

Kata Pengantar

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan YME atas tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2017. Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan visi, misi dan sasaran-sasaran strategis yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 – 2017. Selain itu, laporan ini juga disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*) serta sebagai umpan balik (*feedback*) dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Sebagai pedoman, Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akhirnya, dengan semangat transparansi dan komitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik, saya berharap agar Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017 ini dapat memberikan manfaat kepada seluruh jajaran BKD Provinsi DKI Jakarta untuk mengevaluasi kinerja selama 1 (satu) tahun sehingga dapat melaksanakan program dan kegiatan di tahun berikutnya secara lebih efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Ikhtisar Eksekutif	iii
I. Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	3
C. Kelembagaan	3
D. Isu Strategis Organisasi	13
E. Sistematika Penyajian LAKIP	15
II. Perencanaan dan Perjanjian Kinerja	17
A. Rencana Strategis 2013 - 2017	17
B. Rencana Kinerja Tahun 2017	24
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2017	31
III. Akuntabilitas Kinerja	34
A. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2017	34
B. Evaluasi dan Analisis Kinerja	41
C. Akuntabilitas Keuangan	41
IV. Penutup	46
A. Kesimpulan	46
B. Rekomendasi dan Saran	46
Lampiran:	
1. Formulir Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2017	
2. Formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2017	
3. Formulir Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2017	
4. Struktur Organisasi BKD Provinsi DKI Jakarta 2017	

9 Khtisar Eksekutif

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 ini disusun untuk melengkapi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Provinsi DKI Jakarta yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah kepada masyarakat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Laporan ini berisikan laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 yang telah disepakati antara Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta.

Dalam dokumen perjanjian kinerja tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang akan dicapai, antara lain :

1. Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.

Berkaitan dengan pencapaian sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta melaksanakan 2 (dua) program, antara lain :

1. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur;
2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI.

Adapun rincian pencapaian kinerja dari masing - masing indikator sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)	
1	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	1,1	Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test).	2.000 CPNS	1.051 CPNS	53%
		1,2	Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (<i>open bidding</i>).	1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan 3 kandidat Jabatan Tinggi Pratama	64 kandidat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	50%
2	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1,1	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi.	2.450 data potret	2.393 data potret	98%
Rata-Rata Prosentase Capaian Kinerja					67%	

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan keberhasilan pencapaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 sebagai berikut :

1. Pencapaian pada indikator kinerja “Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test)” dan “Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (*open bidding*)” dapat dikategorikan “**kurang**” berkontribusi terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi” dengan tingkat prosentase rata-rata hanya sebesar **51,5%**.
2. Pencapaian pada indikator kinerja “Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi” pada tahun 2017 telah berkontribusi “baik” terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi” dengan prosentase sebesar **98%**.

Pencapaian target sasaran kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif seluruh Bidang, UPT dan instansi yang terkait. Terkait target capaian kinerja yang tidak tercapai, BKD Provinsi DKI Jakarta harus melakukan evaluasi dan analisa secara lebih mendalam untuk memperoleh solusi pemecahannya sehingga kedepannya program dan kegiatan BKD Provinsi DKI Jakarta dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

BAB. I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan syarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa. Untuk itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara bersih, bertanggung jawab serta bebas dari KKN.

BKD Provinsi DKI Jakarta merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah dalam sistem pemerintahan di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 256 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah di atas selanjutnya dijabarkan ke dalam fungsi - fungsi yang harus dijalankan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran BKD;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran BKD;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin serta pemberhentian pegawai;
- d. penyusunan formasi kebutuhan pegawai;
- e. pelaksanaan pengadaan dan seleksi calon pegawai;
- f. pelaksanaan penempatan dan mutasi pegawai;
- g. pembinaan, pengendalian dan evaluasi disiplin pegawai;
- h. pembinaan dan pengembangan kinerja pegawai;

- i. pengembangan karir pegawai;
- j. penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi manajerial jabatan struktural dan jabatan fungsional dan petensi Pegawai;
- k. pelaksanaan konseling pegawai;
- l. penyusunan dan validasi alat ukur uji kompetensi manajerial jabatan struktural dan jabatan fungsional;
- m. penyusunan standar kompetensi;
- n. pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan pegawai;
- o. penyelesaian administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai;
- p. pengendalian dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- q. pengelolaan sistem informasi manajemen dan dokumen kepegawaian daerah;
- r. pengelolaan dan penyajian data informasi kepegawaian daerah;
- s. penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- t. pembinaan pegawai KORPRI Provinsi DKI Jakarta
- u. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang BKD;
- v. pengelolaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan BKD;
- w. pengelolaan kearsipan, data dan informasi BKD; dan
- x. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

Penyusunan Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017, serta sebagai umpan balik (*feedback*) untuk perbaikan kinerja pada tahun mendatang yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan LKIP BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi BKD Provinsi DKI Jakarta.

Sedangkan tujuan dari penyusunan LKIP BKD Provinsi DKI Jakarta adalah untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta.

C. Kelembagaan

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Kelembagaan itu sendiri menyangkut beberapa aspek, antara lain : **aspek organisasi, sumber daya manusia serta pendanaan.**

BKD Provinsi DKI Jakarta dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Pemerintahan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban, Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdiri dari:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan BKD. Untuk menyelenggarakan tugas ini, Sekretariat secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Sekretariat;

- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Sekretariat;
- c. pengoordinasian penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran BKD;
- d. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Sekretariat;
- e. pelaksanaan monitoring, pengendalian, dan evaluasi rencana strategis, dan dokumen pelaksanaan anggaran BKD oleh unit kerja BKD;
- f. pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dan tenaga teknis BKD;
- g. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang BKD;
- h. pengelolaan layanan kepegawaian BKD
- i. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan BKD;
- j. pelaksanaan publikasi kegiatan dan pengaturan acara BKD;
- k. penyediaan, penatausahaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja BKD;
- l. pengelolaan kearsipan, data dan informasi BKD;
- m. pengoordinasian penyusunan laporan keuangan, kinerja, kegiatan, dan akuntabilitas BKD;
- n. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat.

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbagian Umum;
- 2) Subbagian Kepegawaian;
- 3) Subbagian Perencanaan dan Anggaran;
- 4) Subbagian Keuangan.

Tiap Subbagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Sekretariat.

2. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan

Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan rencana kebutuhan dan pendayagunaan pegawai. Untuk

melaksanakan tugas tersebut, Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan perencanaan kebutuhan dan pendayagunaan pegawai;
- d. pelaksanaan analisis kebutuhan dan penyiapan bahan pemberian pertimbangan persetujuan teknis penyusunan dan penetapan formasi pegawai meliputi pegawai baru, pegawai tugas belajar dan ijin belajar;
- e. penyelenggaraan rekrutmen calon pegawai;
- f. perencanaan penempatan pegawai;
- g. penyelesaian penetapan calon pegawai menjadi pegawai;
- h. perencanaan pelaksanaan sumpah/janji pegawai;
- i. penyusunan rencana pemindahan dan pendayagunaan pegawai;
- j. fasilitasi penerbitan kartu identitas pegawai;
- k. pelaksanaan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pendayagunaan pegawai; dan
- l. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Perencanaan Pegawai;
- 2) Subbidang Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai;
- 3) Subbidang Mutasi.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

3. Bidang Pengembangan

Bidang Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Pengembangan;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Pengembangan;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan pengembangan pegawai;
- d. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepangkatan;
- e. penyusunan dan perencanaan pengembangan karier pegawai;
- f. penganalisaan, pembinaan, pengembangan dan evaluasi pejabat;
- g. penyusunan rencana pengisian jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. pelaksanaan proses kenaikan pangkat berdasarkan ujian penyesuaian ijazah;
- i. pelaksanaan ujian dinas untuk kenaikan pangkat;
- j. pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, pembebasan sementara, pemberhentian, dan administrasi kenaikan jabatan pejabat fungsional;
- k. pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Struktural;
- l. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengembangan didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Pengembangan Karier;
- 2) Subbidang Kepangkatan;
- 3) Subbidang Jabatan Fungsional.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4. Bidang Kesejahteraan dan Pensiun

Bidang Kesejahteraan dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan pengurusan kesejahteraan dan pensiun pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kesejahteraan dan Pensiun mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
- c. menyiapkan bahan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan pengurusan kesejahteraan dan pensiun pegawai;
- d. pelaksanaan pengkajian dan evaluasi kesejahteraan pegawai;
- e. penyusunan regulasi peningkatan kesejahteraan pegawai;
- f. penyusunan dan pelaporan hasil kajian dan evaluasi kesejahteraan pegawai;
- g. penyusunan rekomendasi kebijakan berdasarkan hasil kajian dan evaluasi kesejahteraan pegawai;
- h. pelaksanaan sosialisasi kebijakan kesejahteraan pegawai;
- i. pelaksanaan proses pemberian cuti pegawai;
- j. pengkajian dan pemrosesan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- k. penyelesaian proses penetapan pensiun pegawai;
- l. pengurusan hak-hak kesejahteraan pegawai; dan
- m. penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Kesejahteraan dan Pensiun.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Kesejahteraan dan Pensiun didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Kesejahteraan Pegawai;
- 2) Subbidang Penghargaan;
- 3) Subbidang Pensiun dan Cuti.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5. Bidang Pengendalian Kepegawaian

Bidang Pengendalian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengendalian kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengendalian Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Pengendalian Pegawai;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Pengendalian Pegawai;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan pengendalian Pegawai;
- d. penghimpunan, pengkajian dan evaluasi peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- e. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- f. penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- g. pemberian saran dan pertimbangan hukum pegawai kepada pimpinan dan/atau kepada kepala SKPD/UKPD;
- h. pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- i. pelaksanaan, monitoring, pengendalian dan evaluasi disiplin pegawai termasuk penjatuhan hukuman disiplin pegawai pada SKPD/UKPD;
- j. pelaksanaan upaya peningkatan disiplin pegawai;
- k. pemberian bimbingan dan konsultasi teknis proses penjatuhan disiplin pegawai pada SKPD/UKPD;
- l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) disiplin dan prestasi kerja pegawai;
- m. pengoordinasian proses pelaksanaan penandatanganan penetapan dokumen kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) pimpinan SKPD dan Biro Sekretariat Daerah;
- n. penyusunan standar pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai;
- o. penyusunan rumusan kode etik, budaya kerja dan etos kerja pegawai;
- p. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi penerapan kode etik, budaya kerja dan etos kerja pegawai;
- q. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengendalian Kepegawaian.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Kesejahteraan dan Pensiun didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Peraturan Pegawai;
- 2) Subbidang Disiplin Pegawai;
- 3) Subbidang Kinerja Pegawai.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

6. Suku Badan Kepegawaian Kota

Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota secara teknis dan administrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan, serta secara operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Suku Badan Kepegawaian Kota mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian yang sebagian kewenangannya telah dilimpahkan pada lingkup wilayah Kota Administrasi, dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan pengelolaan kepegawaian.

7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Unit Pelaksana Teknis melaksanakan sebagian tugas teknis pelayanan langsung pengelolaan kepegawaian atau melaksanakan fungsi dukungan teknis pelaksanaan tugas dan fungsi BKD. Adapun UPT yang telah dibentuk untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD adalah :

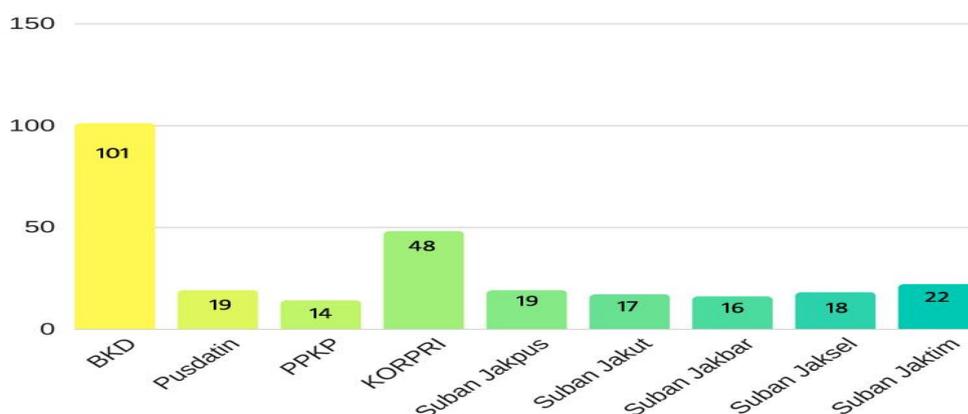
- 1) UPT Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai (PPKP), berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 290 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai.
- 2) UPT Pusat Data dan Informasi Kepegawaian (Pusdatin), berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 291 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Data dan Informasi Kepegawaian.
- 3) Sekretariat Dewan Pengurus Korpri, berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 292 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Selain satuan-satuan organisasi di atas, BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh Kelompok Jabatan Fungsional, yang mempunyai tugas melakukan kegiatan dalam menunjang tugas dan fungsi BKD sesuai dengan keahliannya. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior sebagai Ketua Kelompok yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sesuai dengan kebutuhan Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi kedalam sub-sub kelompok yang masing-masing dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior. Jumlah sub kelompok maupun tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan sifat, jenis dan beban kerja. Adapun pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Struktur organisasi BKD Provinsi DKI Jakarta selengkapnya terdapat dalam daftar lampiran.

BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh 274 (Dua Ratus Tujuh Puluh Empat) personil yang terbagi berdasarkan lokasi kerja seperti terlihat pada gambar 1 di bawah ini. Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 69.540 (Enam Puluh Sembilan Ribu Lima Ratus Empat Puluh) pegawai pada kondisi Desember 2017.

Gambar 1
Komposisi Pegawai BKD Berdasarkan Lokasi Kerja



Gambar 2
Komposisi Pegawai BKD Berdasarkan Pendidikan



Data Pegawai di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta berdasarkan Pendidikan

SD	: 1 Orang	D3	: 29 Orang	S3	: 1 Orang
SLTP	: 2 Orang	S1	: 120 Orang		
SLTA	: 81 Orang	S2	: 40 Orang		

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan mayoritas Sarjana Strata I (S1) dari berbagai jurusan sebanyak 120 pegawai (43,80%), diikuti oleh pegawai berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 80 pegawai (29,56%), pegawai berpendidikan Sarjana Strata 2 sebanyak 40 pegawai (14,60%), Diploma III (D3) sebanyak 29 pegawai (10,58%), pegawai berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat sebanyak 2 pegawai (0,73%) dan pegawai berpendidikan Strata 3 sebanyak 1 orang pegawai (0,36%) serta pegawai berpendidikan sekolah dasar sebanyak 1 orang pegawai (0,36%) seperti diuraikan dalam gambar 2 di atas. Untuk keperluan penyusunan laporan ini, deskripsi di atas dibatasi hanya kepada penjelasan kualifikasi pendidikan berdasarkan kuantitas tanpa mengkaji kesesuaian antara kualitas pendidikan para pegawai dengan kebutuhan BKD Provinsi DKI Jakarta secara khusus maupun kebutuhan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta secara umum.

Tabel 1
Rasio Jumlah Pegawai BKD dengan Pegawai yang Dilayani
(kondisi Desember 2017)

Unit Kerja	Personil	Pegawai yang dilayani	Rasio
BKD Provinsi	182	10,116	1:86
Suban Kepegawaian Jakarta Pusat	19	7,933	1:448
Suban Kepegawaian Jakarta Utara	17	7,570	1:452
Suban Kepegawaian Jakarta Barat	16	10,568	1:563
Suban Kepegawaian Jakarta Selatan	18	14,057	1:737
Suban Kepegawaian Jakarta Timur	22	18,389	1:798
Total	228	69,540	1:312

Dalam tabel 2 di atas terlihat rasio jumlah personil BKD Provinsi DKI Jakarta dengan jumlah pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dilayani dan memperlihatkan beban kerja yang cukup besar. Untuk mengatasi beban kerja tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta telah mengaplikasikan teknologi informasi yang mutakhir dan tepat guna untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Beberapa teknologi informasi yang telah diaplikasikan antara lain: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), e-Kinerja, e- Absensi, e-Pensiun dan e-Rekrutmen.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2017 BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD Perubahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2017 sebesar Rp 9.296.581.896,- (sembilan milyar dua ratus sembilan puluh enam juta lima ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah).

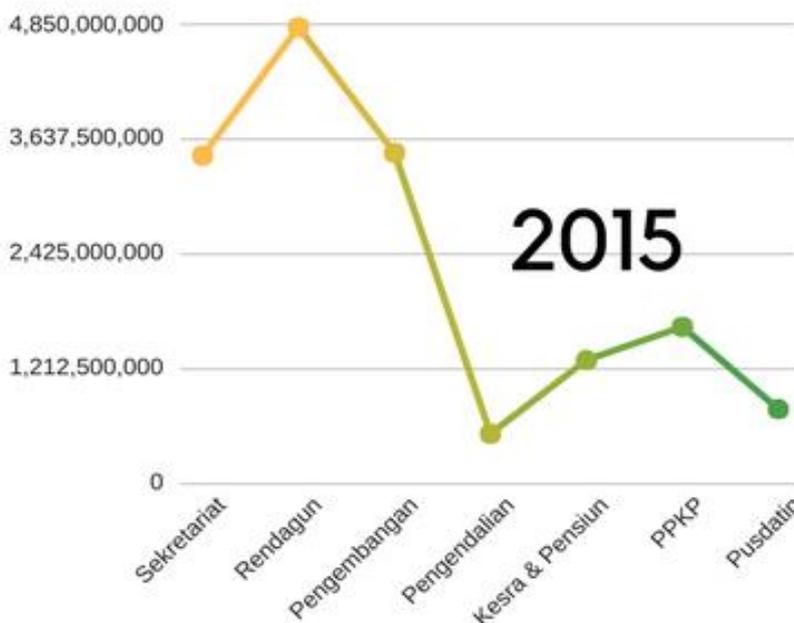
Adapun untuk alokasi anggaran masing - masing unit kerja BKD dapat dilihat pada **Tabel 2** dan **Gambar 3**. Sementara untuk realisasi anggaran belanja langsung BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2017 sebesar Rp 7.641.375.182 ,- (tujuh milyar enam ratus empat puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu seratus delapan puluh dua rupiah) atau sebesar 82,20 % seperti terlihat pada **Gambar 4**.

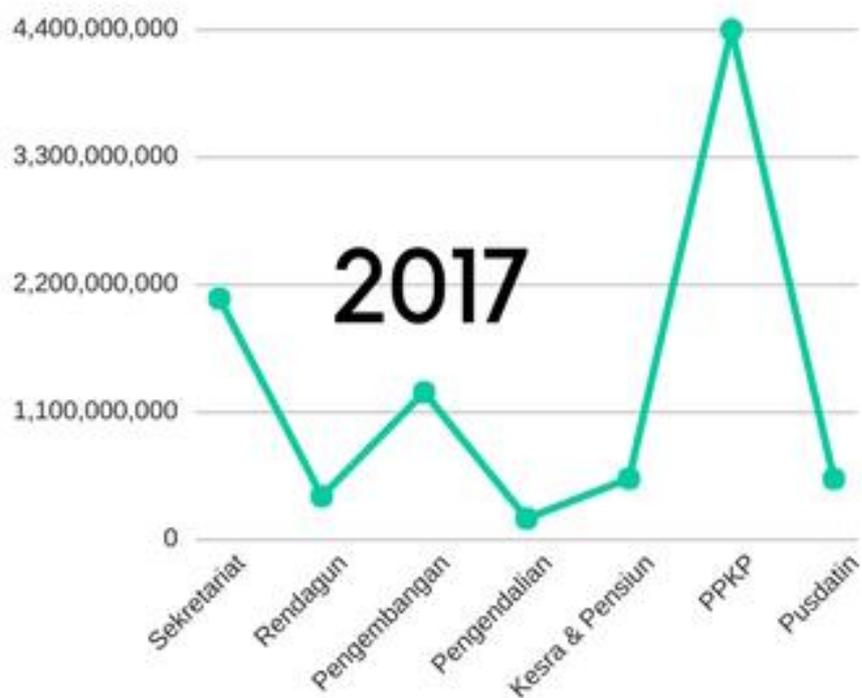
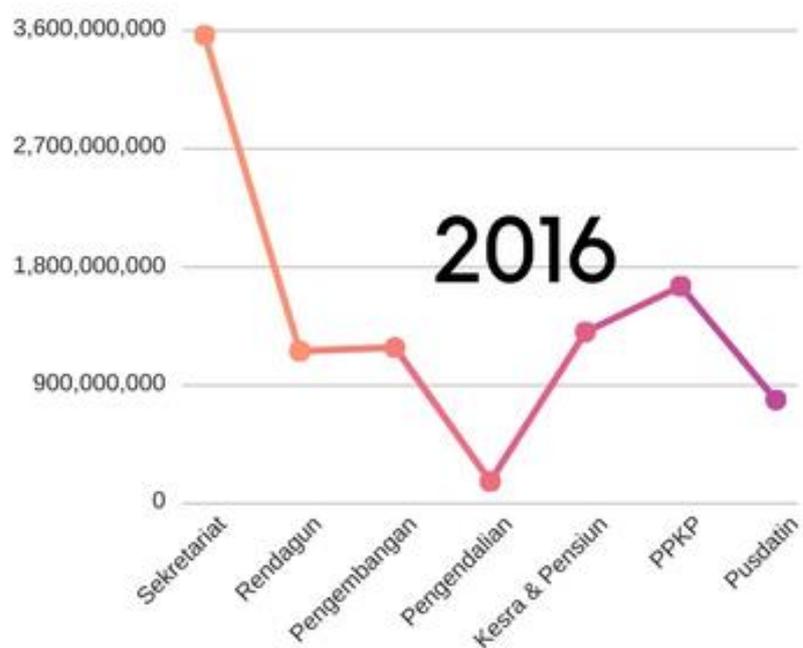
Tabel 2
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2015-2017

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)		
		2015	2016	2017
1.	Sekretariat	3,454,251,399	3,556,142,067	2,070,969,346
2.	Bidang Rendagun	4,808,886,240	1,151,966,400	365,444,600
3.	Bidang Pengembangan	3,482,662,920	1,179,639,200	1,261,324,150
4.	Bidang Pengendalian	517,608,380	159,776,020	173,112,700
5.	Bidang Kesra dan Pensiun	1,296,747,670	1,296,747,670	517,421,200
6.	UPT PPKP	1,645,956,280	1,645,956,280	4,393,242,900
7.	UPT Pusdatin	779,229,240	779,229,240	515,067,000
Total Anggaran		17,026,117,184	15,985,342,129	9,296,581,896

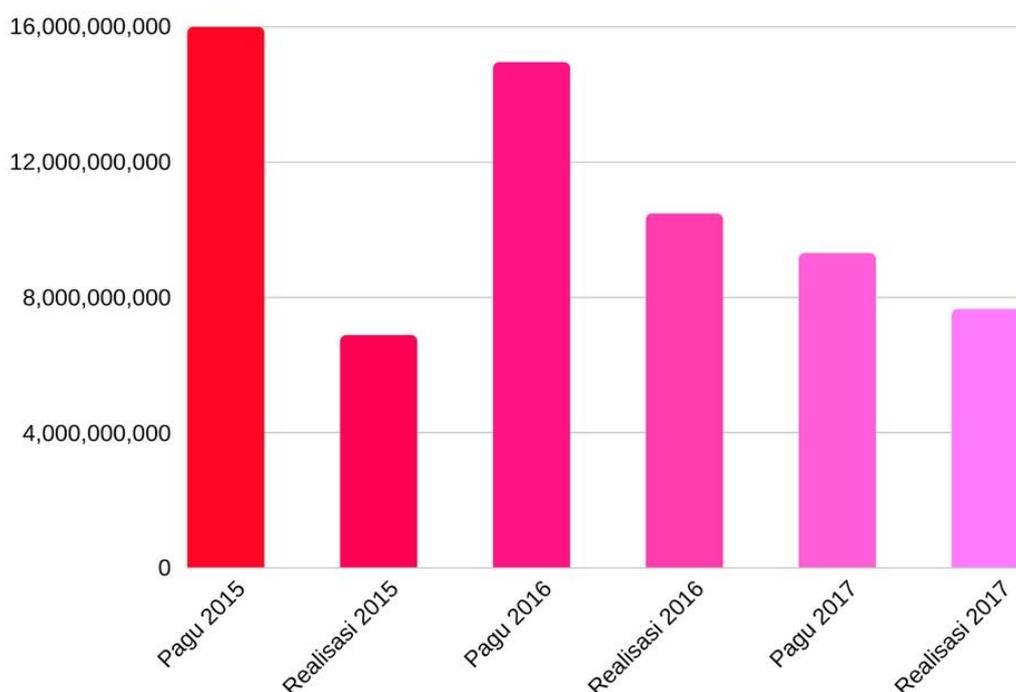
Catatan : Anggaran Pengadaan Barang dan Jasa digabungkan dengan Sekretariat.

Gambar 3
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2015-2017





Gambar 4
Realisasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2015-2017



D. Sistematika Penyajian LAKIP

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2017. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam satu tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, BKD Provinsi DKI Jakarta akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (*performance gap*) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian LKIP BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil BKD Provinsi DKI Jakarta serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKIP tahun 2017.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta dan Rencana Kinerja tahun 2017.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2017 termasuk akuntabilitas keuangan.

Bab IV : Penutup

Menjelaskan Kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

BAB. II

PERENCANAAN DAN KINERJA

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan untuk dapat mengukur kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategis instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian SDM dan sumber daya lainnya untuk menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional maupun global, yang secara konsisten berpedoman pada tatanan sistem manajemen nasional.

Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis (Renstra) Instansi Pemerintah yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. Rencana Strategis 2013 - 2017

Penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 - 2017 dilakukan melalui pendekatan partisipatif, yaitu dengan melibatkan seluruh pihak yang ada di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan tugas dan fungsi masing - masing. Partisipasi para pimpinan dalam penyusunan Renstra dilakukan mulai dari inventarisasi dan identifikasi permasalahan, isu strategis, potensi, peluang serta kendala yang ada atau mungkin timbul sampai dengan penjabarannya ke dalam suatu dokumen Renstra.

Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 – 2017 yang ditetapkan melalui SK Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta nomor 1081 Tahun 2013 ini merupakan penjabaran visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan dicapai serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penjabaran dari visi, misi, tujuan, dan sasaran yang tertuang dalam Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 – 2017 berfungsi sebagai pedoman bagi para pimpinan maupun seluruh pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah selama lima tahun ke depan.

Pernyataan Visi dan Misi

Dalam rangka mendukung misi kelima Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam “membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik”, maka BKD Provinsi DKI Jakarta merumuskan visi untuk 5 (lima) tahun ke depan sebagai berikut :

“ Terwujudnya SDM Aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang Berjati Diri, Profesional dan Berdaya Saing Global ”

Pemahaman Visi BKD Provinsi DKI Jakarta diuraikan sebagai berikut :

▪ **SDM Aparatur**

Istilah ‘ **SDM Aparatur** ’ dalam ruang lingkup Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

▪ **Berjati diri**

Istilah ‘ **Berjati Diri** ’ mempunyai makna bahwa seluruh SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memiliki kesatuan antara kekuatan pikiran (cerdas), hati (jujur), rasa/karsa (peduli) dan raga (tangguh) yang **berciri khas Jakarta** dalam mewujudkan *excellent public services*. Berciri khas Jakarta itu sendiri dapat diartikan bahwa SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memiliki

nilai - nilai kearifan lokal Jakarta dengan tetap memperhatikan Jakarta sebagai kota modern yang memiliki posisi strategis sebagai Ibukota NKRI.

▪ **Profesional**

Istilah ‘profesional’ mempunyai makna bahwa seluruh SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta harus memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan penuh dedikasi, berorientasi pada prestasi kerja dan memberikan pelayanan dengan menganut asas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas.

▪ **Berdaya Saing Global**

Istilah ‘berdaya saing global’ mempunyai makna bahwa SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta harus memiliki daya saing yang handal yang terukur oleh standard internasional, seperti *perception corruption index*, *global competitiveness index (GCI)* dan *human development index*.

Sebagai manifestasi dari visi yang telah ditetapkan, BKD Provinsi DKI Jakarta mencanangkan misi sebagai berikut :

VISI :

Terwujudnya SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjati diri, professional dan berdaya saing global.

Misi 1 :
Mengembangkan pola pikir (mindset) dan pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Misi 2 :
Meningkatkan ketersediaan SDM aparatur Pemprov DKI Jakarta berbasis Kompetensi

Misi 3 :
Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, tepat dan handal

Misi 4 :
Mengembangkan budaya kerja unggul

Misi 5 :
Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Tujuan dan Sasaran

Dalam mewujudkan misi BKD Provinsi DKI Jakarta, terdapat beberapa tujuan yang akan dicapai. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun. Selanjutnya, tujuan strategis dijabarkan ke dalam sasaran strategis, yang

dirumuskan berdasarkan visi/misi organisasi. Beberapa tujuan dan sasaran strategis BKD Provinsi DKI Jakarta dimaksud diuraikan sebagai berikut:

Misi 1: Mengembangkan pola pikir (*mindset*) dan pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

No	Tujuan	Sasaran
a.	Terwujudnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	Berkembangnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.
b.	Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Misi 2: Meningkatkan ketersediaan SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta berbasis kompetensi.

No	Tujuan	Sasaran
a.	Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
b.	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	<p>b.1 Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.</p> <p>b.2 Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.</p>

Misi 3: Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, tepat dan handal.

No	Tujuan	Sasaran
a.	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (<i>user friendly</i>) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.
b.	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.	Meningkatnya akurasi data kepegawaian.

Misi 4: Mengembangkan budaya kerja unggul.

No	Tujuan	Sasaran
a.	Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi nasional dan/atau internasional.	a.1 Meningkatkan jumlah pegawai yang bersertifikasi nasional/internasional. a.2 Meningkatkan kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.
b.	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	b.1 Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian. b.2 Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.

Misi 5: Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

No	Tujuan	Sasaran
a.	Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.
b.	Terwujudnya kenyamanan pegawai dalam bekerja melalui pemberian tunjangan/fasilitas yang memadai.	Meningkatnya kualitas tunjangan/fasilitas.

Kebijakan

Dengan diformulasikannya sasaran - sasaran strategis untuk mencapai tujuan dan dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang diemban BKD Provinsi DKI Jakarta, maka dirumuskan kebijakan - kebijakan untuk mencapai tujuan yang dijabarkan dalam matriks berikut :

Misi 3: Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, tepat dan handal.		
Tujuan	Sasaran Strategis	Kebijakan
a. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (<i>user friendly</i>) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	Membangun layanan kepegawaian yang dapat diakses oleh semua pegawai melalui beberapa media (web, sms, social media, dll).
b. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.	Meningkatnya akurasi data kepegawaian.	Melakukan rekonsiliasi data pegawai dengan seluruh SKPD/UKPD.
Misi 4: Mengembangkan budaya kerja unggul.		
Tujuan	Sasaran Strategis	Kebijakan
a. Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi nasional dan/atau internasional.	a. Meningkatkan jumlah pegawai yang bersertifikasi nasional/internasional.	a. Mengirimkan pejabat BKD dan pejabat pengelola kepegawaian SKPD/UKPD untuk mengikuti diklat bersertifikasi.
	b. Meningkatkan kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.	b. Melakukan kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.
b. Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	a. Meningkatkan kualitas pelayanan dibidang kepegawaian.	a. Menyusun SOP layanan kepegawaian.
		b. Membentuk tim gugus kendali mutu yang mengawasi implementasi SOP.

				c.	Menerapkan ISO dalam memberikan pelayanan kepegawaian.
				d.	Melaksanakan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat.
				e.	Melaksanakan Survei Indeks Kepuasan Bekerja PNS Pemprov DKI Jakarta.
		b.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	a.	Membangun ruang <i>assessment centre</i> .
				b.	Membangun ruang layanan kepegawaian (loket) dengan konsep <i>front office</i> dan <i>back office</i> .
				c.	Membangun <i>Human Resources Cyber Room</i> (HRCR).
				d.	Meningkatkan kualitas sarana kerja kantor di BKD Provinsi DKI Jakarta.

Misi 5: Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Tujuan		Sasaran Strategis	Kebijakan	
a.	Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	a.	Menyusun kajian tentang peningkatan kesejahteraan pegawai.
			b.	Menerapkan sistem pemberian penghargaan pegawai yang adil.
b.	Terwujudnya kenyamanan pegawai dalam bekerja melalui pemberian tunjangan/fasilitas yang memadai.	Meningkatnya kualitas tunjangan/fasilitas.	c.	Meningkatkan tunjangan/fasilitas pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

B. Rencana Kinerja Tahun 2017

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 - 2017, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (*annual performance plan*). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan/kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan.

Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya. Rencana Kinerja Tahunan BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
1	Terwujudnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	Berkembangnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	• Terlaksananya seminar/ <i>workshop</i> tentang perubahan pola pikir (<i>mind setting</i>) dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Eselon IV.
			• Tersusunnya media informasi perubahan pola pikir (<i>mind setting</i>).	2 paket media informasi.
			• Tersosialisasi & Terinternalisasinya panduan bagi Para <i>Change Master</i> dan <i>Change Agent</i> .	Kepala SKPD/ UKPD dan Pamong.
2	Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah	• Terlaksananya kegiatan pembinaan rohani dan etos kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	6.500 orang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
		Provinsi DKI Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> Terbitnya SK penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan izin perkawinan/ perceraian PNS/ CPNS/ PTT dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 	110 SK
3	Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka. Terpenuhinya SDM aparatur melalui sistem e-recruitment berbasis CAT (<i>Computer Assisted Test</i>) sesuai formasi jabatan. Jumlah calon praja IPDN yang terkirim untuk mengikuti pantukhir di Jatinangor. Jumlah peserta yang mengikuti seleksi mutasi dari luar Pemerintah dan antar SKPD. 	<p>Eselon II tertentu</p> <p>2.000 Orang</p> <p>36 Orang</p> <p>200 Orang</p>
4	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi program tugas belajar. Jumlah data potret dan 	<p>500 orang</p> <p>10.000</p>

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
	pemerintahan.	kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> peta kompetensi dari pejabat/pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Persentase Jabatan struktural yang memenuhi standar kompetensi. Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi melalui konseling kerja. 	<p>orang</p> <p>0,25</p> <p>500 pegawai</p>
5	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	<p>Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.</p> <p>Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada</p>	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pegawai yang menerima SK kenaikan pangkat dan Surat Tanda Lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, peningkatan pendidikan dan ujian dinas tepat waktu. Meningkatnya pengetahuan pegawai melalui berbagai program sosialisasi dan BIMTEK. Jumlah rumpun jabatan Fungsional yang dibina. 	<p>9.000 SK Kenaikan Pangkat</p> <p>800 STL</p> <p>680 pegawai</p> <p>3 jenis jabatan fungsional</p>

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
		optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	<ul style="list-style-type: none"> Terbitnya SK pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Berita Acara Sumpah/Janji PNS di lingkungan Provinsi DKI Jakarta. Termonitoryna perkembangan praja IPDN (akademik dan non akademik) dalam rangka peningkatan prestasi. Prosentase jumlah CPNS yang ditempatkan sesuai dengan formasi jabatan. Meningkatnya pengetahuan CPNS setelah mengikuti pembekalan. 	<p>2.000 orang</p> <p>144 Praja IPDN</p> <p>1</p> <p>2.000 orang</p>
6	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (<i>user friendly</i>) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah SKPD yang dapat memanfaatkan sistem layanan kepegawaian berbasis IT. 	47 SKPD
7	Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi	Meningkatnya jumlah pegawai yang bersertifikasi	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah jenis fungsional yang memiliki sertifikasi. 	3 Jenis Jabatan Fungsional

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
	nasional dan/atau internasional.	nasional/internasional.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pejabat BKD dan pejabat pengelola kepegawaian SKPD/UKPD yang memiliki sertifikasi. 	10 Orang
		Meningkatnya kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah keikutsertaan dalam lembaga SDM berskala nasional/internasional. 	2 lembaga nasional, 2 lembaga internasional
8	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah SOP layanan kepegawaian yang ditetapkan. 	10 SOP
<ul style="list-style-type: none"> Jumlah layanan kepegawaian yang bersertifikasi ISO. 			1 Layanan	
<ul style="list-style-type: none"> Nilai Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian. 			Sangat Baik	
<ul style="list-style-type: none"> Jumlah survei Indeks Kepuasan Pegawai di SKPD/UKPD. 			1 kali survei	
<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya laporan capaian kinerja kegiatan dan realisasi anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta. 			5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.	

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
			<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya dokumen rencana Kerja dan pedoman perencanaan program dan anggaran BKD. 	1 dokumen dan 1 draft RENSTRA.
			<ul style="list-style-type: none"> Prosentase jumlah opini publik yang direspon. 	1
			<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya informasi mengenai layanan kepegawaian melalui penerbitan nawala, booklet dan leaflet BKD. 	1.500 eksemplar
9	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya sarana dan prasarana operasional pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta. 	12 bulan 30 Jenis/Paket
10	Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> Terselenggaranya monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan pegawai. Jumlah pegawai yang menerima penghargaan. Pengembangan wawasan dan kompetensi pegawai berprestasi. Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun 	3 kajian 80 SKPD/UKPD 50 orang 1 kali 3.728 orang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
			tepat waktu dan tepat orang.	

Rencana kinerja di atas menjabarkan target kinerja yang harus dicapai BKD Provinsi DKI Jakarta dalam tahun 2017. Target kinerja tersebut merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, yang juga berfungsi sebagai pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2017

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Dokumen Perjanjian Kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja. Dari seluruh kegiatan yang berjumlah **35 (Tiga Puluh Lima)** dengan total belanja langsung yang dianggarkan sebesar **Rp 9.296.581.896,-** (sembilan milyar dua ratus sembilan puluh enam juta lima ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah) pada tahun 2017, BKD Provinsi DKI Jakarta menetapkan **3 (tiga)** kegiatan untuk mencapai **2 (dua)** sasaran strategis dengan nominal anggaran sebesar **Rp 3.824.948.350,-** (tiga milyar delapan ratus dua puluh empat juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus lima puluh rupiah).

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta beserta formulir Perjanjian Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran
1	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Jumlah SDM aparatur dan hasil rekrutmen berbasis CAT yang (Computer Assisted Test).	2.000 CPNS	Program : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Kegiatan : Penyelesaian proses tenaga honorer Katagori II dan Guru Bantu di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	129.454.800
		Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (<i>open bidding</i>).	1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dengan 3 kandidat	Program : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Kegiatan : Seleksi Terbuka Jabatan	652.022.150
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi.	2,450 data potret	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI. Kegiatan : Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	3.043.471.400
TOTAL					3.824.948.350

BAB. II

AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Pengumpulan data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dengan memperhatikan prinsip – prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja pada setiap sasaran, maka digunakanlah pengukuran sebagai berikut :

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	75% s.d 100%	Baik
3.	55% s.d 75%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

A. Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2017

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Pengukuran antara rencana kinerja yang terdapat dalam bab sebelumnya terhadap realisasinya diuraikan dalam matriks berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1.	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test).	2.000 CPNS	1.051 CPNS	53
		Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (<i>open bidding</i>).	1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dengan 3 kandidat Jabatan Tinggi Pratama	64 kandidat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	50
2.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi.	2.450 Data Potret	2.393 Data Potret	98
Rata-Rata Prosentase Capaian Kinerja					67

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2017 dapat tercapai sebesar 67%, dengan rentang capaian 55% sampai dengan 75%, maka capaian kinerja dikategorikan “cukup”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 diuraikan berdasarkan masing - masing sasaran strategis sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKD Provinsi DKI Jakarta mengidentifikasi 2 (dua) indikator kinerja, sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1.	Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test).	2.000 CPNS	1.051 CPNS	53
2.	Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (<i>open bidding</i>).	1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan 3 kandidat Jabatan Tinggi Pratama	64 kandidat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	50

Rata – rata prosentase capaian kinerja meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 51,5

Pertama, indikator kinerja “jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (*Computer Assisted Test*)” dengan target tahun 2017 sebesar 2.000 CPNS. Adapun SDM aparatur/CPNS hasil rekrutmen yang dimaksud dalam indikator kinerja ini adalah CPNS yang direkrut dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT) baik dari formasi umum maupun formasi tenaga honorer kategori I dan II serta guru bantu.

Untuk mendukung pencapaian indikator dimaksud, BKD melaksanakan program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur yang didukung dengan 2 (dua) kegiatan sebagai berikut :

No	Program	Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Target	Pagu Anggaran	
1	Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1	Rekrutmen CPNS dan Proses Usulan Penempatan Nomor Induk pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Terpenuhinya kebutuhan SDM Aparatur melalui recruitment formasi umum berbasis CAT sesuai formasi jabatan SKPD/UKPD	2.000 CPNS	661.263.400
		2	Penyelesaian Tenaga Honorer Kategor II dan Guru Bantu dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Terpenuhinya kebutuhan SDM Aparatur melalui recruitment formasi guru bantu berbasis CAT sesuai formasi jabatan SKPD/UKPD	1.000 CPNS	129.454.800
Total					790.718.200	

Adapun BKD telah melakukan upaya untuk menyelenggarakan rekrutmen CPNS berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* dari formasi umum melalui surat Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 528/-082.6 tanggal 15 Mei 2017 hal Usul Kebutuhan CPNS Tahun 2017, dimana sesuai dengan surat dimaksud, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengusulkan kebutuhan CPNS Tahun 2017 untuk mengisi kebutuhan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebanyak 47.325, dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|---|--------|
| 1. Guru | 14.001 |
| 2. Tenaga Kesehatan | 11.862 |
| 3. Jabatan Prioritas yang mendukung pembangunan infrastruktur | 21.462 |

Namun, berdasarkan *press release* yang diumumkan melalui situs resmi Kemeterian PAN dan RB (www.menpan.go.id), Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tidak mendapatkan penetapan formasi penerimaan CPNS formasi umum tahun 2017. Melalui data *press release* dimaksud, Kementerian PAN dan RB hanya menetapkan formasi penerimaan CPNS Tahun 2017 pada 60 Kementerian/Lembaga dan 1 Pemerintah Provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Utara.

Atas dasar hal tersebut, kegiatan Rekrutmen CPNS dan Proses Usulan Penempatan Nomor Induk pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang semula dianggarkan sebesar Rp. 661.263.400,- dikembalikan seluruhnya pada fase Perubahan APBD Tahun 2017.

Selanjutnya, sesuai dengan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/1398/M.PAN-RB/04/2015 tanggal 20 April 2015 perihal Pengangkatan Guru Bantu Provinsi DKI Jakarta, BKD

Provinsi DKI Jakarta melaksanakan seleksi CPNS dari formasi Guru Bantu dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Pendaftaran seleksi dilakukan secara online melalui website jakgov.jakarta.go.id
- b. Seleksi administrasi;
- c. Tes Kompetensi Bidang (TKB) menggunakan CAT; dan
- d. Pemberkasan.

Berdasarkan Pengumuman Sekretaris Daerah Nomor 14 Tahun 2015 tentang hasil Kelulusan Seleksi Administrasi Pengangkatan CPNS dari Guru Bantu Tahun 2015, total Guru Bantu Provinsi DKI Jakarta yang dinyatakan lulus administrasi dan harus mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan menggunakan CAT adalah sebanyak 4.643 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4.618 orang Guru Bantu dinyatakan tidak lulus dan harus melakukan pemberkasan sebagai tahapan akhir dari seleksi dimaksud.

Dalam prosesnya, pengangkatan Guru Bantu yang lulus seleksi menjadi CPNS akan dilakukan secara bertahap sampai dengan tahun 2017. Pada tahun 2017, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 744 Tahun 2017 tentang Penetapan Pemberkasan CPNS Formasi Guru Bantu Tahun Anggaran 2017, total Guru Bantu yang seharusnya diusulkan untuk diangkat menjadi CPNS adalah Sebanyak 1.082 orang. Namun, dari jumlah tersebut BKN hanya memberikan rekomendasi penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) yang ditindaklanjuti dengan penetapan Surat Keputusan (SK) pengangkatan CPNS terhadap 1.051 orang Guru Bantu. Perbedaan antara jumlah formasi dengan jumlah CPNS yang diangkat tersebut disebabkan beberapa hal sebagai berikut :

- | | |
|--|----------|
| 1. Mengundurkan diri | 1 Orang |
| 2. Tidak Memenuhi Syarat (TMS) karena ketidaksesuaian Ijazah | 4 Orang |
| 3. Tidak mengikuti pemberkasan di Dinas Pendidikan sehingga dianggap gugur | 26 Orang |

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pencapaian pada indikator kinerja jumlah SDM Aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT ditahun 2017 termasuk dalam kategori “**kurang**” dengan presentase capaian sebesar 53%. Capaian kinerja

tersebut memang menurun apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2016 yang sebesar 85% dengan total CPNS terangkat sebanyak 1.694 orang. Hal tersebut selain disebabkan karena Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tidak mendapatkan penetapan formasi penerimaan CPNS formasi umum juga disebabkan karena jumlah CPNS dari formasi Guru Bantu yang diangkat harus disesuaikan dengan jumlah formasi guru yang pensiun pada tahun 2015-2017.

Sehubungan dengan tahun 2017 merupakan tahun terakhir dari periode RPJMD DKI Jakarta dan Renstra BKD, maka berikut ini disajikan data pencapaian indikator kinerja “jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (*Computer Assisted Test*)” periode tahun 2013-2017 :

Berdasarkan data diatas, selama lima tahun anggaran dalam periode RPJMD dan Renstra tahun 2013-2017, dari total target sebanyak 10.000 SDM aparatur/CPNS, sampai dengan akhir periode Renstra tahun 2017 dapat terealisasi sebanyak 6.579 SDM aparatur/CPNS atau sebesar 66%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian pada indikator kinerja “jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (*Computer Assisted Test*)” telah berkontribusi dengan “cukup” dalam upaya mewujudkan sasaran strategis “meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Kedua, indikator kinerja “tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (*open bidding*)”. Sebagaimana yang diamanatkan dalam UU nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dan administrasi harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS

dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Target dari kegiatan seleksi terbuka Jabatan Struktural dan Jabatan Tertentu Lainnya yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dibawah koordinasi Bidang Pengembangan sangat bergantung pada kebijakan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta selaku pembina kepegawaian di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Pada tahun 2017, BKD Provinsi DKI Jakarta menargetkan akan melaksanakan seleksi terbuka untuk mengisi 1 (satu) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yaitu Deputi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Bidang Budaya dan Pariwisata serta 3 kandidat potensial (*talent pool*) untuk mengisi Jabatan Tinggi Pratama (eselon II) dengan berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 104 Tahun 2017 tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Peraturan Gubernur nomor 87 tahun 2017 tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Untuk melaksanakan seleksi dimaksud, BKD melaksanakan program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur yang didukung dengan 1 (satu) kegiatan sebagai berikut :

No	Program	Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Target	Pagu Anggaran
1	Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Seleksi Terbuka Jabatan.	Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)	2 jenis jabatan eselon tertentu	652.022.150
Total					652.022.150

Adapun tahapan proses seleksi terbuka yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Pendaftaran *online* melalui website <http://jakgov.jakarta.go.id>;
2. Seleksi administrasi;
3. Tes Kompetensi Bidang (TKB) melalui CAT;
4. Tes Kompetensi Kepemimpinan; yang meliputi tes tertulis dan psikotes
5. *Interview* dengan Tim Panitia Seleksi Uji Kompetensi yang telah ditunjuk oleh Panitia.

Berdasarkan pengumuman Sekretaris Daerah Nomor 7 Tahun 2017 tentang Hasil Seleksi Manajemen Talenta Dalam Rangka Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2017,

diperoleh 64 (enam puluh empat) kandidat potensial (*talent pool*) untuk mengisi posisi Jabatan Tinggi Pratama (eselon II). Namun, pelaksanaan kegiatan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan Deputy Gubernur Provinsi DKI Jakarta Bidang Budaya dan Pariwisata tidak terlaksana, dikarenakan jumlah pendaftar yang akan mengikuti seleksi tersebut tidak memenuhi kuota untuk dapat dilanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian pada indikator kinerja “Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)” dapat terealisasi dengan kategori “**kurang**” dengan prosentase capaian sebesar **50%**. Capaian kinerja tersebut memang menurun apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2016 yang sebesar 100%.

Sehubungan dengan tahun 2017 merupakan tahun terakhir dari periode RPJMD DKI Jakarta dan Renstra BKD, maka berikut ini disajikan data pencapaian indikator kinerja “Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)” periode tahun 2013-2017 :

Berdasarkan data diatas, selama lima tahun anggaran dalam periode RPJMD dan Renstra tahun 2013-2017, rata-rata capaian pada indikator kinerja Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (*open bidding*)“ adalah sebesar

90%, sehingga dapat dikatakan telah berkontribusi dengan “baik” dalam upaya mewujudkan sasaran strategis “meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017 tingkat pencapaian pada indikator kinerja “Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test)” dan “Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)” dapat dikategorikan “**kurang**” berkontribusi terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi” dengan tingkat prosentase rata-rata sebesar **51,5%**.

Namun, secara keseluruhan selama periode RPJMD dan Renstra BKD Tahun 2013-2017 tingkat pencapaian pada indikator kinerja “Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test)” dan “Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)” dapat dikategorikan berkontribusi “**baik**” terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi” dengan tingkat prosentase rata-rata sebesar **78%**.

2. Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKD Provinsi DKI Jakarta mengidentifikasi 1 (satu) indikator kinerja, sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1.	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi.	2.450 Data Potret	2.393 Data Potret	98
Rata – rata prosentase capaian kinerja berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi				98

Untuk mendukung pencapaian indikator dimaksud, BKD melaksanakan program Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI yang didukung dengan 1 (satu) kegiatan sebagai berikut :

No	Program	Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Target	Pagu Anggaran
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI	Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah data potret pejabat/pegawai hasil uji kompetensi	2.450 data potret	3.043.471.400
Total					3.043.471.400

Pencapaian sasaran strategis “meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi” salah satunya ditandai dengan meningkatnya penerapan sistem merit dimana kebijakan dan manajemen pegawai yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang pegawai. Penerapan sistem merit secara efektif memerlukan adanya **identifikasi profil pegawai** yang meliputi potensi dan kompetensi pegawai sebagai dasar penempatan pegawai dalam jabatan, penyusunan rencana pengembangan karir dan kompetensi pegawai, serta pendayagunaan pegawai, dsb. Dalam rangka melakukan identifikasi profil pegawai dengan baik, perlu dilakukan penilaian potensi dan kompetensi pegawai yang dilakukan melalui proses membandingkan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, yang dilakukan melalui kegiatan uji kompetensi pegawai.

Pelaksanaan uji kompetensi pegawai itu sendiri dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural pasal 5 huruf e yang menyatakan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yang menyebutkan bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi serta untuk menempatkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sesuai kompetensinya, perlu dilakukan penilaian kompetensi. Dengan dilakukannya uji kompetensi bagi pejabat/pegawai potensial ini diharapkan dapat memudahkan SKPD/UKPD untuk mengidentifikasi kader – kader potensial yang ada, memberikan gambaran tentang potret kompetensi

yang dimiliki oleh pejabat/pegawai potensial yang diuji (dalam kaitannya dengan persyaratan jabatan) serta membantu pimpinan dalam menyusun rencana penempatan dalam rangka rotasi, mutasi dan promosi yang memenuhi prinsip *the right person on the right job at the right time*.

Capaian kinerja pada tahun 2017 termasuk dalam kategori “**baik**” dengan prosentase sebesar **98%**, capaian kinerja tersebut meingkat apabila dibandingkan dengan pencapaian tahun 2016 yang hanya sebesar **81%**. Hal tersebut menggambarkan bahwa tahun 2017 tingkat pencapaian pada indikator kinerja “Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi “ telah berkontribusi “baik” terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi”.

Sehubungan dengan tahun 2017 merupakan tahun terakhir dari periode RPJMD DKI Jakarta dan Renstra BKD, maka berikut ini disajikan data pencapaian indikator kinerja “jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi” periode tahun 2013-2017 :

No	Indikator Kinerja (Outcome)	Target Renstra					Realisasi Capaian					Ratio Capaian					Rata-rata Realisasi
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	
1	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi	633	1000	500	10000	10000	633	212	857	6598	2393	100%	21%	171%	66%	24%	77%

Secara keseluruhan selama periode RPJMD dan Renstra BKD Tahun 2013-2017 tingkat capaian kinerja pada indikator “jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi” dapat dikategorikan berkontribusi “**baik**” terhadap upaya pencapaian sasaran strategis “meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi” dengan tingkat prosentase rata-rata sebesar **77%**.

B. Capaian Kinerja Lainnya

Selain dari 2 (dua) sasaran strategis dan 3 (tiga) indikator kinerja yang diperjanjikan Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dalam dokumen Perjanjian Kinerja, Tahun 2017 ini BKD Provinsi DKI Jakarta juga melakukan kegiatan untuk mendukung pencapaian beberapa indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD, sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target RPJMD dan Renstra 2017	Realisasi 2017	%	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	Terselenggaranya Monitoring dan Evaluasi Kebijakan TKD	3 Kajian	1 Kajian	33%	Kajian kebijakan Kesejahteraan pegawai	22.815.000	21.808.500	96%
		80 SKPD/ UKPD	62 SKPD/ UKPD	78%	-	-	-	0%
2	Jumlah Pensiun Yang Tepat Waktu dan Tepat Bayar	3728	3064	82%	Pelayanan pensiun terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	303.000.000	279.000.000	92%
3	Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi Jabatan melalui konseling	500	2100	420%	Konseling Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	1.195.365.500	1.182.054.900	99%
4	Tersedianya peta/standar kompetensi dari pejabat/pegawai di lingkungan Pemprov DKI Jakarta	1 Peta Kaderisasi/ Standar Kompetensi	10 Standar Kompetensi	1000%	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai	121.005.500	117.107.050	97%
5	Jumlah Rumpun jabatan Fungsional yang dibina	3 rumpun jabatan fungsional	4 rumpun jabatan fungsional	133%	Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional	27.027.000	26.660.000	99%

Berikut ini adalah penjelasan secara singkat terkait pencapaian indikator kinerja utama (IKU) BKD yang tidak dalam dokumen perjanjian kinerja Kepala BKD Tahun 2017 :

1. IKU 1 : Terselenggaranya Monitoring dan Evaluasi Kebijakan TKD.

Menyadari pentingnya arti kesejahteraan bagi pegawai mendorong Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk terus berkomitmen meningkatkan kesejahteraan bagi aparaturnya. Sejumlah kebijakan yang terkait dengan kesejahteraan bagi pegawai telah digulirkan selama ini. Namun demikian seiring dengan berjalannya waktu perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, khususnya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Atas dasar hal tersebut, tahun 2017 ini BKD Provinsi DKI Jakarta menyusun 1 (satu) kajian kesejahteraan yaitu “Kebijakan Tunjangan Kinerja Daerah”. Selain itu, BKD bersama tim monitoring dan evaluasi TKD juga melakukan supervisi di SKPD/UKPD terkait penerapan kebijakan TKD. Adapun beberapa SKPD/UKPD yang telah di supervisi pada tahun 2017 adalah :

No	SKPD/UKPD	No	SKPD/UKPD
1	Dinas PM PTSP	32	RSUD Cengkareng
2	Kantor PTSP Kota Adm. Jakarta Barat	33	RSUD Koja
3	Kantor PTSP Kota Adm. Jakarta Utara	34	RSUD Pasar Minggu
4	Kantor PTSP Kota Adm. Jakarta Timur	35	RSUK Johar Baru
5	Kantor PTSP Kota Adm. Jakarta Selatan	36	RSUK Kemayoran
6	Kantor PTSP Kota Adm. Jakarta Pusat	37	RSUK Cempaka Putih
7	Kantor PTSP Kab Adm. Kepulauan Seribu	38	RSUK Sawah Besar
8	44 Kasubbag TU Unit PTSP Kecamatan	39	RSUK Kalideres
9	Dinas Pemuda dan Olahraga	40	RSUK Kembangan
10	Sudin Pemuda dan Olahraga Kota Adm. Jakarta Barat	41	RSUK Koja
11	Sudin Pemuda dan Olahraga Kota Adm. Jakarta Selatan	42	RSUK Mampang Prapatan
12	Sudin Pemuda dan Olahraga Kota Adm. Jakarta Pusat	43	RSUK Tebet
13	Sudin Pemuda dan Olahraga Kota Adm. Jakarta Timur	44	RSUK Jagakarsa
14	Sudin Pemuda dan Olahraga Kota Adm. Jakarta Utara	45	RSUK Ciracas
15	Satpol PP	46	RSUK Kramat Jati
16	Inspektorat	47	44 Kasubbag TU Puskesmas Kecamatan
17	Dinas Kehutanan	48	TGUPP
18	Dinas Cipta Karya dan Pertanahan	49	TWUPP Kota Adm. Jakarta Selatan
19	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	50	TWUPP Kota Adm. Jakarta Pusat
20	Dinas Perhubungan	51	TWUPP Kota Adm. Jakarta Timur
21	Dinas Bina Marga	52	TWUPP Kota Adm. Jakarta Utara
22	Dinas Sumber Daya Air	53	Kelurahan Rawajati
23	Dinas Kesehatan	54	Kecamatan Pancoran
24	Sudin Kesehatan Kota Adm. Jakarta Barat	55	Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur
25	Sudin Kesehatan Kota Adm. Jakarta Pusat	56	UPT Terminal Angkutan Jalan Rawamangun
26	Sudin Kesehatan Kota Adm. Jakarta Utara	57	Setko Jakarta Utara
27	Sudin Kesehatan Kota Adm. Jakarta Timur	58	Sudin Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Utara
28	Sudin Kesehatan Kota Adm. Jakarta Selatan	59	Sudin Perindustrian dan Energi Kota Adm. Jakarta Utara
29	Sudin Kesehatan Kab. Adm. Kepulauan Seribu	60	Kelurahan Rorotan
30	RSUD Pasar Rebo	61	UPT Taman Margasatwa Ragunan
31	RSUD Tarakan	62	RSUD Duren Sawit

2. IKU 2 : Jumlah Pensiun Yang Tepat Waktu dan Tepat Bayar.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.212.215/99 tanggal 13 Juli 2011, proses input data usulan calon penerima pensiun dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sehingga proses penyelesaian administrasi pensiun pegawai menjadi lebih cepat dan tepat. Selain itu, BKD Provinsi DKI Jakarta juga bekerja sama dengan Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara dan PT. Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) dalam rangka penyelesaian proses administrasi pelayanan pensiun PNSD Provinsi DKI Jakarta secara terpadu.

Atas dasar hal tersebut, proses penyelesaian administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang akan pensiun diyakini dapat terlaksana secara *tepat waktu, tepat orang, tepat jumlah, tepat tempat, tepat administrasi*.

Pada tahun 2017, jumlah PNS penerima pensiun yang tepat waktu dan tepat bayar sebesar 3.064 orang atau sebesar 82%. Jumlah/prosentase tersebut hanya memperhitungkan data PNS penerima pensiun berdasarkan Batas Usia Pensiun (BUP) tanpa memperhitungkan jumlah PNS penerima pensiun melalui jenis usulan sebagai berikut :

- a. Adanya usulan untuk proses pensiun janda/duda/yatim PNS;
- b. Adanya usulan untuk proses pensiun atas permintaan sendiri (APS);
- c. Adanya usulan untuk proses pensiun karena uzur; dan

3. IKU 3 : Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi Jabatan melalui konseling.

Kegiatan Konseling Kerja Pegawai yang dilaksanakan oleh BKD tahun 2017 terbagi menjadi 2 (dua) kegiatan yaitu Feedback dan konseling. Feedback adalah proses pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai kekuatan dan kelemahannya, serta saran pengembangan diri untuk masa yang akan datang. Feedback didasarkan dari hasil Uji Kompetensi yang telah diikuti oleh pegawai. Setiap pegawai yang telah mengikuti Uji Kompetensi memiliki hak untuk mendapatkan feedback sebagai sarana untuk mengetahui hasil Uji Kompetensi. Hasil Uji Kompetensi tidak dapat diberikan kepada pegawai secara tertulis untuk

menghindari kesalahpahaman terhadap isi laporan hasil Uji Kompetensi. Dengan Feedback diharapkan pegawai memperoleh informasi yang komprehensif mengenai potensi dan kompetensi yang dimilikinya serta mampu menyusun rencana pengembangan diri. Sementara konseling merupakan proses pemberian bantuan melalui wawancara konseling (*face to face*) oleh seorang psikolog/konselor kepada pegawai yang sedang mengalami suatu masalah yang bertujuan meningkatkan pemahaman diri yang lebih baik, kemampuan mengontrol dan mengarahkan diri guna dimanfaatkan menyelesaikan masalah dan memperbaiki tingkah lakunya pada masa yang akan datang.

Hasil yang diharapkan dari kegiatan Konseling Kerja ini adalah memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengetahui potensi, kompetensi dan kemampuan dirinya sehingga pegawai dapat memahami kekuatan dan kelemahan dirinya. Selanjutnya dengan adanya pemahaman (*insight*) terhadap diri yang mendalam, pegawai tersebut dapat membuat perencanaan pribadi terkait pengembangan dirinya sendiri di masa yang akan datang.

4. IKU 4 : Tersedianya peta/standar kompetensi dari pejabat/pegawai dilingkungan Pemprov DKI Jakarta.

Dalam rangka menempatkan seorang pegawai pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya diperlukan suatu parameter yang terstandar untuk mengukur kemampuan/kompetensi pegawai secara komprehensif dan akurat. Parameter tersebut adalah standar kompetensi jabatan. Standar kompetensi pegawai memiliki sejumlah manfaat yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Manfaat adanya standar diantaranya adalah untuk perencanaan pegawai, rekrutmen dan seleksi pegawai, pengangkatan/penempatan dalam jabatan, penilaian kinerja, remunerasi/insentif serta analisa kebutuhan diklat peningkatan/pengembangan kompetensi dapat tercapai, dengan adanya standar kompetensi, setiap pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, peningkatan profesionalitas dan kesejahteraan pegawai akan tercapai mengingat standar kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan jabatannya. Adapun 10 standar kompetensi jabatan pada SKPD yang disusun oleh BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017 sebagai berikut :

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- b. Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- c. Badan Pengelola Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- d. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- e. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta;
- f. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- g. Badan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- h. Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta;
- i. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta;
- j. Badan Pembinaan BUMD Provinsi DKI Jakarta.

5. IKU 5 : Jumlah Rumpun jabatan Fungsional yang dibina.

Pembinaan SDM pada lingkup organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk pembinaan SDM aparatur yang dilakukan adalah pengembangan karir baik melalui jalur struktural maupun fungsional. Dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, BKD Provinsi DKI Jakarta melakukan pembinaan terhadap para pegawai yang telah memangku jabatan fungsional dalam bentuk bimbingan teknis (bimtek). Hasil yang ingin dicapai pada indikator kinerja ini adalah para pemangku jabatan fungsional mendapatkan pengetahuan/informasi baru terkait dengan jabatan fungsionalnya sehingga memudahkan dalam penyusunan angka kredit. Adapun jenis-jenis jabatan fungsional yang telah dibina oleh BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017 adalah JFT Analis Keuangan Pusat dan Daerah, JFT Pelatih Olahraga, JFT Arsiparis dan JFT Mediator Hubungan Industrial.

Sebagai informasi, selain indikator kinerja yang telah tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sebagaimana dijabarkan diatas, tahun 2017 ini BKD Provinsi DKI Jakarta juga telah melakukan beberapa hal yang merupakan kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin dan terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta yang seluruhnya tertuang pada lampiran II (form pengukuran kinerja kegiatan) dalam dokumen LKIP ini.

C. Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan alokasi anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2017, komposisi pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan Belanja Langsung di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Belanja Langsung BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2016		9.296.581.896	7.641.375.182	82,20%
1	Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur.	854.848.450	549.197.000	64,24%
1	Penyusunan Bezzeting dan Pengembangan Formasi Kebutuhan Pegawai di lingkungan Pemerintah DKI Jakarta	27.180.000	26.980.000	99,26%
2	Seleksi Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dari Luar Pemerintah Dan Antar SKPD	46.191.500	45.130.000	97,70%
3	Seleksi Terbuka Jabatan	652.022.150	358.597.000	55,00%
4	Penyelesaian proses tenaga honorer Katagori II dan Guru Bantu di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	129.454.800	118.490.000	91,53%
2	Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	517.421.200	477.462.000	92,28%
1	Penyelenggaraan Persiapan Administrasi Menjelang Purna Bakti PNS	45.667.000	44.713.500	97,91%
2	Pemberian Penghargaan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	108.299.200	108.160.000	99,87%
3	Penyelenggaraan Donor Darah	37.640.000	23.780.000	63,18%
4	Kajian kebijakan Kesejahteraan pegawai	22.815.000	21.808.500	95,59%
5	Pelayanan pensiun terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	303.000.000	279.000.000	92,08%
3	Program Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI	9.854.800	9.755.800	99,00%
1	Penandatanganan Penetapan Kinerja SKPD / UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	9.854.800	9.755.800	99,00%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI	5.138.775.800	4.550.431.450	88,55%
1	Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Provinsi DKI Jakarta	244.068.000	244.068.000	100,00%
2	Pelaksanaan Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian	273.287.000	229.580.000	84,01%
3	Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah Serta Serah Terima Jabatan Struktural	64.920.000	41.272.600	63,57%
4	Penyusunan dan Peningkatan Pemahaman Terhadap Peraturan Kepegawaian	81.193.500	76.500.000	94,22%
5	Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	3.043.471.400	2.544.456.500	83,60%
6	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai	121.005.500	117.107.050	96,78%
7	Pengembangan Alat ukur Psikologi berbasis CAT (Computer Assisted Test)	33.400.500	33.328.000	99,78%
8	Konseling Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	1.195.365.500	1.182.054.900	98,89%
9	Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai dan Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN dan LP2P	82.064.400	82.064.400	100,00%
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	189.645.300	183.223.000	96,61%
1	Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional	27.027.000	26.660.000	98,64%
2	Supervisi/Monitoring Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)	24.493.500	22.900.000	93,49%
3	Pengangkatan CPNS menjadi PNS serta Sumpah/Janji di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	138.124.800	133.663.000	96,77%
6	Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor Urusan Otonomi Daerah	1.943.929.346	1.331.891.732	68,52%
1	Penyediaan Makanan dan Minuman	149.660.600	93.999.000	62,81%
2	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	14.842.750	9.505.000	64,04%
3	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kerja	43.950.196	41.734.000	94,96%
4	Penyediaan Sewa Mesin Fotokopi	129.394.980	111.320.000	86,03%
5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggadaan	449.794.374	150.044.400	33,36%
6	Penyediaan Jasa Telepon, Air, Listrik dan Internet (TALI)	13.134.000	7.242.000	55,14%
7	Penyediaan Alat Tulis Kantor (ATK) BKD Provinsi DKI Jakarta	389.581.056	298.798.825	76,70%
8	Penyediaan Jasa dan Pengadaan Perlengkapan Kebersihan Kantor	9.632.700	8.650.000	89,80%
9	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor BKD Provinsi DKI Jakarta	743.938.690	610.598.507	82,08%
7	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Urusan Otonomi Daerah	127.040.000	109.971.500	86,56%
1	Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Provinsi DKI Jakarta	127.040.000	109.971.500	86,56%
8	Program Pengembangan Data/Informasi SKPD Urusan Otonomi Daerah	515.067.000	429.442.700	83,38%
1	Digitalisasi Dokumen data Pegawai Provinsi DKI Jakarta	80.930.000	62.119.000	76,76%
2	Pengelolaan dan Penataan Arsip Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	170.950.000	153.860.000	90,00%
3	Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	263.187.000	213.463.700	81,11%

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, bahwa dari pagu anggaran belanja langsung sebesar Rp 9.296.581.896,- (sembilan milyar dua ratus sembilan puluh enam juta lima ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus sembilan puluh enam) dapat terealisasi sebesar Rp 7.641.375.182,- (tujuh milyar enam ratus empat puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu seratus delapan puluh dua rupiah) atau 82.20%. Capaian Realisasi penyerapan belanja langsung pada tahun 2017 meningkat di bandingkan tahun 2016, tetapi penyerapan tersebut belum sepenuhnya maksimal Hal itu disebabkan karena :

1. Pelaksanaan kegiatan seleksi terbuka Jabatan Deputy Gubernur Bidang Kebudayaan dan Pariwisata tidak terlaksana, dikarenakan jumlah pendaftar yang akan mengikuti seleksi tersebut tidak memenuhi kuota untuk dapat dilanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya sehingga prosesntase penyerapan anggaran hanya sebesar 55% dan terdapat sisa anggaran sebesar **Rp. 293.425.150,-**
2. Terkait pelaksanaan pengadaan barang/jasa, terdapat perbedaan yang cukup significant antara pagu anggaran dengan nilai kontrak hasil lelang dan ePurchasing sehingga menimbulkan sisa anggaran sebesar **Rp. 523.872.388,-**

BAB. IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan - kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta pada Tahun Anggaran 2017 yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun anggaran 2017.

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

B. Rekomendasi dan Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka dirumuskan beberapa saran serta rekomendasi sebagai berikut :

1. Untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kemampuan sumber daya yang

tersedia (baik SDM maupun alokasi anggaran), langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran dan perkembangan isu – isu strategis di bidang kepegawaian

2. Mengoptimalkan peran *controlling* pada internal BKD Provinsi DKI Jakarta agar lebih proaktif dalam memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan sehingga target indikator kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.
3. Meningkatkan upaya koordinasi dan kerja sama dengan berbagai instansi terkait (terutama dengan instansi pusat), mengingat adanya beberapa kegiatan BKD Provinsi DKI Jakarta yang terkait langsung dengan instansi pusat, seperti Pengadaan CPNS, Kenaikan Pangkat dan Pensiun Terpadu.

Lampiran 1 :
Formulir Rencana Kinerja Tahunan
(RKT) Tahun 2017

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
1	Terwujudnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Prwovinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	Berkembangnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya seminar/<i>workshop</i> tentang perubahan pola pikir (<i>mind setting</i>) dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 	Eselon IV.
			<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya media informasi perubahan pola pikir (<i>mind setting</i>). 	2 paket media informasi.
			<ul style="list-style-type: none"> Tersosialisasi & Terinternalisasinya panduan bagi Para <i>Change Master</i> dan <i>Change Agent</i>. 	Kepala SKPD/ UKPD dan Pamong.
2	Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya kegiatan pembinaan rohani dan etos kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 	6.500 orang
			<ul style="list-style-type: none"> Terbitnya SK penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan izinperkawinan/ perceraian PNS/ CPNS/ PTT dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 	110 SK

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
3	Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	• Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka.	Eselon II tertentu
			• Terpenuhinya SDM aparatur melalui sistem e-recruitment berbasis CAT (<i>Computer Assisted Test</i>) sesuai formasi jabatan.	2.000 Orang
			• Jumlah calon praja IPDN yang terkirim untuk mengikuti pantukhir di jatinangor.	36 Orang
			• Jumlah peserta yang mengikuti seleksi mutasi dari luar Pemerintah dan antar SKPD.	200 Orang
4	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	• Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi program tugas belajar.	500 orang
			• Jumlah data potret dan peta kompetensi dari pejabat/pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	10.000 orang
			• Persentase Jabatan struktural yang	0,25

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
			memenuhi standar kompetensi.	
			<ul style="list-style-type: none"> Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi melalui konseling kerja. 	500 pegawai
5	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pegawai yang menerima SK kenaikan pangkat dan Surat Tanda Lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, peningkatan pendidikan dan ujian dinas tepat waktu. 	9.000 SK Kenaikan Pangkat
			<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya pengetahuan pegawai melalui berbagai program sosialisasi dan BIMTEK. 	800 STL
		Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah rumpun jabatan Fungsional yang dibina. 	3 jenis jabatan fungsional.
			<ul style="list-style-type: none"> Terbitnya SK pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Berita Acara Sumpah/Janji PNS di lingkungan Provinsi DKI Jakarta. 	2.000 orang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
			<ul style="list-style-type: none"> Termonitoryna perkembangan praja IPDN (akademik dan non akademik) dalam rangka peningkatan prestasi. 	144 Praja IPDN
			<ul style="list-style-type: none"> Prosentase jumlah CPNS yang ditempatkan sesuai dengan formasi jabatan. 	1
			<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya pengetahuan CPNS setelah mengikuti pembekalan. 	2.000 orang
6	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (<i>user friendly</i>) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah SKPD yang dapat memanfaatkan sistem layanan kepegawaian berbasis IT. 	47 SKPD
7	Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi nasional dan/atau internasional.	Meningkatnya jumlah pegawai yang bersertifikasi nasional/internasional.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah jenis fungsional yang memiliki sertifikasi. Jumlah pejabat BKD dan pejabat pengelola kepegawaian SKPD/UKPD yang memiliki sertifikasi. 	3 Jenis Jabatan Fungsional 10 Orang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
		Meningkatnya kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional / internasional.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah keikutsertaan dalam lembaga SDM berskala nasional/ internasional. 	2 lembaga nasional, 2 lembaga internasional
8	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandard ISO.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah SOP layanan kepegawaian yang ditetapkan. Jumlah layanan kepegawaian yang bersertifikasi ISO. Nilai Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian. Jumlah survei Indeks Kepuasan Pegawai di SKPD/UKPD. Tersusunnya laporan capaian kinerja kegiatan dan realisasi anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta. Tersusunnya dokumen rencana Kerja dan pedoman perencanaan program dan anggaran BKD. Prosentase jumlah opini publik yang direspon. 	<p>10 SOP</p> <p>1 Layanan</p> <p>Sangat Baik</p> <p>1 kali survei</p> <p>5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.</p> <p>1 dokumen dan 1 draft RENSTRA.</p> <p>1</p>

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	2017
			<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya informasi mengenai layanan kepegawaian melalui penerbitan nawala, booklet dan leaflet BKD. 	1.500 eksemplar
9	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandard ISO.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya sarana dan prasarana operasional pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta. 	12 bulan 30 Jenis/Paket
10	Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> Terselenggaranya monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan pegawai. 	3 kajian 80 SKPD/UKPD
			<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pegawai yang menerima penghargaan. 	50 orang
			<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan wawasan dan kompetensi pegawai berprestasi. 	1 kali
			<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun tepat waktu dan tepat orang. 	3.728 orang

Lampiran 2 :
Formulir Pengukuran Kinerja
Kegiatan BKD Tahun 2017

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	Realisasi	Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian		
1	Program Penataan Sistem Manajemen SDM	1 Penyusunan Bezzeting dan Pengembangan Formasi Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	27.180.000	26.980.000	99,26%		
			Ouput : Jumlah formasi kebutuhan pegawai SKPD/UKPD yang diusulkan	SKPD/UKPD	62	62	100,0%		
			Outcome : Terpenuhiya formasi Kebutuhan Pegawai di SKPD/UKPD sesuai dengan kmnetensi	SKPD/UKPD	62	62	100,0%		
		2 Seleksi Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dari Luar Pemerintah Dan Antar SKPD	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	46.191.500	45.130.000	97,70%		
			Ouput : Jumlah peserta yang mengikuti seleksi mutasi Aparatur Sipil Negara dari luar Pemerintah dan Antar SKPD	Orang	250	188	75,2%		
			Outcome : Terpenuhiya kebutuhan SDM Aparatur melalui Seleksi Mutasi Aaparatur Sipil Negara	Orang	250	124	49,6%		
2	Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	3 Penyelenggaraan Persiapan Administrasi Menjelang Purna Bakti PNS	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	45.667.000	44.713.500	97,91%		
			Ouput : Jumlah pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) yang mengikuti membekalan	Orang	100	100	100,0%		
			Outcome : Meningkatnya pemahaman pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) tentang proses administrasi pensiun	Orang	100	100	100,0%		
		4 Pemberian Penghargaan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	108.299.200	108.160.000	99,87%		
			Ouput : Jumlah berkas usulan penghargaan masa kerja ASN yang terproses	Berkas	3.500	5.052	144,3%		
			Outcome : Jumlah ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang menerima penghargaan masa kerja	Orang	3.500	5.052	144,3%		
		5 Donor darah dan Monitoring SKJ	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	37.640.000	23.780.000	63,18%		
			Ouput : Jumlah pelaksanaan kegiatan donor darah dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta Tahun 2017	Kali	2	2	100,0%		
			Outcome : Jumlah pegawai Pemprov. DKI Jakarta yang berpartisipasi dalam kegiatan donor darah Tahun 2017	Orang	300	713	237,7%		
		3	Program Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI	10 Penandatanganan Penetapan Kinerja SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	9.854.800	9.755.800	99,00%
					Ouput : Jumlah dokumen perjanjian kinerja SKPD yang ditandatangani oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta	dokumen perjanjian kinerja	66	66	100,0%
					Outcome : Terlaksananya penilaian kinerja yang objektif bagi SKPD/UKPD dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	SKPD/UKPD	66	66	100,0%

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	Realisasi	Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI	11 Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	244.068.000	244.068.000	100,0%
			Ouput : Jumlah Usulan Kenaikan Pangkat PNS Pemprov. DKI Jakarta Periode April Dan Oktober Yang Terproses	Usulan	7.000	10.125	144,6%
			Outcome : Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS Pemprov. DKI Jakarta Periode April Dan Oktober Yang Terproses	Surat Keputusan (SK)	7.000	8.072	115,3%
		12 Pelaksanaan Ujian Dinas Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Ujian Kenaikan Pangkat Peningkatan Pendidikan PNS	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	273.287.000	229.580.000	84,01%
			Ouput : Jumlah pegawai yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti ujian dinas, ujian kenaikan pangkat PI dan ujian kenaikan pangkat peningkatan pendidikan	Orang	1.580	1.313	83,1%
			Outcome : Jumlah Surat Tanda Lulus Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Kenaikan Pangkat Peningkatan Pendidikan yang terproses	Sertifikat	1.580	1.064	67,3%
		13 Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah serta Serah Terima Jabatan Struktural	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	64.920.000	41.272.600	63,57%
			Ouput : Jumlah Pelaksanaan Sidang Badan Pertimbangan Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017	Kali	24	13	54,2%
			Outcome : Jumlah pegawai yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan struktural melalui pelaksanaan sidang badan pertimbangan jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Kali	24	13	54,2%
		14 Penyusunan dan Peningkatan Pemahaman Pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	81.193.500	76.500.000	94,22%
			Ouput : Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan peningkatan pemahaman Pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian Jumlah peraturan kepegawaian yang tersusun	Orang, Peraturan	400, 12	400	100,0%
			Outcome : Meningkatnya pengetahuan pegawai Peraturan Kepegawaian	Orang	400	400	100,0%
		15 Pengembangan Alat ukur Psikologi berbasis CAT (Computer Asisted Test)	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	33.400.500	33.328.000	99,78%
			Ouput : Jumlah Alat ukur Psikologi berbasis CAT (Computer Asisted Test) yang dikembangkan	Alat Ukur	1	1	100,0%
			Outcome : Meningkatnya efisiensi, efektivitas dan obyektivitas dalam pengukuran kompetensi di lingkungan Pemprov. DKI Jakarta	Alat Ukur	1	1	100,0%
		16 Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai Dan Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN Dan LP2P	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	82.064.400	82.064.400	100,0%
			Ouput : Jumlah pegawai yang mengikuti Bimtek Pembinaan Disiplin PNS dan Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN dan LP2P	Orang	600	600	100,0%
			Outcome : Meningkatnya pengetahuan dan pemahaman pegawai tentang proses penjatuhan hukuman disiplin dan Pengisian Formulir LHKPN serta LP2P.	Orang	600	600	100,0%

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	Realisasi	Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	17 Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	27.027.000	26.660.000	98,6%
			Ouput : Jumlah jenis jabatan fungsional dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dibina	Jenis Jabfung	5	4	80,0%
			Outcome : Meningkatnya pengetahuan para pejabat fungsional mengenai rumpun jabatan fungsional yang dibina	Orang	175	175	100,0%
		18 Supervisi/Monitoring Praja Institut Pemerintah Dalam Negeri (IPDN)	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	24.493.500	22.900.000	93,49%
			Ouput : Jumlah pelaksanaan Supervisi/Monitoring Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Tahun 2017	Kali	1	1	100,0%
			Outcome : Termonitornya perkembangan praja IPDN (akademik dan non akademik) dalam rangka peningkatan prestasi	Kali	1	1	100,0%
		19 Pengangkatan CPNS menjadi PNS serta di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	138.124.800	133.663.000	96,77%
			Ouput : Jumlah pelaksanaan dan Pembekalan	Orang	1.500	4.875	325,0%
			Outcome : Jumlah CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mengikuti pembekalan dan pengangkatan (sumpah/janji) CPNS menjadi PNS serta Sumpah/Janji	Orang	1.000	4.875	487,5%
6	Program Pengembangan Data/Informasi SKPD Urusan Otonomi Daerah. Pemerintahan Umum. Administrasi Keuangan Daerah. Perangkat Daerah. Kepegawaian. dan Persandian	20 Digitalisasi dokumen data pegawai Provinsi DKI Jakarta Th 2016	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	80.930.000	62.119.000	76,76%
			Ouput : Jumlah dokumen data pegawai Pemprov. DKI Jakarta yang terkelola secara digital	Data Digital	8.000	16.023	2,002875
			Outcome : Terlaksananya pengembangan data/informasi BKD Provinsi DKI Jakarta	Data Digital	8.000	16.023	2,002875
		21 Pengelolaan dan Penataan Arsip Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	170.950.000	153.860.000	90,00%
			Ouput : Jumlah arsip pegawai Pemprov. DKI Jakarta yang terkelola dan tertata	Arsip Pegawai	10.000	65.114	6,5114
			Outcome : Terlaksananya pengembangan data/informasi BKD Provinsi DKI Jakarta	Data Digital	10.000	65.114	6,5114
		22 Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Input : Pagu Anggaran (Rp)	Dana	263.187.000	213.463.700	81,11%
			Ouput : Jumlah aplikasi yang dikembangkan dan dikelola	Sistem/ Aplikasi	2	2	1
			Outcome : Terlaksananya pengembangan data/informasi di BKD Provinsi DKI Jakarta	Sistem/ Aplikasi	2	2	1

Lampiran 3 :
Formulir Perjanjian Kinerja BKD
Tahun 2017



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

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

Nama : Prof. Dr. H. SURADIKA, M.Pd
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DAERAH
KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : Dr. SUMARSONO, MDM
Jabatan : Plt. GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Jakarta, 27 Januari 2017

Pihak Kedua,

Plt. Gubernur Provinsi
Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

Dr. Sumarsono, MDM
NIP 195902221985031001

Pihak Pertama,

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

Prof. Dr. H. Suradika, M.Pd
NIP 196208211993031002

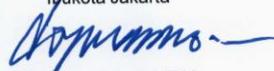
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Jumlah SDM aparatur hasil rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test).	2.000 CPNS
		Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka (open bidding)	1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dengan 3 kandidat
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi	Jumlah data potret pejabat/pegawai potensial hasil uji kompetensi	2.450 data potret

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1.984.375.250	APBD
2.	Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur DKI.	4.805.360.800	APBD

Jakarta, 27 Januari 2017

Plt. Gubernur Provinsi Daerah Khusus
Ibukota Jakarta



Dr. Sumarsono, MDM
NIP 195902221985031001

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi DKI Jakarta, 



Prof. Dr. H. Suradika, M.Pd
NIP 196208211993031002

Lampiran 4 :
Struktur Organisasi BKD

