penyelesaian yang akan ditempuh oleh masing-masing kategori peserta, sehingga setiap tenaga Non ASN dapat memahami hak dan kewajiban serta mekanisme yang berlaku bagi kategorinya.

Tabel 5.8 Status Peserta Non ASN yang Mengikuti CASN 2024

Istilah	Penjelasan	Mekanisme Penyelesaian
(1)	(2)	(3)
L	Peserta Lulus	Menjadi PPPK Penuh Waktu
L-2	Peserta lulus lewat optimalisasi formasi, tetapi penempatannya bukan di lokasi unit kerja yang dilamar sebelumnya	
R2	Eks THK-2 yang tidak lulus pada seleksi kompetensi PPPK Tahap I, namanya muncul kembali dalam daftar pengolahan nilai pada PPPK Tahap II	Menjadi PPPK Paruh Waktu
R3	Non ASN database BKN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, telah mengikuti seleksi PPPK Tahap I, namun tidak lulus seleksi kompetensi, kemudian kembali melamar pada seleksi PPPK Tahap II	
R3b	Non ASN database BKN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang tidak mendaftar pada PPPK Tahap I namun mendaftar di PPPK Tahap II	
R3T	Peserta Tes CPNS Non ASN database BKN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang: 1. Hanya melamar pada formasi CPNS di Pemerintah Provinsi Jawa Timur atau diluar Pemerintah Provinsi Jawa Timur namun tidak lulus pada tahapan seleksi administrasi/SKD/SKB; dan 2. Tidak lolos pada tahapan seleksi	

Istilah	Penjelasan	Mekanisme Penyelesaian
(1)	(2)	(3)
	SKD/SKB. Peserta Tes PPPK Non ASN database BKN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang: 1. Tidak mendaftar CPNS; atau 2. Tidak mendaftar PPPK Tahap I; atau 3. Tidak lolos seleksi administrasi PPPK Tahap I; atau 4. Tidak hadir pada seleksi kompetensi PPPK Tahap I kemudian hadir di seleksi kompetensi PPPK Tahap II Kemudian 2 kategori diatas otomatis terdaftar pada formasi PPPK Tahap II dan dinyatakan lolos seleksi administrasi serta mengikuti seleksi kompetensi. Namun setelah dilakukan pengolahan nilai oleh BKN, nilainya belum memenuhi kualifikasi untuk mengisi formasi yang tersedia. Akhirnya mereka mengisi jabatan tampungan	
R4	Non ASN yang bukan database BKN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang tidak memenuhi peringkat kelulusan berdasarkan hasil pengolahan nilai	
TH	Non ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang: 1. Melamar CPNS namun pada saat pelaksanaan SKD/SKB tidak hadir ; atau 2. Melamar PPPK Tahap II namun pada saat pelaksanaan Seleksi Kompetensi tidak hadir	Menyesuaiakan kebijakan dari KemenpanRB dan BKN

5.5 Konversi Jabatan Pelaksana Tahun 2025

Konversi Jabatan Pelaksana merupakan bagian dari reformasi birokrasi nasional yang bertujuan menyederhanakan struktur jabatan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan memperkuat sistem merit dalam pengelolaan ASN. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 mengatur penataan ulang nomenklatur jabatan pelaksana yang lebih sederhana, terstandar, dan selaras dengan kebutuhan organisasi modern, sehingga dapat memperjelas fungsi, tugas, dan tanggung jawab setiap posisi jabatan. Konversi ini juga dimaksudkan untuk menghilangkan tumpang tindih kewenangan antar jabatan, memudahkan pemetaan kompetensi ASN, serta menciptakan jalur karier yang lebih transparan dan berbasis pada kualifikasi serta kinerja.

Menindaklanjuti kebijakan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merespons Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/429/M.SM.02.00/2024 perihal Persetujuan Penetapan Kelas Jabatan bagi Jabatan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan menerbitkan regulasi pendukung antara lain: (1) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2025 tanggal 13 Januari 2025 tentang Penetapan Kelas Jabatan; (2) Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2025 tanggal 14 Januari 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai; serta (3) Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 800.1.10.2/483/204/2025 tanggal 30 Januari 2025 tentang Penetapan Pengangkatan Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana. Sehingga dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PNS pada jabatan pelaksana tahun 2025 telah menggunakan nomenklatur jabatan baru sebagaimana diatur dalam regulasi tersebut dan menjadi dasar pelaksanaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Dalam proses konversi nomenklatur jabatan pelaksana, setiap Perangkat Daerah wajib memperhatikan beberapa ketentuan penting. Pertama, Surat Keputusan Penetapan Pengangkatan Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana yang telah dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah, dan para pengelola kepegawaian dalam hal ini khususnya fasilitator SIMASTER BKD Jawa Timur harus memastikan penggunaan nomenklatur jabatan yang sesuai dengan Keputusan Gubernur. Kedua, proses konversi memperhatikan kondisi jumlah bezetting pegawai yang telah mendapat persetujuan Kementerian PAN-RB sebagaimana tercantum dalam dokumen persetujuan konversi jabatan. Ketiga, konversi nomenklatur jabatan pelaksana mempertimbangkan kualifikasi pendidikan formal (syarat jabatan minimal) yang dibuktikan dengan ijazah dan disertai surat izin belajar sesuai Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 14 Tahun 2023, khususnya ketentuan Pasal 14 ayat 3. Pejabat pelaksana yang belum memenuhi syarat jabatan wajib memenuhinya paling lama 5 (lima) tahun sejak Surat Menteri PAN-RB

tentang persetujuan penetapan kelas jabatan diterbitkan, dengan pengecualian bagi PNS yang akan memasuki batas usia pensiun dalam waktu 1 (satu) tahun.

Konversi Jabatan Pelaksana tahun 2025 merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang lebih terstruktur, transparan, dan berbasis kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Melalui implementasi nomenklatur jabatan baru yang selaras dengan ketentuan nasional, diharapkan dapat tercipta sistem manajemen ASN yang lebih efektif, jalur karier yang jelas, serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan proses konversi ini memerlukan komitmen dan kolaborasi seluruh Perangkat Daerah, dukungan penuh dari pengelola kepegawaian, serta kesadaran setiap ASN untuk terus meningkatkan kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan yang diemban. Dengan demikian, konversi jabatan pelaksana tidak hanya sekadar perubahan administratif, melainkan fondasi penting dalam membangun birokrasi yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Konversi jabatan pelaksana di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melibatkan 7.725 pegawai yang mengalami perubahan nomenklatur jabatan melalui penyederhanaan dari 469 nomenklatur jabatan pelaksana lama menjadi 32 nomenklatur jabatan pelaksana baru yang lebih terstandar dan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2024. Penyederhanaan nomenklatur jabatan ini bertujuan untuk menghilangkan duplikasi dan tumpang tindih fungsi jabatan, sehingga struktur organisasi menjadi lebih efisien, uraian tugas setiap jabatan lebih jelas dan terukur, serta jalur pengembangan karier ASN lebih transparan. Dalam proses konversi tersebut, sebagian besar pegawai mengalami perubahan nomenklatur jabatan tanpa perubahan kelas jabatan, namun terdapat 2 (dua) orang pegawai yang mengalami kenaikan kelas satu tingkat dan 1 (satu) orang pegawai yang mengalami penurunan kelas satu tingkat dikarenakan penyesuaian jabatan dengan alasan yang dapat diterima dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel berikut ini menunjukkan 32 nomenklatur baru berdasarkan Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2024 yang disesuaikan dengan kondisi bezzeting Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 5.9 Jumlah Pegawai yang Dilakukan Konversi Berdasarkan Perangkat Daerah

Jabatan Pelaksana	**Jumlah Pegawai yang Dilakukan Konversi**
(1)	**(2)**
Dokumentalis Hukum	2
Fasilitator Pemerintahan	4
Fasilitator Perdagangan	6
Juru Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	61
Operator Alat Berat	13
Operator Laboratorium	3

Jabatan Pelaksana	Jumlah Pegawai yang Dilakukan Konversi
(1)	(2)
Operator Layanan Kesehatan	37
Operator Layanan Operasional	1.337
Operator Pengelolaan Sumber Daya Air	23
Penata Kelola Kelautan dan Perikanan	50
Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	1
Penata Kelola Pemerintahan	2
Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	15
Penata Laksana Agraria dan Tata Ruang	1
Penata Layanan Operasional	31
Penelaah Teknis Kebijakan	1.303
Penelaah Teknsi Kebijakan	1
Pengadministrasi Perkantoran	2.281
Pengamat Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	70
Pengawas Barang Beredar dan Jasa	1
Pengawas Jaringan Utilitas	3
Pengawas Transportasi Darat	2
Pengelola Keprotokolan	26
Pengelola Layanan Kelautan dan Perikanan	19
Pengelola Layanan Kesehatan	30
Pengelola Layanan Operasional	318
Pengelola Layanan Pengadaan	1
Pengelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	5
Pengelola Trantibum	2
Pengolah Data dan Informasi	2.055
Penyusun Materi Hukum dan Perundang-undangan	19
Petugas Transportasi Darat	3
Total	**7.725**

Data diambil saat dilakukan konversi tanggal 30 Januari 2025
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

5.6 Keterisian Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Keterisian Jabatan Fungsional Guru di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur merupakan prioritas strategis dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa pada pada kegiatan Halal Bi Halal dengan seluruh ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada Bulan April 2025. Upaya pemenuhan kebutuhan guru sejalan dengan visi pembangunan daerah yang menempatkan sektor pendidikan sebagai fondasi dalam mencetak sumber daya manusia unggul dan berdaya saing. Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah melakukan berbagai langkah konkret dalam mengoptimalkan keterisian jabatan guru, termasuk melalui rekrutmen CPNS dan PPPK formasi guru yang dilaksanakan secara berkala dengan penerapan sistem merit dan teknologi *Artificial Intelligence* untuk memastikan seleksi yang objektif dan berkualitas. Data kepegawaian menunjukkan proyeksi PPPK Paruh Waktu terbesar sebagai wujud komitmen dalam memberikan kepastian status bagi tenaga pendidik yang telah lama mengabdi, sehingga dapat fokus menjalankan tugas profesional tanpa kekhawatiran status kepegawaian.



Gambar 5.7 Gubernur Jawa Timur pada Halal bihalal Idul Fitri 1448 H 8 April 2025

Kebijakan keterisian jabatan fungsional guru di Pemerintah Provinsi Jawa Timur selaras dengan Asta Cita, khususnya penguatan SDM melalui peningkatan kualitas Pendidikan. Penyelesaian status tenaga honorer menjadi PPPK sebagaimana diatur dalam regulasi kepegawaian nasional telah menjadi fokus utama, dengan memberikan kesempatan bagi guru honorer yang memenuhi kualifikasi untuk diangkat sebagai PPPK Penuh Waktu maupun PPPK Paruh Waktu sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas anggaran.

Sebagai penguatan, Formasi ASN Jabatan Fungsional Guru Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah memperoleh persetujuan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui rekomendasi formasi tahun 2023 yang dikoordinasikan dengan Badan Kepegawaian Daerah dan disetujui Gubernur Jawa Timur. Pada tahun 2025, proses pengisian formasi menunjukkan capaian positif yang tercermin pada Tabel 5.4

Tabel 5.10 Keterisian Jabatan Guru di Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Jenjang Jabatan	Hasil Perhitungan Kebutuhan	Bezzeting (ASN)				Gap
		PNS	PPPK	PPPK PW	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Guru Ahli Utama	20	12	0	0	12	(8)
Guru Ahli Madya	11.065	8.145	0	0	8.145	(2.920)
Guru Ahli Muda	11.892	7.966	0	0	7.966	(3.926)
Guru Ahli Pertama	20.895	3.405	17.788	3.972	25.165	4.270
Total	**43.872**	**19.528**	**17.788**	**3.972**	**41.288**	**(2.584)**

Data diambil tanggal 1 Januari 2026

Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Tabel tersebut menggambarkan hasil perhitungan kebutuhan dan keterisian Jabatan Fungsional Guru di Pemerintah Provinsi Jawa Timur berdasarkan jenjang jabatan. Secara keseluruhan, dari kebutuhan 43.872 guru, telah terisi sebanyak 41.288 ASN yang terdiri dari PNS, PPPK, dan PPPK Penuh Waktu, sehingga masih terdapat kekurangan (gap) sebesar 2.584 guru. Kesenjangan terbesar masih terjadi pada jenjang Guru Ahli Madya, Muda, dan Pertama.

Keterisian jumlah PPPK Guru Ahli Pertama ini merupakan dampak dari kebijakan rekrutmen guru berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021, di mana pemerintah menghentikan rekrutmen guru CPNS dan mengalihkan sepenuhnya ke PPPK untuk guru honorer demi mengatasi kekurangan guru dan memberikan kepastian status kepegawaian. Sementara itu, keterisian PPPK Paruh Waktu merupakan dampak dari kebijakan baru penyelesaian tenaga non-ASN tahun 2024 yang mendorong percepatan pengangkatan guru honorer menjadi PPPK sebagai bagian dari penataan kepegawaian nasional. Namun, pengadaan PPPK guru melalui kedua kebijakan tersebut tidak termasuk dalam perhitungan kebutuhan formasi guru Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga menyebabkan terjadinya kelebihan keterisian pada jenjang Guru Ahli Pertama.

Dengan terpenuhinya jumlah ASN Guru yang telah mendekati kebutuhan formasi, Pemerintah Provinsi Jawa Timur saat ini sedang mengoptimalkan manajemen talenta ASN guru dengan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi guru untuk mengisi posisi-posisi strategis, mendorong percepatan kenaikan jenjang jabatan fungsional melalui program pengembangan kompetensi, menempatkan guru secara strategis sesuai kebutuhan organisasi, serta membangun sistem talent pool untuk mempersiapkan kader pemimpin pendidikan di masa depan.

5.7 Implementasi Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah memasuki tahapan awal implementasi Manajemen Talenta sebagai bagian dari upaya strategis dalam memperkuat sistem merit dan meningkatkan kualitas pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Implementasi ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 62 Tahun 2023, serta Surat Keputusan tentang Parameter Bobot dan Variabel Manajemen Talenta. Sebagai perkembangan terkini, Permenpan Nomor 3 Tahun 2020 akan mengalami revisi yang membedakan antara Talenta Instansi dan Talenta Nasional, sehingga memberikan kerangka yang lebih jelas dalam pengelolaan talenta ASN. Proses verifikasi dan validasi data talenta telah dilaksanakan bersama dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan akan dikoordinasikan lebih lanjut dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memastikan akurasi dan kesesuaian data dalam sistem informasi manajemen talenta.

Implementasi manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dilaksanakan melalui pendekatan sistematis berbasis pemetaan Box Talent (Nine Box Grid), yaitu matriks yang mengklasifikasikan pegawai ke dalam sembilan kategori berdasarkan dua dimensi utama yaitu tingkat kinerja (performance) dan potensi pengembangan (potential). Melalui pemetaan ini, Badan Kepegawaian Daerah dapat mengidentifikasi talenta strategis secara objektif dan terukur, menentukan intervensi pengembangan yang tepat bagi setiap kategori pegawai, serta merencanakan suksesi kepemimpinan dan pengisian jabatan-jabatan kunci berdasarkan data yang valid dan selaras dengan kebutuhan strategis organisasi.

Tabel 5.11 Pemetaan 9 Box Talent pada Jabatan Struktural

Jabatan Struktural	Box 1	Box 2	Box 3	Box 4	Box 5	Box 6	Box 7	Box 8	Box 9	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Eselon II	0	0	0	0	0	1	4	4	49	58
Eselon III	8	5	20	1	14	52	24	74	102	300
Eselon IV	25	1	205	1	75	124	41	78	60	610
Total	**33**	**6**	**225**	**2**	**89**	**177**	**69**	**156**	**211**	**968**

Data diambil tanggal 20 Januari 2026
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Berdasarkan Tabel 5.11, *talent pool* pegawai pada kategori Box 7, 8, dan 9 yang menjadi acuan prioritas promosi jabatan struktural menunjukkan total 436 pegawai yang memiliki potensi tinggi dan kinerja yang memadai untuk mengisi posisi kepemimpinan. Ketersediaan *talent pool* ini menjadi modal strategis bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan perencanaan suksesi kepemimpinan yang terstruktur,

memastikan kesinambungan kualitas kepemimpinan, dan mempercepat pengisian jabatan struktural dengan kandidat yang telah terverifikasi memiliki kompetensi, kinerja, dan potensi pengembangan yang tinggi.

Sebagai bukti keseriusan dalam pengelolaan kepegawaian berbasis talenta, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berhasil meraih penghargaan Rekor Museum Rekor Indonesia (MURI) pada Desember 2025 untuk dua kategori sekaligus, yaitu Pemetaan Talenta ASN Terbanyak dan Implementasi Sistem Manajemen Talenta Terbanyak, dengan total 36.668 ASN yang berhasil dipetakan dalam satu periode. Pencapaian rekor ini mencerminkan komitmen luar biasa Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam membangun database talenta yang komprehensif dan akurat sebagai fondasi pengelolaan ASN berbasis merit dan kompetensi.

Tahapan implementasi Manajemen Talenta meliputi lima fase utama yang saling terkait: akuisisi (pemetaan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja), pengembangan (meningkatkan kompetensi melalui program pembelajaran), retensi (strategi mempertahankan talenta unggul), penempatan (menempatkan pegawai sesuai kompetensi berdasarkan prinsip *the right man in the right place*), dan evaluasi (mengukur efektivitas program secara berkala). Untuk mendukung proses penempatan, telah dikembangkan fitur e-nominasi dalam aplikasi SIMASTER yang memudahkan penyiapan suksesor dengan memilih kandidat terbaik dari *Talent Box* 7, 8, dan 9. Dalam aspek pengembangan kompetensi, diterapkan tahapan sistematis dimulai dengan menyusun *Human Capital Development Plan* yang mengacu pada fungsi tugas organisasi dan visi misi Gubernur, dilanjutkan dengan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi, dan penyusunan rencana pengembangan untuk setiap individu. Hasil pemetaan kompetensi menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi pada Jabatan Pelaksana sebagian besar terletak pada tiga aspek utama: Pengambilan Keputusan, Komunikasi, dan Orientasi pada Hasil, yang menjadi dasar merancang program pelatihan yang lebih fokus dan terarah.

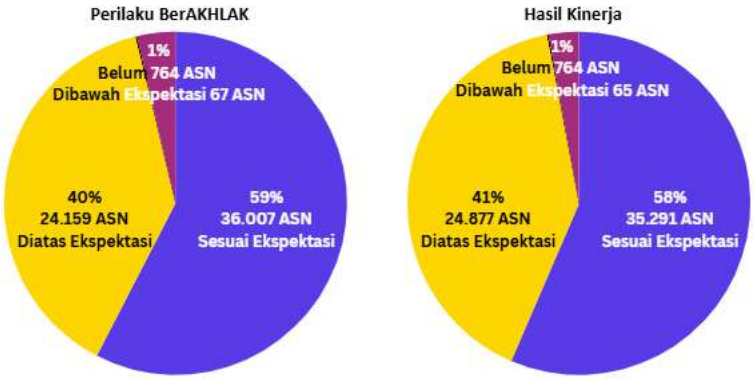


Gambar 5.8 Perolehan Rekor MURI Tahun 2025 dalam Pemetaan Kompetensi ASN secara Masif

Implementasi Manajemen Talenta di Pemerintah Provinsi Jawa Timur merupakan langkah strategis yang tidak hanya bertujuan memenuhi regulasi dan rekomendasi dari instansi pembina, tetapi juga membangun sistem pengelolaan ASN yang lebih profesional, transparan, dan berbasis merit. Capaian Rekor MURI tahun 2025 menjadi bukti nyata komitmen serius dalam melaksanakan pemetaan kompetensi secara masif dan komprehensif sebagai fondasi Manajemen Talenta yang kuat. Dengan penerapan yang konsisten dan terstruktur, diharapkan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat memiliki talent pool yang kuat, proses suksesi kepemimpinan yang terencana, serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sehingga mampu menghadapi tantangan dinamika pemerintahan dan pelayanan publik dengan lebih efektif dan efisien.

5.8 Sasaran Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan dokumen perencanaan kinerja tahunan yang memuat rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh setiap Aparatur Sipil Negara sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2021, SKP menekankan pendekatan berbasis hasil kerja yang terukur secara kuantitatif dan berfungsi sebagai instrumen utama dalam penilaian kinerja pegawai untuk memastikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. SKP mencakup penetapan hasil kerja utama (output), indikator kinerja individu (IKI), serta target kinerja yang terukur dan dapat dievaluasi secara objektif guna mendorong akuntabilitas, produktivitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.



Gambar 5.9 Persentase Penilaian pada Perilaku Kerja dan Hasil Kerja

Komponen penilaian kinerja terdiri dari 2 aspek utama. Pertama, penilaian hasil kinerja yang diukur melalui Indikator Kinerja Individu (IKI) yang diselaraskan dengan rencana hasil kerja pimpinan dan diintervensi untuk memastikan pencapaian target organisasi. Kedua, penilaian perilaku kerja yang mengacu pada nilai BerAKHLAK untuk mengevaluasi perilaku pegawai telah sesuai dengan ekspektasi pimpinan. Kedua

komponen tersebut kemudian diakumulasikan menjadi nilai akhir kinerja berdasarkan realisasi pencapaian yang didukung oleh bukti dukung yang valid dan terukur.

Pada Tahun 2025, penilaian perilaku BerAKHLAK menunjukkan bahwa 59% ASN Jawa Timur sebanyak 36.007 orang telah "Sesuai Ekspektasi" dan 40% sebanyak 24.159 orang berada pada kategori "Diatas Ekspektasi", sementara capaian Hasil Kinerja menunjukkan 58% pegawai mencapai target "Sesuai Ekspektasi" dan 41% mendapatkan predikat "Diatas Ekspektasi". Meskipun mayoritas pegawai telah menunjukkan perilaku dan kinerja yang memenuhi atau melebihi standar, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum dinilai atau berada di bawah ekspektasi, sehingga memerlukan perhatian khusus melalui program pembinaan dan monitoring berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Tabel 5.12 Predikat Kinerja ASN Tahun 2025

Predikat	Jumlah ASN	%
(1)	(2)	(3)
Sangat Baik	24.860	39,78%
Baik	35.853	57,37%
Kurang / Misconduct	23	0,04%
Sangat Kurang	35	0,06%
Butuh Perbaikan	11	0,02%
Belum	215	0,35%
Total	**60.997**	**100%**

Data diambil tanggal 20 Januari 2026
Sumber: SIMASTER BKD Jawa Timur 2025

Dengan demikian, Sasaran Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur menunjukkan capaian yang positif, di mana mayoritas ASN memiliki predikat kinerja "Baik" dengan persentase 57,37% sebanyak 35.853 pegawai dan "Sangat Baik" sebesar 39,78% sebanyak 24.860 pegawai, yang menunjukkan bahwa 97,15% pegawai telah berkinerja optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, mencerminkan keberhasilan sistem penilaian kinerja yang terstruktur, akuntabel, dan mampu mendorong produktivitas serta kualitas pelayanan publik. Tingginya capaian kinerja ini menunjukkan efektivitas implementasi SKP berbasis hasil kerja dalam mendorong akuntabilitas, transparansi, dan budaya kerja berorientasi hasil, sekaligus memberikan kemampuan untuk mengidentifikasi pegawai yang memerlukan intervensi pembinaan guna memastikan peningkatan kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

5.9 Digitalisasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025

Transformasi digital dalam pengelolaan kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur terus mengalami akselerasi signifikan melalui pengembangan dan pemanfaatan teknologi terkini. Sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menghadirkan tiga inovasi strategis yang menandai babak baru dalam manajemen ASN berbasis teknologi: peluncuran BKD *Expert System & Technical Intelligence Engine* (Bestie-AI), Pengadaan ASN dengan teknologi *Artificial Intelligence*, dan peluncuran aplikasi SIKMA (Sistem Kompetensi Mandiri & Adaptif). Ketiga inovasi ini bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas layanan kepegawaian bagi seluruh ASN dan masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah mengembangkan Rumah ASN sebagai portal platform digital dengan fitur interaktif seperti sosial media kepegawaian, webinar, *podcast*, dan *coaching clinic* yang hingga saat ini telah dimanfaatkan lebih dari 84.000 pengguna. Pada tahapan seleksi CASN 2024, terjadi lonjakan pertanyaan masuk yang semula rata-rata 524 pertanyaan per bulan melonjak menjadi 2.306 pertanyaan, yang menunjukkan tingginya kebutuhan informasi kepegawaian. Lonjakan ini mendorong pengembangan fitur baru tanpa menambah tenaga manusia, sehingga Rumah ASN kini bertransformasi menjadi portal cerdas berbasis *Artificial Intelligence* (AI) yang menghadirkan solusi inovatif untuk mendukung efisiensi, transparansi, dan kemudahan layanan kepegawaian dalam satu platform terintegrasi. Peluncuran Bestie-AI merupakan lompatan besar dalam transformasi digital dengan branding "*Your HR Bestie Always Ready*", dirancang untuk siap 24 jam memberikan solusi cerdas, cepat, dan akurat pada layanan kepegawaian. Bestie-AI berfungsi sebagai asisten virtual yang mampu menjawab pertanyaan seputar kepegawaian secara otomatis, memberikan panduan teknis administrasi ASN, serta menyediakan informasi terkini mengenai kebijakan dan regulasi. Dengan memanfaatkan teknologi *Natural Language Processing* (NLP) dan *Machine Learning*, Bestie-AI dapat memahami konteks pertanyaan dan memberikan respons yang relevan dengan akurasi tinggi, sehingga mengurangi waktu tunggu, meningkatkan kepuasan pengguna, dan membebaskan sumber daya manusia untuk fokus pada penanganan kasus yang lebih kompleks.

Dalam upaya meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi proses seleksi CPNS, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengimplementasikan teknologi *Artificial Intelligence* pada berbagai tahapan seleksi. Pemanfaatan AI meliputi analisis prediktif untuk memetakan karakteristik calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan formasi, sistem deteksi kecurangan otomatis pada pelaksanaan *Computer Assisted Test* (CAT) melalui pengenalan wajah peserta selain itu pada tahap seleksi kompetensi bidang,

di mana penilaian teknis menggunakan AI khusus diterapkan pada jabatan Pranata Komputer, Statistisi, dan Manggala Informatika, yang memungkinkan evaluasi kemampuan teknis secara objektif dan mendalam melalui simulasi kasus nyata, analisis pemecahan masalah, dan penilaian keterampilan teknis yang terstandar. Dengan mengintegrasikan AI dalam seleksi CPNS, proses rekrutmen menjadi lebih fair, akuntabel, dan berbasis data, menghasilkan ASN yang berkualitas dan sesuai kebutuhan organisasi, serta memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelamar melalui sistem informasi yang *real-time* dan transparan.



Gambar 5.10 *Grand Launching* BESTIE-AI

Aplikasi SIKMA merupakan inovasi digital yang dikembangkan untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN secara mandiri, terukur, dan berkelanjutan. SIKMA dirancang sebagai platform pembelajaran digital yang mengintegrasikan pemetaan kompetensi individu, rekomendasi pembelajaran yang dipersonalisasi, serta monitoring dan evaluasi perkembangan kompetensi secara *real-time*. Melalui SIKMA, setiap ASN dapat mengakses hasil pemetaan kompetensinya, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara profil aktual dengan standar kompetensi jabatan, serta mendapatkan rekomendasi program pembelajaran yang sesuai melalui konten dalam bentuk modul digital, video tutorial, webinar, dan assessment online yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Fitur pada SIKMA terintegrasi sehingga mampu memberikan umpan balik, serta data yang dihasilkan menjadi input penting dalam penyusunan *Human Capital Development Plan* dan *Individual Development Plan* (IDP) yang lebih akurat dan berbasis evidens, sehingga membangun budaya belajar yang mandiri, adaptif, dan berkelanjutan.

Ketiga inovasi digitalisasi kepegawaian ini antara lain Bestie-AI, Pemanfaatan *Artificial Intelligent* dalam pengadaan ASN, dan aplikasi SIKMA, merupakan wujud komitmen Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam memanfaatkan teknologi terkini untuk meningkatkan kualitas pengelolaan ASN. Melalui transformasi digital yang komprehensif, diharapkan tercipta ekosistem kepegawaian yang lebih efisien, transparan, responsif,

dan berbasis data, sehingga mampu mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dan pelayanan publik yang berkualitas di era digital.

5.10 Indeks Kualitas Data

Kualitas data ASN diukur, diidentifikasi, dan dievaluasi secara sistematis melalui Indeks Kualitas Data ASN (IKD) untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi data kepegawaian di setiap instansi. Penyelesaian disparitas data adalah indikator peningkatan kualitas data melalui 4 dimensi yaitu *Completeness, Timeliness, Accuracy,* dan *Consistency*. Pengukuran IKD ini didasarkan pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2024. Progress penyelesaian disparitas data hingga Desember 2025 ditunjukkan pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13 Progress Penyelesaian Disparitas Data

Jenis Anomali	Jumlah Disparitas				
	Jul	Agu	Sep	Nov	Des
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Unor Nonaktif	2.935	1.338	326	563	5
Jabatan Kosong	1	0	0	1	0
Formasi JF Belum Diangkat	4	3	3	2	1
Belum SKP Tahun Sebelumnya	3.009	339	228	201	10
BUP Masih Aktif	148	83	79	63	63
Struktural Ganda	4	0	0	0	0
Gelar Kosong	6.489	5.863	5.704	3.874	2.208
Tingkat Pendidikan JF TMS	262	229	217	80	102
CLTN Setelah Tanggal Akhir	1	1	1	0	0
TMT CPNS Lebih Besar TMT PNS	1	1	1	0	0
JPT dibawah Pangkat Minimal	1	0	0	0	0
JFU Nomenklatur JF	670	19	17	15	13
NIK Belum Valid	60	62	57	52	49
Email Pribadi Kosong Salah Format	342	2	0	0	0
Nomor HP Kosong	17.270	0	0	0	0
Total	**31.197**	**7.940**	**6.633**	**4.851**	**2.451**
Indeks Kualitas Data (IKD)	**98,62**	**99,32**	**99,46**	**99,59**	**99,81**

IKD per 31 Desember 2025 mencapai 99,81% dengan predikat Tinggi, menunjukkan kualitas data ASN yang sangat baik. Anomali terbesar terdapat pada Gelar Kosong (2.208 kasus), sementara fokus perbaikan utama adalah UNOR Nonaktif karena bobotnya paling tinggi. Secara keseluruhan, tren perbaikan data terus meningkat dan disparitas menurun signifikan hingga akhir 2025.

BAB VI

Penutup

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Perkembangan transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan data kepegawaian yang memungkinkan pengelolaan yang lebih efektif, efisien, dan transparan. Data kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur kini telah dikelola secara terpadu melalui Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Terintegrasi (SIMASTER) dan Rumah ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Badan Kepegawaian Negara untuk mewujudkan satu data ASN yang akurat, terbuka, dan *real-time*. Keterpaduan platform ini memperbaiki kualitas layanan dan memantau progres kepegawaian sehingga proses pelayanan dapat mengefisiensi waktu sekaligus biaya dalam tata kelola manajemen kepegawaian.

Inovasi terbaru meliputi Bestie-AI (BKD *Expert System* & *Technical Intelligence Engine*) yang siap 24 jam memberikan solusi cerdas menggunakan *Artificial Intelligence*, aplikasi SIKMA (Sistem Kompetensi Mandiri & Adaptif) sebagai platform pembelajaran digital yang mengintegrasikan pemetaan kompetensi dengan rekomendasi yang dipersonalisasi, serta penerapan teknologi AI dalam seleksi CPNS khususnya untuk jabatan Pranata Komputer, Statistisi, dan Manggala Informatika. Komitmen terhadap transparansi dan keterbukaan informasi diwujudkan melalui layanan Surat Keputusan CASN yang dapat diunduh sendiri melalui Rumah ASN, layanan pencantuman gelar yang disederhanakan, serta layanan kenaikan pangkat yang terintegrasi dengan pemantauan status *real-time*, mendukung implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai langkah pencegahan korupsi melalui transparansi proses layanan kepegawaian.

Tahun 2025 menandai berbagai capaian strategis, termasuk komitmen penyelesaian status tenaga Non ASN melalui proyeksi PPPK Paruh Waktu yang didominasi jabatan fungsional dengan mayoritas usia produktif, konversi jabatan pelaksana yang melibatkan ribuan pegawai dengan penyederhanaan ratusan nomenklatur menjadi puluhan nomenklatur baru untuk menghilangkan duplikasi fungsi, serta implementasi Manajemen Talenta yang meraih Rekor MURI ganda untuk kategori Implementasi Pemetaan Talenta ASN terbanyak dengan puluhan ribu ASN berhasil dipetakan. Namun, tantangan regenerasi menjadi perhatian serius mengingat hampir separuh PNS berusia di atas 50 tahun yang mengindikasikan puncak gelombang pensiun periode 2025-2030, memerlukan strategi regenerasi terencana melalui percepatan rekrutmen, program *transfer knowledge*, dan penyiapan *talent pool* yang matang.

Berbagai peningkatan pelayanan bidang kepegawaian tahun 2025 merupakan capaian atas kerja sama dan partisipasi seluruh bidang di Badan Kepegawaian Daerah, Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Negara, maupun peran aktif masyarakat Provinsi Jawa Timur. Melalui Buku Kepegawaian Dalam Angka Tahun 2025 ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konstruktif dan inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan kinerja dan akuntabilitas Pemerintah Daerah khususnya di bidang kepegawaian, serta menjadi referensi strategis dalam perencanaan kebutuhan pegawai, evaluasi distribusi ASN, dan perumusan kebijakan kepegawaian yang tepat sasaran guna mewujudkan bidang kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lebih profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas di masa mendatang.

6.2 Saran

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menyadari bahwa tantangan ke depan tidak akan semakin mudah, struktur ASN terus berubah, teknologi berkembang dengan cepat, dan harapan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi. Menghadapi kondisi ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak hanya bereaksi terhadap kebijakan nasional atau dinamika jangka pendek, tetapi perlu memiliki arah yang jelas tentang bagaimana mengelola talenta pegawai, memanfaatkan data secara bijak, dan memberikan layanan yang lebih baik secara berkelanjutan. Dengan belajar dari pengalaman terbaik di berbagai negara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai *Human Capital Government* perlu menempatkan pengelolaan SDM sebagai inti dari tata kelola pemerintahan. Hal ini dilakukan dengan prinsip sederhana namun fundamental yaitu memperlakukan setiap pegawai sebagai aset berharga, memastikan pengembangan diri pegawai sejalan dengan kemajuan organisasi, dan menjamin bahwa setiap kebijakan kepegawaian memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

1. ***Data-Driven Human Resource***

   Pengelolaan SDM berbasis data mengintegrasikan analisis kepegawaian untuk mendukung pengambilan keputusan yang objektif dan strategis, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga perencanaan suksesi kepemimpinan. Melalui pemanfaatan *big data*, *artificial intelligence*, dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, BKD dapat mengidentifikasi pola, memprediksi kebutuhan masa depan, dan mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia secara efektif, sehingga transformasi pengelolaan SDM dari pendekatan yang reaktif menuju orientasi yang lebih antisipatif dan berbasis strategi jangka panjang dapat terwujud.

2. Transformasi Pelayanan

Transformasi pelayanan kepegawaian menuju sistem *paperless* yang cepat dan mudah diakses memerlukan evaluasi menyeluruh terhadap setiap tahapan layanan untuk mengidentifikasi peluang penyederhanaan prosedur, percepatan waktu proses, dan otomasi berbasis teknologi informasi. Melalui pendekatan ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat menghadirkan layanan digital yang terintegrasi, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai di era transformasi digital.

3. Agenda Strategis Tiap Bidang dan Unit Pelaksana Teknis

Setiap bidang pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan, Bidang Pembinaan Kesejahteraan Perlindungan Hukum, dan Unit Pelaksana Teknis Pusat Penilaian Pegawai memiliki peran dan fokus yang berbeda, namun keseluruhannya terintegrasi dalam satu visi besar yaitu mewujudkan tata kelola kepegawaian yang humanis dan berdaya saing tinggi.

BKD JATIM

BAB VII

Lampiran

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pemetaan Rumpun Jabatan Pelaksana

Rumpun	Jabatan Pelaksana	Perangkat Daerah Membidangi
(1)	(2)	(3)
Administrasi	Pengadministrasi Perkantoran	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Analis Kebijakan	Penelaah Teknis Kebijakan	Seluruh Perangkat Daerah
Ekonomi	Fasilitator Perdagangan	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Pengawas Barang Beredar dan Jasa	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Energi	Penata Kelola Pertambangan	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Energi	Pengawas Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Hukum	Dokumentalis Hukum	Biro Hukum Sekretariat Daerah
Hukum	Penyusun Materi Hukum dan Perundang-undangan	Biro Hukum Sekretariat Daerah
Hukum	Penata Kelola Hukum dan Perundang-undangan	Biro Hukum Sekretariat Daerah
Investasi	Analis Penanaman Modal	DPMPTSP
Kehumasan	Jurnalis	Dinas Komunikasi dan Informatika
Kehumasan	Penata Keprotokolan	Dinas Komunikasi dan Informatika
Kehumasan	Pengelola Keprotokolan	Dinas Komunikasi dan Informatika
Kehumasan	Pengelola Siaran	Dinas Komunikasi dan Informatika
Kesehatan	Penata Kelola Layanan Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Operator Layanan Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Pengelola Layanan Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Penata Kelola Layanan Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesekretariatan	Pengelola Layanan Pengadaan	Biro Pengadaan Barang/Jasa
Manajemen SDM	Konselor SDM	Badan Kepegawaian Daerah
Manajemen SDM	Pengelola Kepegawaian	Badan Kepegawaian Daerah
Pariwisata	Filolog	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Pariwisata	Konservator	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Pariwisata	Kurator	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Pariwisata	Registrar	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Pariwisata	Penata Pameran	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Rumpun	Jabatan Pelaksana	Perangkat Daerah Membidangi
(1)	(2)	(3)
Pekerjaan Umum	Penata Laksana Agraria dan Tata Ruang	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Bangunan Gedung dan Permukiman	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Pengawas Jaringan Utilitas	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Kelola Usaha Ketenagalistrikan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penilik Jalan	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
Pekerjaan Umum	Operator Alat Berat	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
Pekerjaan Umum	Juru Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Operator Pengelolaan Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Pengamat Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Petugas Operasi dan Pemeliharaan	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pemerintahan	Penata Kelola Pemerintahan	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Penata Layanan Operasional	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Pengelola Layanan Operasional	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Pengolah Data dan Informasi	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Fasilitator Pemerintahan	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Pengawas Pendataan Statistik	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Pamong Pemerintahan	Seluruh Perangkat Daerah
Pemerintahan	Operator Layanan Operasional	Seluruh Perangkat Daerah
Pendidikan	Edukator	Dinas Pendidikan
Penegakan Perda	Pengelola Trantibum	Satpol PP
Penegakan Perda	Pranata Trantibum	Satpol PP
Perikanan	Penata Kelola Kelautan dan Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Penata Sarana dan Prasarana Kelautan dan Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengelola Layanan Kelautan dan Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Pertanian	Penata Kelola Obat dan Makanan	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Rumpun	Jabatan Pelaksana	Perangkat Daerah Membidangi
(1)	(2)	(3)
Pertanian	Pemelihara Tumbuhan	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Peternakan	Operator Laboratorium	Dinas Peternakan
Sosial Kemasyarakatan	Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	DP3AK
Sosial Kemasyarakatan	Pengelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	DP3AK
Teknologi Informasi	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	Dinas Komunikasi dan Informatika
Transportasi	Petugas Transportasi Darat	Dinas Perhubungan
Transportasi	Teknisi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	Dinas Perhubungan
Transportasi	Pengawas Transportasi Darat	Dinas Perhubungan
Transportasi	Teknisi Sarana dan Prasarana	Dinas Perhubungan
Transportasi	Pengawas Satuan Pelayanan	Dinas Perhubungan
Transportasi	Petugas Sarana dan Prasarana Transportasi	Dinas Perhubungan

Sumber: Pemetaan Rumpun Jabatan Pelaksana berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana di Lingkungan Instansi Pemerintah yang disesuaikan dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Lampiran 2. Pemetaan Rumpun Jabatan Fungsional

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Analis Kebijakan	Analis Kebijakan	Seluruh Perangkat Daerah
Perencanaan	Perencana	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Penegakan Perda	Perisalah Legislatif	Sekretariat DPRD
Penegakan Perda	Asisten Perisalah Legislatif	Sekretariat DPRD
Pengawasan/Audit	Auditor	Inspektorat Provinsi
Pengawasan/Audit	Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah	Inspektorat Provinsi
Kesekretariatan	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	Biro Pengadaan Barang/Jasa
Manajemen SDM	Analis Sumber Daya Manusia Aparatur	Badan Kepegawaian Daerah
Manajemen SDM	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur	Badan Kepegawaian Daerah

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Manajemen SDM	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur	Badan Kepegawaian Daerah
Manajemen SDM	Widyaiswara	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Manajemen SDM	Analis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pendidikan	Guru	Dinas Pendidikan
Pendidikan	Pamong Belajar	Dinas Pendidikan
Pendidikan	Pengawas Sekolah	Dinas Pendidikan
Pendidikan	Pengembangan Teknologi Pembelajaran	Dinas Pendidikan
Pendidikan	Pranata Laboratorium Pendidikan	Dinas Pendidikan
Manajemen Keuangan	Penilai Pemerintah	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
Manajemen Keuangan	Analis Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
Manajemen Keuangan	Penata Laksana Barang	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
Kehumasan	Pranata Hubungan Masyarakat	Dinas Komunikasi dan Informatika
Sosial Kemasyarakatan	Pekerja Sosial	Dinas Sosial
Sosial Kemasyarakatan	Penyuluh Sosial	Dinas Sosial
Sosial Kemasyarakatan	Instruktur	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Sosial Kemasyarakatan	Mediator Hubungan Industrial	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Sosial Kemasyarakatan	Pengantar Kerja	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Sosial Kemasyarakatan	Pengawas Ketenagakerjaan	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Sosial Kemasyarakatan	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Sosial Kemasyarakatan	Penggerak Swadaya Masyarakat	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
Sosial Kemasyarakatan	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana	DP3AK
Sosial Kemasyarakatan	Administrator Database Kependudukan	DP3AK
Sosial Kemasyarakatan	Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	DP3AK
Penelitian dan Pengembangan	Perekayasa	Badan Riset dan Inovasi Daerah
Penelitian dan Pengembangan	Teknisi Penelitian dan Perekayasaan	Badan Riset dan Inovasi Daerah

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Penelitian dan Pengembangan	Peneliti	Badan Riset dan Inovasi Daerah
Penelitian dan Pengembangan	Analis Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Badan Riset dan Inovasi Daerah
Penelitian dan Pengembangan	Penata Penerbitan Ilmiah	Badan Riset dan Inovasi Daerah
Energi	Inspektur Ketenagalistrikan	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Energi	Penyelidik Bumi	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Energi	Surveyor Pemetaan	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Teknologi Informasi	Sandiman	Dinas Komunikasi dan Informatika
Teknologi Informasi	Manggala Informatika	Dinas Komunikasi dan Informatika
Teknologi Informasi	Statistisi	Dinas Komunikasi dan Informatika
Teknologi Informasi	Asisten Statistisi	Dinas Komunikasi dan Informatika
Teknologi Informasi	Pranata Komputer	Dinas Komunikasi dan Informatika
Kesehatan	Administrator Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Apoteker	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Asisten Apoteker	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Asisten Penata Anestesi	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Bidan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Dokter	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Dokter Gigi	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Dokter Pendidik Klinis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Entomolog Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Epidemiolog Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Fisikawan Medis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Fisioterapis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Nutrisionis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Okupasi Terapis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Ortosis Prostetis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Pembimbing Kesehatan Kerja	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Penata Anestesi	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Perawat	Dinas Kesehatan

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Kesehatan	Terapis Gigi dan Mulut	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Perekam Medis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Pranata Laboratorium Kesehatan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Psikolog Klinis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Radiografer	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Refraksionis Optisien	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Tenaga Sanitasi Lingkungan	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Sanitarian	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Teknisi Elektromedis	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Teknisi Gigi	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Teknisi Transfusi Darah	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Terapis Wicara	Dinas Kesehatan
Kesehatan	Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku	Dinas Kesehatan
Lingkungan	Pengendali Dampak Lingkungan	Dinas Lingkungan Hidup
Lingkungan	Pengawas Lingkungan Hidup	Dinas Lingkungan Hidup
Lingkungan	Penyuluh Lingkungan Hidup	Dinas Lingkungan Hidup
Lingkungan	Teknik Penyehatan Lingkungan	Dinas Lingkungan Hidup
Ekonomi	Assessor Manajemen Mutu Industri	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Penguji Mutu Barang	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Pengawas Perdagangan	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Analis Perdagangan	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Pembina Industri	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Ekonomi	Pengawas Koperasi	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
Ekonomi	Pengembang Kewirausahaan	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
Investasi	Penata Perizinan	DPMPTSP
Investasi	Penata Kelola Penanaman Modal	DPMPTSP
Pariwisata	Pamong Budaya	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Pariwisata	Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Pariwisata	Penerjemah	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kepemudaan dan Keolahragaan	Asisten Pelatih Olahraga	Dinas Kepemudaan dan Olahraga
Kepemudaan dan Keolahragaan	Pelatih Olahraga	Dinas Kepemudaan dan Olahraga
Pekerjaan Umum	Penata Kelola Penyehatan Lingkungan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Laksana Penyehatan Lingkungan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Pembina Jasa Konstruksi	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Ruang	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Pemukiman	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Laksana Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Kelola Perumahan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Analis Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
Pekerjaan Umum	Penata Kelola Jalan dan Jembatan	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
Pekerjaan Umum	Penata Laksana Jalan dan Jembatan	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
Pekerjaan Umum	Pengelola Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Penata Laksana Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Teknik Pengairan	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
Pekerjaan Umum	Teknik Jalan dan Jembatan	Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Manajemen Bencana	Polisi Pamong Praja	Satuan Polisi Pamong Praja
Manajemen Bencana	Analis Kebakaran	Satuan Polisi Pamong Praja
Manajemen Bencana	Pemadam Kebakaran	Satuan Polisi Pamong Praja
Manajemen Bencana	Analis Kebencanaan	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Manajemen Bencana	Penata Penanggulangan Bencana	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Manajemen Bencana	Pranata Pencarian dan Pertolongan	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Pertanian	Analis Ketahanan Pangan	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Analis Pasar Hasil Pertanian	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Pengawas Benih Tanaman	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Penyuluh Pertanian	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Pengawas Alat dan Mesin Pertanian	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Pertanian	Analis Prasarana dan Sarana Pertanian	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Perikanan	Analis Pasar Hasil Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengelola Kesehatan Ikan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Teknisi Kesehatan Ikan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengawas Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengendali Hama dan Penyakit Ikan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Asisten Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Analis Akuakultur	Dinas Kelautan dan Perikanan
Perikanan	Teknisi Akuakultur	Dinas Kelautan dan Perikanan

Rumpun	Jabatan Fungsional	Perangkat Daerah yang Membidangi
(1)	(2)	(3)
Perikanan	Analis Pengusahaan Jasa Kelautan	Dinas Kelautan dan Perikanan
Peternakan	Medik Veteriner	Dinas Peternakan
Peternakan	Paramedik Veteriner	Dinas Peternakan
Peternakan	Pengawas Bibit Ternak	Dinas Peternakan
Peternakan	Pengawas Mutu Pakan	Dinas Peternakan
Kehutanan	Penyuluh Kehutanan	Dinas Kehutanan
Kehutanan	Pengendali Ekosistem Hutan	Dinas Kehutanan
Kehutanan	Polisi Kehutanan	Dinas Kehutanan
Kehutanan	Manggala Agni	Dinas Kehutanan
Administrasi	Arsiparis	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Administrasi	Pustakawan	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Administrasi	Asisten Perpustakaan	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Hukum	Perancang Peraturan Perundang undangan	Biro Hukum Sekretariat Daerah
Hukum	Penyuluh Hukum	Biro Hukum Sekretariat Daerah
Hukum	Analis Hukum	Biro Hukum Sekretariat Daerah

Sumber: Pemetaan Rumpun Jabatan Fungsional berdasarkan dengan keterisian Jabatan Fungsional yang ada di Pemerintah Provinsi Jawa Timur lalu disesuaikan dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah

Kepegawaian Dalam Angka, buku ini didesain berdasarkan data rill kepegawaian yang ada di Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Angka dan data dalam statistik bukan sekadar deretan tabel, tetapi potret nyata tentang manusia yang menggerakkan sebuah organisasi. Melalui buku ini, data kepegawaian disajikan secara utuh, mulai dari gambaran demografi hingga dinamika jabatan dan kepegawaian, untuk membantu kita memahami kondisi dan potensi SDM apa adanya. Disusun secara runtut dan dilengkapi dengan analisis yang mudah dipahami, buku ini diharapkan dapat menjadi pegangan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih tepat, bijak, dan berbasis data.

Diperuntukkan bagi para profesional, akademisi, serta pengambil kebijakan, buku ini hadir sebagai jembatan untuk membaca tren kepegawaian secara lebih mendalam, sekaligus menyiapkan langkah strategis dalam menghadapi tantangan masa depan.

