

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintah selama ini lebih ditekankan kepada kemampuan dari instansi untuk menyerap jumlah anggaran yang telah disediakan. Seharusnya, keberhasilan dari suatu instansi Pemerintah lebih dilihat dari kemampuan instansi mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil/sasaran yang telah ditetapkan.

Sesuai pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah. Selanjutnya pada Keputusan Presiden nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, bahwa yang dimaksud dengan Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Sebagai organisasi modern, Badan Kepegawaian Daerah selaku organisasi di bawah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagaimana yang telah diamanatkan pada Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, memiliki otoritas dalam merencanakan kebijakan, mengolah, merumuskan dan mengkoordinasikan pembinaan serta memberikan pelayanan di bidang kepegawaian. Untuk mendukung capaian kinerja yang optimal sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan, maka BKD Provinsi DKI Jakarta perlu memiliki dokumen perencanaan yang bersifat strategis atau biasa disebut dengan Rencana Strategis (Renstra). Hal ini ditujukan untuk memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam kurun waktu kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan sehingga bisa mendapatkan hasil yang optimal.

Dalam penyusunan Renstra ini, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dihadapkan berbagai kondisi yang tentunya mempengaruhi dan sekaligus perlu

diakomodasi dalam perumusan renstra ini. Kondisi-kondisi yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut :

- ❖ Terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi DKI Jakarta melalui proses pemilihan yang dilakukan langsung oleh masyarakat, merupakan kehendak dan keinginan masyarakat ibukota yang mengharapkan jalannya pembangunan di kota DKI Jakarta dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, Renstra yang disusun ini dituntut untuk mengakomodir visi dan misi serta berbagai upaya yang dicanangkan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih.
- ❖ Kondisi lingkungan strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah. Dalam proses penyusunannya, renstra ini juga dituntut untuk mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis, baik secara internal maupun eksternal. Hal ini penting untuk dilakukan agar renstra yang disusun benar-benar mempertimbangkan berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta mempertimbangkan berbagai peluang dan ancaman yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dimasa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dilakukan melalui pendekatan partisipatif, yaitu dengan melibatkan seluruh Bidang, UPT dan Kantor Kepegawaian Kota/Kabupaten sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Partisipasi dari seluruh Bidang, UPT dan Kantor Kepegawaian Kota/Kabupaten dalam penyusunan Renstra dilakukan mulai dari inventarisasi dan identifikasi potensi, peluang, serta kendala yang ada atau mungkin timbul sampai dengan penjabarannya ke dalam suatu dokumen rencana strategis. Adapun bidang-bidang yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah yaitu :

1. Sekretariat Badan
2. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan
3. Bidang Pengembangan
4. Bidang Kesejahteraan dan Pensiun
5. Bidang Pengendalian Kepegawaian

Kantor Kepegawaian Kota Administrasi/Kabupaten terdiri dari :

1. Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Pusat
2. Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Timur

4. Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara
5. Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Selatan
6. Kantor Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Sedangkan 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang dimiliki oleh BKD Provinsi DKI Jakarta adalah :

1. Unit Pembinaan Rohani Pegawai
2. UPT PPKP (Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai)

Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta juga mendapat bimbingan dari kelompok jabatan fungsional dan pakar-pakar yang benar-benar memahami permasalahan substansi kepegawaian dan pemahaman di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penyusunannya menjadi lebih akurat.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 – 2017 merupakan jabaran visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan dicapai serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jabaran visi, misi, tujuan, dan sasaran yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2013 – 2017 berfungsi sebagai pedoman bagi para pimpinan maupun seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi pengelolaan kepegawaian selama lima tahun ke depan.

1.2 Landasan Hukum

Untuk memberikan kekuatan dari aspek legal, Renstra ini disusun dengan mengacu kepada berbagai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

- ❖ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- ❖ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
- ❖ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008;
- ❖ Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Penerapan SPM;

- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- ❖ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- ❖ Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;
- ❖ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
- ❖ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- ❖ Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- ❖ Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Terpadu;
- ❖ Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
- ❖ Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2013-2017;
- ❖ Peraturan Gubernur Propinsi DKI Jakarta Nomor : 82 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah;
- ❖ Keputusan Gubernur Nomor 1081 Tahun 2013 tentang Pengesahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2013-2017.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari disusunnya Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017 ini adalah :

- ❖ Untuk memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- ❖ Sebagai alat (tools) untuk monitoring dan evaluasi program serta kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh komponen organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- ❖ Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- ❖ Untuk mendorong terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat, Bidang-Bidang dan UPT yang ada dilingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta.

Tujuan dari disusunnya renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017 ini adalah terjabarkannya visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, sasaran serta program kerja Kepala Daerah, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta selama 5 (lima) tahun ke depan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. Bab I : Pendahuluan
2. Bab II : Gambaran Pelayanan
3. Bab III : Isu - isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi
4. Bab IV : Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Dan Kebijakan
5. Bab V : Rencana Program Dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Dan Pendanaan Indikatif
6. Bab VI : Indikator Kinerja Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
7. Bab VII : Kaidah Pelaksanaan

Bab II

Gambaran Pelayanan

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Tugas dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 82 Tahun 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, BKD Provinsi DKI Jakarta merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kepegawaian daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKD mempunyai fungsi sebagai berikut :

- ❖ Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin serta pemberhentian pegawai;
- ❖ Penyusunan formasi pegawai;
- ❖ Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai;
- ❖ Penyelenggaraan penempatan dan mutasi pegawai;
- ❖ Penyusunan kebijakan pengembangan pegawai termasuk pendidikan dan Pelatihan Pegawai;
- ❖ Penyelenggaraan penilaian/pengujian (assessment) dalam rangka deskripsi kompetensi pegawai;
- ❖ Penyelenggaraan konseling kepegawaian;
- ❖ Pembinaan kinerja, disiplin, dan mental spiritual pegawai;
- ❖ Pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan Pegawai;
- ❖ Penyusunan petunjuk teknis administrasi kepegawaian;
- ❖ Penyusunan dan evaluasi peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian;

- ❖ Penyelenggaraan administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai;
- ❖ Penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- ❖ Penegakkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- ❖ Perencanaan dan penyelesaian administrasi pensiun,
- ❖ Pengelolaan dokumen dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMDA),
- ❖ Pemberian dukungan teknis dan administrasi kepegawaian kepada perangkat daerah;
- ❖ Penyediaan, penatausahaan, penggunaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja;
- ❖ Pengelolaan kepegawaian, keuangan, barang, dan ketatausahaan BKD; dan
- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi.

Tugas dan fungsi organisasi Badan Kepegawaian Daerah di atas selanjutnya dibagi kepada seluruh satuan organisasi yang ada. Untuk lebih jelasnya, tugas dan fungsi setiap satuan organisasi yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah secara rinci diuraikan pada bagian berikut ini.

a. Kepala Badan

Sebagai pimpinan organisasi, Kepala Badan mempunyai tugas sebagai berikut :

- ❖ Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BKD sesuai dengan tugas pokok yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- ❖ Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat, Bidang, Kantor Kepegawaian Kota/Kabupaten Administrasi, Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- ❖ Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah, Unit Kerja Perangkat Daerah dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi BKD;
- ❖ Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

b. 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 :

- ❖ Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Sekretariat;
- ❖ Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Sekretariat;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan RKA, DPA dan Renstra BKD;
- ❖ Pelaksanaan monitoring, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) BKD;
- ❖ Pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dan tenaga teknis BKD;
- ❖ Pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang BKD;
- ❖ Pelaksanaan kegiatan kerumahtanggaan, dan ketatausahaan BKD;
- ❖ Pelaksanaan publikasi kegiatan dan pengaturan acara BKD;
- ❖ Pemeliharaan dan perawatan serta penatausahaan prasarana dan sarana kerja BKD;
- ❖ Pengoordinasian perencanaan dan penyusunan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan laporan (keuangan, kinerja, kegiatan dan akuntabilitas);
- ❖ Penyusunan bahan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sekretariat;
- ❖ Penyiapan bahan laporan badan yang terkait dengan tugas dan fungsi Sekretariat;
- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat.

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

- 1) Sub Bagian Umum;
- 2) Sub Bagian Kepegawaian;
- 3) Sub Bagian Program dan Anggaran;

4) Sub Bagian Keuangan.

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

c. 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 :

- ❖ Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- ❖ Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- ❖ Pelaksanaan analisis kebutuhan dan penyiapan bahan pemberian pertimbangan persetujuan teknis penyusunan dan penetapan formasi;
- ❖ Penyelenggaraan rekrutmen calon pegawai;
- ❖ Perencanaan penempatan pegawai;
- ❖ Penyelesaian penetapan calon pegawai menjadi pegawai;
- ❖ Perencanaan pelaksanaan sumpah/ janji pegawai;
- ❖ Penyusunan rencana pemindahan dan pendayagunaan pegawai;
- ❖ Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, pembebasan sementara, pemberhentian, dan administrasi kenaikan jabatan pejabat fungsional;
- ❖ Penyiapan bahan laporan badan yang terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang.

Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan terdiri dari beberapa subbidang, yaitu sebagai berikut :

- 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.

d. Bidang Pengembangan

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

- ❖ Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Pengembangan;
- ❖ Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Pengembangan;
- ❖ Penyusunan dan perencanaan pengembangan karier pegawai;
- ❖ Penganalisaan, pembinaan, pengembangan dan evaluasi jabatan;
- ❖ Pembuatan rencana pengisian jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- ❖ Pelaksanaan koordinasi perencanaan calon peserta, penyusunan kurikulum dan materi serta pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai dengan unit kerja Badan Badan Pendidikan dan Pelatihan dan Biro Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah;
- ❖ Penyusunan standar pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai;
- ❖ Pelaksanaan proses penetapan indikator kinerja utama pimpinan SKPD dan Biro Sekretaris Daerah;
- ❖ Pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Struktural;
- ❖ Pelaksanaan proses administrasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Dewan Direksi/Dewan Komisaris/Badan Pengawas Badan Usaha Milik Daerah (BUMD);
- ❖ Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepangkatan;
- ❖ Penyusunan bahan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan;
- ❖ Penyiapan bahan laporan badan yang terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan;

- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan.

Bidang Pengembangan terdiri dari beberapa subbidang, yaitu sebagai berikut :

- 1) Subbidang Pengembangan Karier Pegawai;
- 2) Subbidang Kepangkatan;
- 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Pegawai;

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

e. 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 :

- ❖ Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
- ❖ Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
- ❖ Pengkajian kelayakan penghasilan pegawai;
- ❖ Penyusunan kebijakan peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya;
- ❖ Pelaksanaan evaluasi kesejahteraan pegawai termasuk pemeliharaan kesehatan pegawai dan keluarganya;
- ❖ Pelaksanaan proses pemberian cuti pegawai;
- ❖ Pengkajian dan pemrosesan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- ❖ Penyusunan kebijakan teknis dan pengoordinasian konseling pegawai;
- ❖ Penyelesaian proses penetapan pensiun pegawai;
- ❖ Penyusunan bahan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Bidang Kesejahteraan dan Pensiun.

Bidang Kesejahteraan dan Pensiun terdiri dari beberapa subbidang, yaitu sebagai berikut :

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

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

f. 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 :

- ❖ Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Pengendalian Kepegawaian;
- ❖ Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Pengendalian Kepegawaian;
- ❖ Penghimpunan, pengkajian dan evaluasi peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- ❖ Penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- ❖ Penyusunan peraturan perundang-undangan daerah (Peraturan Daerah, Peraturan Gubernur, dan Keputusan Gubernur) di bidang kepegawaian;
- ❖ Pemberian saran dan pertimbangan hukum kepegawaian kepada pimpinan dan atau kepada kepala SKPD/UKPD;
- ❖ Pelaksanaan sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- ❖ Pelaksanaan monitoring, pengendalian dan evaluasi penjatuhan sanksi disiplin pegawai serta peningkatan disiplin pegawai;
- ❖ Pelaksanaan upaya peningkatan disiplin pegawai;
- ❖ Pemberian bimbingan dan konsultasi teknis proses penjatuhan disiplin pegawai pada SKPD/UKPD;

- ❖ Penghimpunan, pengolahan, pemeliharaan, penyajian, verifikasi, dan pengembangan data, informasi dan dokumen kepegawaian;
- ❖ Pemrosesan daftar gaji, tunjangan, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan materil, serta daftar pegawai yang diperlukan dalam rangka melaksanakan pembinaan dan pengembangan pegawai;
- ❖ Pemberian bimbingan dan konsultasi teknis pengelolaan data, informasi dan dokumen kepegawaian pada SKPD/UKPD;
- ❖ Pelaksanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah berkoordinasi dengan SKPD yang bertanggung jawab di bidang komunikasi, informasi dan kehumasan;
- ❖ Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengendalian Kepegawaian.

Bidang Pengendalian Kepegawaian terdiri dari beberapa subbidang, yaitu sebagai berikut :

- 1) Subbidang Peraturan Kepegawaian;
- 2) Subbidang Disiplin Pegawai;
- 3) Subbidang Data Kepegawaian;

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

g. Kepala Kantor Kepegawaian Kota/Kabupaten Administrasi

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

h. Kepala UPT (Unit Pelaksana Teknis)

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 : 133/2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai.
- 2) UPT Pembinaan Rohani (Binroh), berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor : 132 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pembinaan Rohani Pegawai.

i. Kelompok Jabatan Fungsional

Selain satuan-satuan organisasi diatas, 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

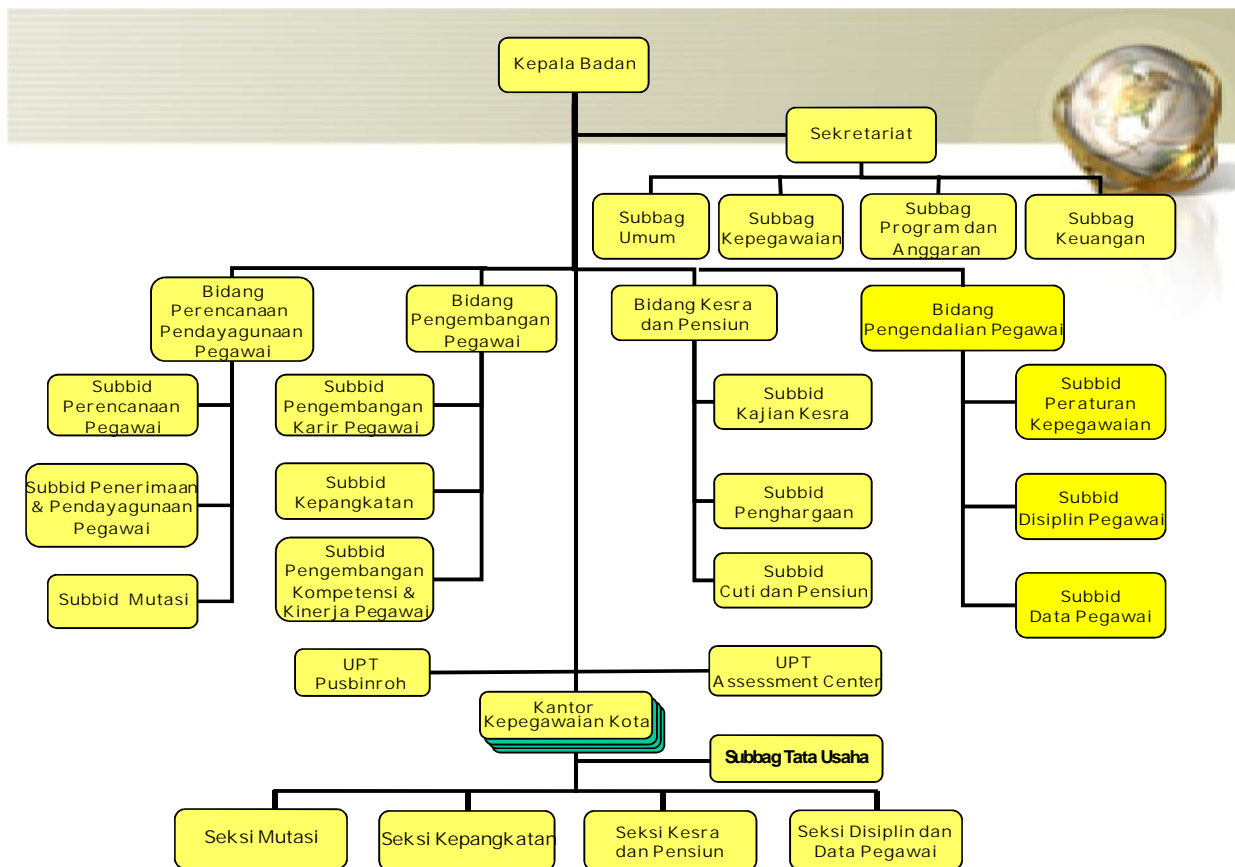
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 82 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, bahwa BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki kedudukan sebagai unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan kepegawaian daerah. BKD Provinsi DKI Jakarta dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Selanjutnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKD

berkoordinasi dengan Asisten Pemerintahan Sekda Provinsi DKI Jakarta. Untuk menunjang jalannya tugas dan fungsi BKD, didukung oleh organisasi yang terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
4. Bidang Pengembangan;
5. Bidang Kesejahteraan dan Pensiun;
6. Kantor Kepegawaian Kota/Kabupaten Administrasi;
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, dapat digambarkan bagan atau struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta seperti yang disajikan pada bagian berikut ini.

Bagan 1
Struktur Organisasi BKD Provinsi DKI Jakarta



2.2 Sumber Daya SKPD

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai SKPD pengelola kepegawaian secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal serta anggaran yang memadai.

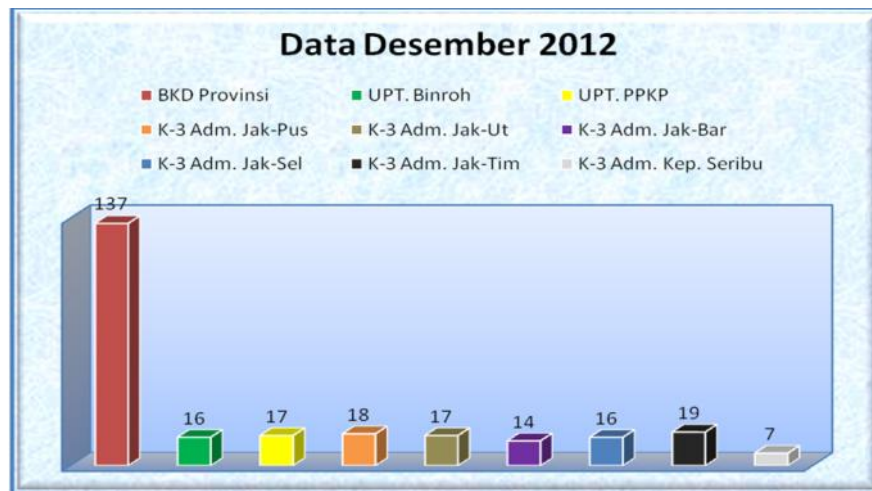
Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam memberikan layanan kepada pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mencapai jumlah 75,646 (kondisi Desember 2012), BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh 261 personil, dengan komposisi yang disajikan dibawah ini :

a. Komposisi Pegawai Berdasarkan Lokasi Kerja

Dilihat dari lokasi kerja, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini :

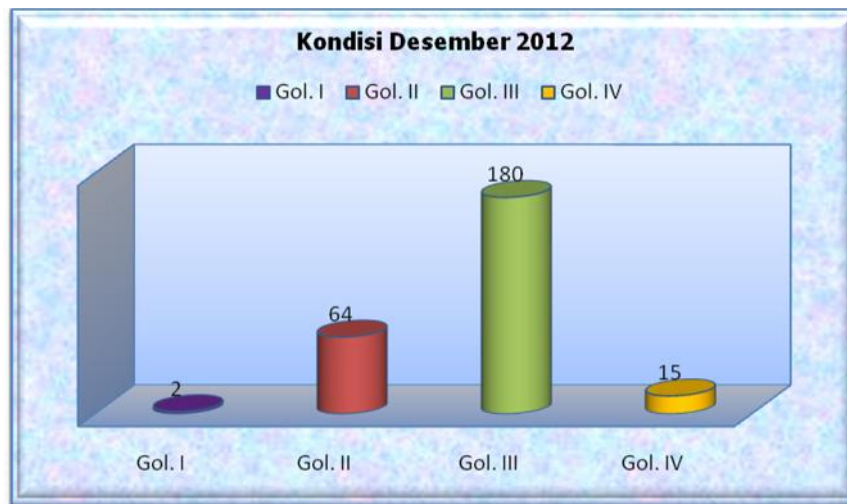
Gambar 1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Lokasi Kerja



b. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

Dilihat dari golongannya, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini :

Gambar 2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

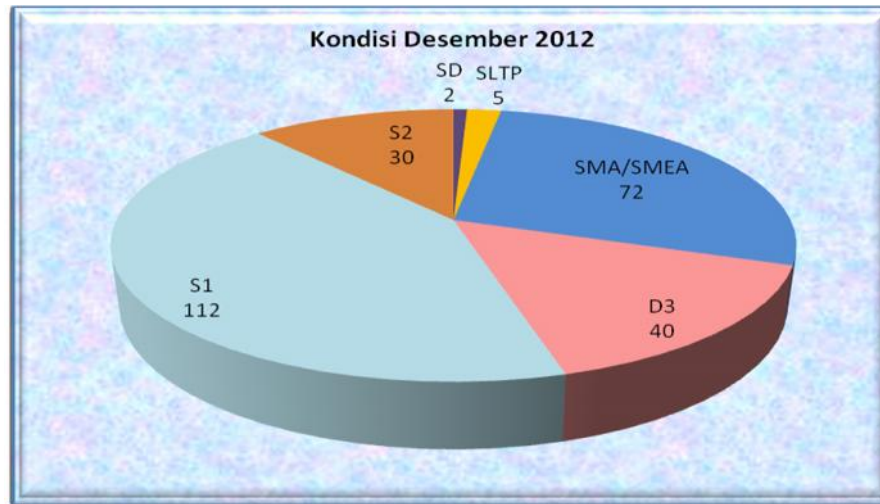


Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Gambar 2 di atas menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta didominasi oleh pegawai dengan golongan III yaitu sebanyak 180 orang (69%). Selanjutnya pegawai dengan golongan II sebanyak 64 orang (25%) menempati posisi kedua, diikuti oleh pegawai dengan golongan IV sebanyak 15 orang (6%) dan golongan I sebanyak 2 orang (1%). Dengan demikian, SDM untuk kaderisasi eselon IV dirasa sudah cukup tersedia. Hanya saja, peningkatan kompetensi melalui program tugas belajar atau kediklatan perlu dipersiapkan secara dini dan diprioritaskan bagi pegawai golongan III untuk keperluan kaderisasi tersebut.

c. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini :

Gambar 3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

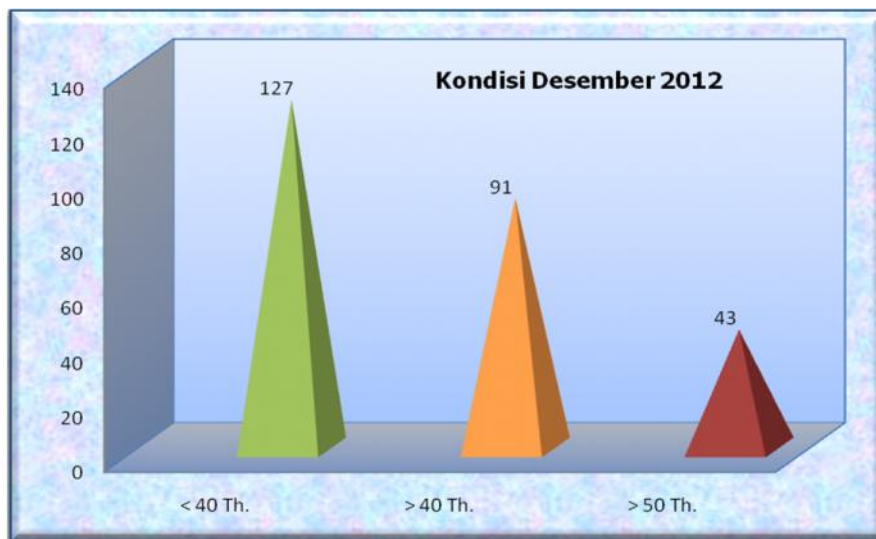


Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Gambar 3 di atas menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta didukung oleh pegawai yang mayoritas berkualifikasi pendidikan Sarjana Strata I (S1) dari berbagai jurusan, yaitu sebanyak 112 pegawai (43%). Selanjutnya pegawai dengan kualifikasi Sekolah Menengah Atas atau sedereajat sebanyak 72 pegawai (28%) menempati posisi kedua, diikuti oleh pegawai berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 40 pegawai (15%) dan Sarjana Strata II (S2) sebanyak 30 pegawai (11%). Data tersebut menginformasikan bahwa SDM yang saat ini tersedia masih sangat potensial untuk dikembangkan melalui program tugas belajar ataupun kediklatan lainnya sehingga siap untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

d. Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

Dilihat dari usia, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini :

Gambar 4
Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia



Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Gambar 4 di atas menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta didukung oleh pegawai yang mayoritas berumur kurang dari 40 tahun, yaitu sebanyak 127 pegawai (49%). Selanjutnya pegawai dengan umur lebih dari 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 91 pegawai (35%) menempati posisi kedua, diikuti oleh pegawai dengan umur lebih dari 50 tahun tetapi kurang dari 56 tahun sebanyak 43 pegawai (16%). Data tersebut menginformasikan bahwa komposisi pegawai BKD yang ada pada saat ini termasuk kedalam usia yang cukup produktif, sehingga sangat berpotensi memberikan kontribusi kinerja yang besar untuk BKD Provinsi DKI Jakarta dalam kurun waktu 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun mendatang.

Sarana dan Prasarana

Saat ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta berkantor di gedung Balaikota blok G di Jalan Medan Merdeka Selatan Nomor 8-9, Jakarta Pusat. Untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsinya, BKD Provinsi DKI Jakarta mendapat dukungan sarana dan prasarana sebagai berikut :

No	Nama Barang	Kondisi			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Rusak Berat	
1	Kendaraan Dinas Operasional	13	0	0	13
2	Sepeda Motor Operasional	3	0	1	4
3	Komputer	50	29	19	98
4	Handy Cam	1	0	0	1
5	Alat Penghancur Kertas	5	7	3	15
6	Lap Top	7	19	0	26
7	LCD Projector	3	1	0	4
8	Mesin Absensi	1	0	0	1
9	Mesin Faximile	4	0	0	4
10	Mesin Ketik Elektronik	1	4	2	7
11	Printer	54	45	14	113
12	Scanner	9	2	0	11
13	Server	2	0	0	2
14	Sound System	1	0	0	1
15	Touch Screen	1	0	0	1
16	Wireless	4	4	0	8

Alokasi Anggaran

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Renstra dan rencana Kerja tahunan BKD Provinsi DKI Jakarta selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Provinsi DKI Jakarta. Khusus untuk Tahun Anggaran 2012 (sebelum perubahan) BKD Provinsi DKI Jakarta mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 140.828.657.875,- (seratus empat puluh milyar delapan ratus dua puluh delapan juta enam ratus lima puluh tujuh delapan ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan rincian belanja langsung sebesar Rp. 9.506.644.000,- (sembilan milyar lima ratus enam juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah) dan belanja tidak langsung sebesar

Rp. 131.322.013.875,- (seratus tiga puluh satu milyar tiga ratus dua puluh dua juta tiga belas ribu delapan ratus tujuh puluh lima).

2.3 Kinerja Pelayanan SKPD

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan tugas dan fungsinya adalah menyelenggarakan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang meliputi :

- ❖ Penyusunan formasi kebutuhan pegawai;
- ❖ Pengadaan dan seleksi calon pegawai;
- ❖ Pemindahan/mutasi pegawai;
- ❖ Pengurusan tugas belajar;
- ❖ Penilaian/pengujian (assessment) dalam rangka deskripsi kompetensi pegawai;
- ❖ Penyelenggaraan konseling kepegawaian;
- ❖ Pengurusan administrasi kenaikan pangkat pegawai;
- ❖ Pengurusan administrasi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah;
- ❖ Pemberian penghargaan dan sanksi hukuman disiplin;
- ❖ Pengurusan administrasi cuti dan pensiun pegawai.

Berikut ini akan diuraikan pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2009 – 2011 :

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target IKU	Target Renstra Tahun Ke -				Realisasi Capaian Tahun Ke -				Ratio Capaian Tahun Ke -			
			2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
1	Terimplementasinya Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Jumlah pegawai yang mengikuti Workshop/ seminar/ diskusi panel Reformasi Birokrasi tentang perubahan mind setting SDM.	200 pegawai	400 pegawai	300 pegawai	250 pegawai	196 pegawai	400 pegawai	300 pegawai	250 pegawai	98%	100%	100%	100%
2	Terpenuhinya SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan akan jumlah dan kompetensi serta perbaikan distribusi Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD).	Jumlah CPNS yang diseleksi melalui sistem e-recruitment berbasis web.	3.225 CPNS	1.810 CPNS	3.000 CPNS	2.011 CPNS	2.654 CPNS	1.724 CPNS	0	0	82%	95%	0%	0%
		Jumlah Pegawai yang proses kenaikan pangkatnya melalui sistem administrasi pengelolaan kepegawaian (SAPK).	10.000 pegawai	11.000 pegawai	8.060 pegawai	8.000 pegawai	10.413 pegawai	9.546 pegawai	7.838 pegawai	9.621 pegawai	104%	86.78%	97.25%	120.26%
3	Terpenuhinya SDM aparatur berdasarkan manpower planning yang jelas.	Jumlah Pejabat/ pegawai potensial yang mengikuti uji kompetensi.	2.000 orang	475 orang	684 orang	700 orang	2.000 orang	475 orang	709 orang	700 orang	100%	100%	103.65%	100%

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi DKI Jakarta

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke -					Relaisasi Anggaran pada Tahun Ke -					Ratio antara Relaisasi dan Anggaran Tahun Ke -				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Belanja Langsung	75,189,230,389	28,541,661,542	12,308,278,600	10,413,643,678	9,506,644,000	39,698,041,688	21,091,490,204	8,834,610,953	7,565,089,916	8,615,767,120	52.80%	73.90%	71.78%	72.65%	90.63%
Belanja Tidak Langsung	334,071,317,738	488,808,445,478	375,830,486,812	244,134,621,495	131,322,013,864	248,142,186,528	320,564,752,827	271,374,341,885	171,380,241,482	126,657,177,362	74.28%	65.58%	72.21%	70.20%	96.45%

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Analisis Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya merupakan proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana serta anggaran. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength) dari suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun kendala - kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain :

- ❖ Belum tersedianya sistem pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dengan seluruh jenis pelayanan kepegawaian;
- ❖ Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi dibidang kepegawaian yang diberikan kepada customer (pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta);
- ❖ Belum optimalnya pelaksanaan pembagian kewenangan antara BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Kantor Kepegawaian Kota Administrasi/Kabupaten Kepulauan Seribu;
- ❖ Terbatasnya sarana dan prasarana kegiatan operasional (seperti komputer, laptop, printer,dll) untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;
- ❖ Belum tersedianya analisa kebutuhan diklat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sedangkan potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya secara optimal adalah :

- ❖ Terlaksananya kebijakan reformasi birokrasi dibidang SDM dalam bentuk :
 - a. Tersedianya sistem pengisian jabatan struktural secara terbuka;
 - b. Tersedianya masterplan SDM;
 - c. Tersedianya sistem rekrutmen CPNS yang berbasis web (e-recruitment);
 - d. Tersedianya sistem e-Absensi dan e-TKD;
 - e. Tersedianya sistem e-recruitment calon praja IPDN.
- ❖ Tersedianya undang-undang dan peraturan bidang kepegawaian;
- ❖ Tersedianya standar operasional prosedur (SOP) disetiap bidang yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;
- ❖ Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Adminitrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK);

- ❖ Tersusunnya analisis jabatan dan analisis beban kerja pada setiap unit kerja sebagai bahan untuk menentukan kebutuhan pegawai yang ideal pada setiap SKPD;
- ❖ Tersedianya sistem pola karier berbasis kinerja sebagai pedoman bagi pegawai/pejabat;
- ❖ Tersedianya dokumen perencanaan strategis Tahun 2007 – 2012 yang dijadikan acuan dalam pencapaian kinerja organisasi;
- ❖ Memiliki struktur organisasi serta tugas pokok dan fungsi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
- ❖ Adanya komitmen para pimpinan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih transparan dan akuntable.

Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan diluar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (opportunity) dan tantangan (threats) yang akan dihadapi oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Analisis lingkungan eksternal yang menghasilkan peluang-peluang (Opportunities) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, diantaranya :

- ❖ Penunjukan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai salah satu percontohan Program Inisiatif Anti Korupsi (PIAK) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK);
- ❖ Tercapainya opini audit keuangan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) BKD Provinsi DKI Jakarta oleh Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK);
- ❖ Terciptanya peluang kerjasama dengan pihak ketiga, melalui penandatanganan kesepakatan (MoU) dengan beberapa Perguruan Tinggi dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- ❖ Tersedianya dana dari APBD Provinsi DKI Jakarta yang memadai;
- ❖ Pelaksanaan reformasi birokrasi yang menghendaki peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai;
- ❖ Tersedianya sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang mampu mendukung pelayanan prima cepat dan tepat;
- ❖ Tersedianya kebijakan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya juga menghadapi tuntutan dan tantangan ketersediaan SDM yang responsive terhadap perbaikan pelayanan publik. Adapun tantangan tersebut antara lain :

- ❖ Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja dan profesionalisme pegawai;
- ❖ Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat dan lebih baik sebagai perwujudan dari prinsip-prinsip good governance;
- ❖ Kesiapan SDM aparatur dalam mengantisipasi proses demokratisasi sehingga mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik;
- ❖ Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang bebas dari KKN;
- ❖ Tuntutan pelaksanaan e-government di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Bab III

Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

3.1 Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih

Sebagai gubernur terpilih, Gubernur DKI Jakarta memiliki visi dan misi seperti yang diuraikan pada bagian berikut ini.

Visi Gubernur Provinsi DKI Jakarta

“JAKARTA BARU, KOTA MODERN YANG TERTATA RAPI, MENJADI TEMPAT HUNIAN YANG LAYAK DAN MANUSIAWI, MEMILIKI MASYARAKAT YANG BERKEBUDAYAAN DAN DENGAN PEMERINTAHAN YANG BERORIENTASI PADA PELAYANAN PUBLIK”

Misi Gubernur Provinsi DKI Jakarta

Dalam mewujudkan visi tersebut Gubernur DKI Jakarta memiliki misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapi serta konsisten dengan Rencana Tata Ruang Wilayah;
2. Menjadikan Jakarta sebagai kota yang bebas dari masalah-masalah menahun seperti macet, banjir, pemukiman kumuh, sampah dan lain-lain;
3. Menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau bagi warga kota dan ketersediaan pelayanan kesehatan yang gratis sampai rawat inap dan pendidikan yang berkualitas secara gratis selama 12 tahun untuk warga Jakarta;
4. Membangun budaya masyarakat perkotaan yang toleran, tetapi juga sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota;

5. Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur penunjang di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dituntut untuk mampu mewujudkan visi dan misi gubernur terpilih tersebut. Dalam visi gubernur di atas tersirat bahwa pluralitas dan heterogenitas masyarakat DKI Jakarta bukanlah penghambat untuk mewujudkan kota “Jakarta Baru” yang modern dan tertata rapi, menjadi tempat hunian yang layak dan manusiawi, memiliki masyarakat yang berkebudayaan serta memiliki pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam rangka mewujudkan misi dari Gubernur terpilih, Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk ikut berpartisipasi dalam membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik, terutama di lingkup bidang kepegawaian. Di sisi lain, misi ini juga mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian Daerah selaku unsur penunjang bidang kepegawaian untuk melakukan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Berikut ini akan disajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi gubernur dan wakil gubernur terpilih.

Tabel 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD
Terhadap Pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala

No	Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
5	Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.	<ul style="list-style-type: none"> • Pola pikir (mindset) pegawai yang kurang berorientasi pada pelayanan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum memahami substansi pelayanan secara optimal. • Rendahnya Etos Kerja untuk bekerja secara ikhlas dan profesional. • Budaya kerja sebagai pedoman pegawai dalam memberikan pelayanan prima belum tersedia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kebijakan Reformasi Birokrasi. • Komitmen dari Kepala SKPD/UKPD dalam memberikan pelayanan. • Tersedianya Pergub tentang Budaya Kerja PNS Pemprov. DKI Jakarta.

No	Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
5	Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.	• Belum optimalnya penerapan sistem reward & punishment.	• Masih terdapat perbedaan komitmen dalam penerapan disiplin.	• Tersedianya Peraturan Disiplin PNS.
			• Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan DP3.	• Diterapkannya sistem penilaian kinerja berdasarkan SKP.
			• Tingkat pemahaman terhadap proses penjatuhan hukuman disiplin masih rendah.	• Tersedianya perangkat hukum disiplin (juklak dan juknis).
		• Belum optimalnya kualitas layanan publik.	• Kompetensi SDM di bidang pelayanan publik masih rendah.	• Tersedianya Diklat Layanan Prima.
			• Penempatan SDM bidang layanan belum sesuai dengan kompetensi.	• Tersedianya peta kompetensi.
			• Tidak semua layanan memiliki SOP dan bersertifikat ISO.	• Tersedianya Pergub tentang Penyusunan SOP.
			• Belum optimalnya penerapan kode etik PNS Pemprov. DKI Jakarta.	• Tersedianya Pergub tentang Kode Etik PNS Pemprov. DKI Jakarta.
			• Pendelegasian kewenangan pelayanan belum maksimal.	• Komitmen dan perbaikan regulasi.
		• Ketersediaan SDM dibidang pelayanan masih terbatas.	• Validitas Analisa jabatan dan analisa beban kerja belum optimal.	• Kebijakan Penyusunan anjab dan ABK dari Kementerian PAN dan RB.
			• Keterbatasan Pesetujuan Formasi CPNS.	• Tersedianya dana dari APBD Pemprov. DKI Jakarta yang memadai.
				• Tersedianya Masterplan SDM.

3.2 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta juga dihadapkan pada beberapa permasalahan baik yang berasal dari internal (yang merupakan kewenangan SKPD) maupun eksternal (diluar kewenangan SKPD) yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, seperti yang tersaji dibawah ini:

Tabel 3.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat Ini	Faktor		Permasalahan Pelayanan SKPD
		Internal (Kewenangan SKPD)	Eksternal (Diluar Kewenangan SKPD)	
Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> Proses Kenaikan Pangkat belum sepenuhnya tepat waktu. 	<ul style="list-style-type: none"> Usulan kenaikan pangkat dari SKPD/UKPD. 	<ul style="list-style-type: none"> Proses penyelesaian SK Pangkat IV/c ke atas menjadi kewenangan pusat. 	<ul style="list-style-type: none"> Koordinasi dengan instansi pusat (BKN dan Setneg).
	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan kompetensi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan. 	<ul style="list-style-type: none"> Analisa Kebutuhan Diklat secara total dan komprehensif sehingga diperoleh informasi yang akurat terkait Kebutuhan Diklat. 	<ul style="list-style-type: none"> Informasi kompetensi yang dibutuhkan SKPD. 	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan SDM Pemprov, DKI Jakarta terkesan masih parsial dan sangat tergantung pada Badan Diklat.
Optimalisasi kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas layanan administrasi kepegawaian dirasa belum sepenuhnya optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> Pendelegasian wewenang layanan administrasi kepegawaian ke tingkat wilayah (K3) BKD Prov. DKI Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> Merubah mindset dan kesadaran serta adanya kebijakan di setiap SKPD di lingkungan Pemprov. DKI Jakarta terkait layanan BKD. 	<ul style="list-style-type: none"> Mindset pegawai dalam mengurus kepegawaian langsung ke BKD Prov. DKI Jakarta dan dilakukan secara personal.
Kinerja Pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian Kinerja Individu belum berkorelasi dengan kinerja organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian kinerja belum diberikan secara objektif. 	<ul style="list-style-type: none"> Ditetapkannya PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistem penilaian kinerja berbasis KPI.
Sistem Informasi Kepegawaian.	<ul style="list-style-type: none"> Setiap SKPD mengelola kepegawaianya secara sendiri-sendiri. 	<ul style="list-style-type: none"> Domain pengelolaan kepegawaian di Pemprov. DKI Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan, Penganggaran serta Pembangunan Sistem. 	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan keputusan dalam membuat kebijakan kepegawaian menjadi lambat.
Kesejahteraan Pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> Kesejahteraan pegawai belum berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kesejahteraan melalui remunerasi belum memperhitungkan prestasi kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> Dasar perhitungan beban kerja menggunakan FES (sesuai kebijakan Pemerintah Pusat). 	<ul style="list-style-type: none"> Sistem Remunerasi berdasarkan capaian kinerja individu/ organisasi.
	<ul style="list-style-type: none"> Belum terbangunnya nilai-nilai sebagai dasar budaya kerja PNS Pemprov. DKI Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> Belum adanya Penetapan nilai-nilai dasar budaya kerja PNS. 	<ul style="list-style-type: none"> Setiap SKPD belum memiliki nilai-nilai yang dijadikan acuan untuk bekerja. 	<ul style="list-style-type: none"> Penetapan nilai-nilai budaya kerja Pegawai Pemprov. DKI Jakarta.

3.3 Penentuan Isu-Isu Strategis

a. Penataan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;

Dalam rangka menunjang kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, maka diperlukan SDM aparatur yang professional dengan kuantitas dan kualitas yang tepat sehingga mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara prima dan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Untuk memperoleh kuantitas dan

kualitas PNS yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi sebagaimana dimaksud, maka suatu instansi pemerintahan perlu melakukan penataan PNS.

Penataan PNS yang dilakukan oleh BKD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta diawali dengan menghitung proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima) tahun berdasarkan analisa jabatan dan beban kerja yang juga menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh formasi pegawai dari Kementerian PAN dan RB RI.

Dengan dilakukannya penataan PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, BKD diharapkan mampu memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai, sehingga pegawai dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima) tahun, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta membutuhkan pegawai sebanyak 43.636 orang, dengan rincian sebagai berikut :

- Tahun 2012 : 7.741 orang;
- Tahun 2013 : 9.435 orang;
- Tahun 2014 : 9.225 orang;
- Tahun 2015 : 7.974 orang;
- Tahun 2016 : 9.261 orang.

Perhitungan proyeksi kebutuhan pegawai diatas juga didasarkan karena adanya pegawai yang pensiun pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 sebanyak 16.434 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- Tahun 2012 : 2.298 orang;
- Tahun 2013 : 3.992 orang;
- Tahun 2014 : 3.793 orang;
- Tahun 2015 : 2.532 orang;
- Tahun 2016 : 3.819 orang.

Adapun rencana kebutuhan SDM prioritas Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga Kesehatan (Dokter);
- b. Tenaga Pendidikan (Guru);
- c. Tenaga Teknis (Teknik Sipil Bangunan & Jembatan, Teknik Sipil Pengairan, Teknik Planologi, Transportasi, Teknik Industri, Teknik Elektro);
- d. Tenaga Telematika (Information and Comunication Technology – ICT);

- e. Akuntan;
- f. Manajemen Keuangan dan Investasi;
- g. Manajemen Logistik;
- h. Tenaga Industri Kreatif.

Selain itu, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta juga masih membutuhkan tenaga non karir, antara lain :

- a. Penjaga Pintu Air/Rumah Pompa;
- b. Penjaga Sekolah;
- c. Juru Ukur;
- d. Juru Gambar;
- e. Pengendali Lalin & Angkutan Jalan;
- f. Pemungut retribusi (Dinas Tata Ruang);
- g. Penyelia Penguji Limbah Udara (Dinas Kelautan & Pertanian);
- h. Pengawas Energi Listrik (Dinas Perindustrian & Energi dan Dinas Perhubungan);
- i. Pengelola Sampel Bahan Kimia (Dinas Kelautan & Pertanian serta Dinas Pertamanan & Pemakaman).

Pemenuhan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud diatas, dapat dilakukan melalui penerimaan/seleksi CPNS melalui sistem e-recruitment serta seleksi pegawai dari luar Pemerintah/mutasi Antar SKPD.

b. Pelayanan Kepegawaian Berbasis IT System;

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini SIMPEG. Dengan adanya SIMPEG diharapkan akan menciptakan sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian menjadi lebih cepat dan transparan.

Selain itu, manfaat dari SIMPEG ini juga diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang sangat akurat untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam pembuatan kebijakan terkait permasalahan kepegawaian.

BKD Provinsi DKI Jakarta telah membangun SIMPEG sejak tahun 2008 dan terus melakukan upaya pengembangan. Bentuk-bentuk pengembangan SIMPEG yang akan dilakukan antara lain melakukan updating data kepegawaian SIMPEG dan

merekonsiliasi data SIMPEG dengan SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian) yang dikembangkan oleh BKN sehingga dapat menghasilkan data dan informasi yang lebih akurat. Untuk mempercepat proses updating data kepegawaian SIMPEG, BKD Provinsi DKI Jakarta merencanakan untuk membuka akses kepada seluruh SKPD dan pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (secara bertahap) untuk dapat mengupdate setiap perubahan data kepegawaiannya masing – masing kedalam SIMPEG.

Pelayanan kepegawaian berbasis IT bukanlah hal yang asing bagi BKD Provinsi DKI Jakarta. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, BKD telah mengupdate seluruh informasi terkait kepegawaian melalui website BKD www.bkddki.jakarta.go.id dan melayani seluruh proses tanya-jawab persoalan kepegawaian melalui email bkdprov@jakarta.go.id. Namun seiring dengan tuntutan akan perbaikan kualitas pelayanan kepegawaian, BKD Provinsi DKI Jakarta akan melakukan berbagai pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis IT system, seperti : pengelolaan administrasi cuti dan pensiun, pemberian penghargaan pegawai, administrasi surat menyurat dan pembuatan sms centre BKD.

c. Pengembangan UPT PPKP;

Dapat dipahami bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga untuk pengembangan kinerja suatu unit organisasi, yaitu untuk membentuk suatu unit organisasi yang modern, efektif, efisien, responsif, transparan dan akuntabel sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelaksanaan tugas, tuntutan masyarakat, dan kemajuan teknologi. Salah satu kunci keberhasilan organisasi Pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan stakeholders lain, tak lepas dari adanya sebuah metode untuk mengelola, mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Dalam hal ini, BKD Provinsi DKI Jakarta memberikan perhatian yang khusus kepada strategi pengembangan SDM dengan menggunakan assessment center melalui pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai (PPKP) pada tahun 2009. Assessment center bukanlah nama sebuah tempat, gedung atau organisasi, secara sederhana assessment center bisa didefinisikan sebagai suatu proses, prosedur atau metode untuk menilai kompetensi seseorang, yang bertujuan untuk menghimpun indikasi-indikasi terbaik mengenai kompetensi seseorang yang aktual maupun potensial untuk dapat berkinerja (perform) pada jabatan atau posisi tertentu.

Dalam rangka pemetaan profil kompetensi pegawai, penyelenggaraan assessment center di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dilaksanakan oleh UPT PPKP telah dimulai secara bertahap sejak tahun 2009. Hingga Desember 2012, jumlah pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah di-assess yaitu sebesar 3.602 pegawai dengan perincian sebagai berikut:

- Eselon III : 803 orang;
- Eselon IV : 2.799 orang.

Tahun 2014, BKD Provinsi DKI Jakarta akan mulai mengembangkan penyelenggaraan assessment center yang dilaksanakan oleh UPT PPKP dengan menggunakan metode Computer Assisted Tes (CAT). Metode Computer Assisted Tes (CAT) adalah salah satu metode self assessment individu dengan menggunakan media komputer, dimana dalam aplikasi tersebut nantinya akan tersedia soal-soal ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD) yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum (knowledge), Tes Bakat Skolastik (skill) dan Tes Skala Kematangan (attitude).

Manfaat yang akan diperoleh dengan diterapkannya metode CAT ini adalah hasil ujian (berupa level kompetensi) akan dapat langsung diproses dengan cepat melalui komputer, waktu assessor dalam mengolah data akan menjadi lebih cepat sehingga assessor akan sepenuhnya terkonsentrasi untuk menganalisis hasil assessment. Selain itu, dengan diterapkannya metode CAT ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen, promosi dan mutasi pegawai.

Untuk menerapkan metode CAT tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta membutuhkan dukungan sarana dan prasarana, seperti komputer dan ruangan khusus untuk pelaksanaan ujian CAT. Selain itu, dalam rangka mendukung kinerja UPT PPKP, BKD Provinsi DKI Jakarta juga berencana untuk melakukan pengembangan sarana dan prasarana lainnya seperti pembangunan ruang pemantauan/monitoring untuk memantau para assessee (pegawai/calon pejabat) yang sedang melakukan tes kompetensi, pembangunan ruang rekam data untuk merekam seluruh aktivitas yang berlangsung dalam ruang assessment center (baik audio maupun visual) serta pembangunan ruang anti api untuk menyimpan data-data rahasia.

Disamping menerapkan metode CAT dan pengembangan sarana dan prasarana assessment center, BKD Provinsi DKI Jakarta juga akan mengirimkan seluruh pegawai UPT PPKP untuk mengikuti program sertifikasi assessment center assessor sehingga seluruh pegawai mampu menjalankan fungsi sebagai assessor (seseorang

yang melakukan penilaian kompetensi terhadap assessee) dengan professional dan sesuai dengan code of conduct assessment center.

d. Penerapan Pola Karir Secara Terbuka Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;

Perkembangan zaman menuntut berbagai elemen untuk dapat beradaptasi agar tetap eksis, tidak terkecuali urusan pemerintahan, dimana goal dari aktivitasnya adalah pelayanan masyarakat. Untuk dapat melayani masyarakat sesuai dengan harapan, maka harus ada kemauan dari aparat untuk melaksanakan tugas pelayanan dengan tepat, cepat dan murah. Atas dasar hal tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi.

Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi dimana salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk lebih menjamin para pejabat struktural yang akan menjabat memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, maka perlu diadakan promosi PNS atau pengisian lowongan jabatan berdasarkan sistem merit dan terbuka, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

Penerapan pola karir secara terbuka di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang saat ini lebih dikenal dengan istilah "lelang jabatan (open bidding)" merupakan upaya terobosan baru dalam pembinaan pola karir bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mengutamakan prinsip objektivitas, transparan dan akuntabel sehingga diharapkan mampu menjaring pejabat struktural yang kompeten, berkinerja baik dan dianggap mampu membantu Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih dalam mewujudkan Jakarta Baru. Selain itu, penerapan pola karir secara terbuka juga dilakukan dalam rangka pemetaan (mapping) kompetensi pegawai (terutama golongan III/c keatas) untuk kebutuhan penataan dan replacement pegawai sehingga dapat menilai tingkat kesesuaian antara tugas dan fungsi dengan latar belakang pendidikan.

Sistem pola karir secara terbuka di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta akan mulai diterapkan pada tahun 2013 dimulai dengan jabatan Camat dan Lurah kemudian diikuti dengan jabatan Eselon II, Kepala Puskesmas dan Kepala Sekolah dengan tahapan seleksi sebagai berikut :

- Seleksi administrasi;

- Seleksi kompetensi bidang;
- Seleksi kompetensi manajerial; dan
- Uji kesehatan.

e. Pengembangan Sistem Talent Management;

Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik yaitu melalui manajemen talenta (talent management). Manajemen talenta (talent management) merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi, yang berfungsi untuk menyiapkan kader-kader pimpinan dan manajer profesional melalui proses pengembangan pegawai.

BKD Provinsi DKI Jakarta akan membangun dan mengimplentasikan sistem talent management agar dapat memetakan potensi SDM aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan menempatkan SDM aparatur yang tepat, pada posisi yang tepat, di waktu yang tepat, dan dengan strategi yang tepat pula sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang tertuang dalam visi, misi, tujuan, dan strategi.

Proses utama dalam talent management adalah assessmen kompetensi dan pengukuran kinerja pegawai. Hasil assessmen kompetensi dan pengukuran kinerja pegawai nantinya akan digunakan untuk membangun talent -pool management system sebagai landasan pengembangan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan jabatan saat ini maupun masa depan sesuai dengan jenjang karir dan rencana suksesi (succession planning) masing-masing individu pegawai.

Sebelum membangun dan mengimplementasikan sistem talent management, BKD Provinsi DKI Jakarta akan terlebih dahulu membuat kajian tentang sistem talent management itu sendiri dan melakukan kunjungan kerja ke Instansi Pemerintah yang telah menerapkan sistem talent management seperti Kementerian Keuangan dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

f. Peningkatan Disiplin dan Kinerja SDM Aparatur;

Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan disiplin dan kinerja para PNS semakin tinggi. Atas dasar hal tersebut, pada tahun 2010 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). BKD Provinsi DKI Jakarta selaku SKPD pengelola kepegawaian telah menyelenggarakan bimbingan teknis (BIMTEK) kepada para

pejabat Eselon III dan IV secara berkelanjutan dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010. Namun setelah dilakukan evaluasi, penyelenggaraan BIMTEK saja dirasa belum cukup efektif terutama dalam proses penjatuhan hukuman disiplin karena pada kenyataannya dilapangan masih terdapat pejabat yang belum mengerti proses penjatuhan hukuman disiplin mulai dari proses pemanggilan, pemeriksaan, pembuatan laporan hasil pemeriksaan sampai kepada penjatuhan hukuman disiplin akibatnya banyak kasus pelanggaran disiplin yang tidak terproses sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, BKD Provinsi DKI Jakarta akan melakukan kegiatan 'blusukan' ke SKPD/UKPD untuk memberikan supervise terhadap proses penjatuhan hukuman disiplin, sehingga diharapkan seluruh pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dapat memahami seluruh rangkaian proses penjatuhan hukuman disiplin.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja PNS, Pemerintah akan memberlakukan penilaian kinerja berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Selama ini penilaian kinerja pegawai dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP 10 Tahun 1979. Penilaian DP3, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) serta hanya terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (end result) dan pengembangan pemanfaatan potensi.

Dalam implementasinya, penilaian kinerja dengan menggunakan DP-3 bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka. Selain itu, pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subyektif (terlalu pelit/murah), nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai "amat baik" atau "kurang", apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai "sedang" atau "kurang". Dalam hal atasan langsung sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai, belum/tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tidak lanjut penilaian.

Atas dasar hal tersebut, maka dirumuskan metode baru dalam melihat kinerja PNS melalui pendekatan metode SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Melalui metode ini, Penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian

Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%.

BKD Provinsi DKI Jakarta akan melakukan uji coba penerapan sistem penilaian kinerja berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) ini pada tahun 2013 untuk kemudian diimplementasikan secara menyeluruh pada tahun 2014.

Bab IV

Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

4.1 Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan oleh sebuah organisasi di masa depan. Visi BKD Provinsi DKI Jakarta dirumuskan untuk mendukung visi dan misi dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Adapun misi dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berkaitan secara langsung dengan tugas pokok dan fungsi BKD adalah “membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik”.

Sebagai bentuk upaya untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah merumuskan visi untuk 5 (lima) tahun kedepan sebagai berikut :

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

Makna yang terkandung dari visi tersebut diatas adalah 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 indeks, global competitiveness indeks (GCI) dan human development indeks.

4.2 Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam Renstra Tahun 2013-2017 adalah sebagai berikut :



4.3 Tujuan dan Sasaran

Tujuan strategis merupakan implementasi dari pernyataan misi organisasi yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan. Dengan dirumuskannya tujuan strategis, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat mengetahui apa yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan sumber daya serta kemampuan yang dimiliki. Selain itu, perumusan tujuan ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Rumusan tujuan tersebut diuraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah

No	Misi	Tujuan
1.	Mengembangkan pola pikir (mindset) dan pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	a. Terwujudnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.
		b. Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.
2.	Meningkatkan ketersediaan SDM aparatur Pemprov DKI Jakarta berbasis kompetensi.	a. Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
		b. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.
3.	Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, tepat dan handal.	a. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (user friendly) dan mudah diakses.
		b. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.
4.	Mengembangkan budaya kerja unggul.	a. Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi nasional dan/atau internasional.
		b. Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.

No	Misi	Tujuan
5.	Meningkatkan kesejahteraan pegawai.	a. Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.
		b. Terwujudnya kenyamanan pegawai dalam bekerja melalui pemberian tunjangan/fasilitas yang memadai.

Sasaran dari rencana strategis merupakan rumusan dari hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta yang dituangkan secara lebih spesifik dan terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek bila dibandingkan dengan tujuan rencana strategis. Dalam sasaran rencana strategis juga dirancang indikator sasaran yang merupakan ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan pada tahun yang bersangkutan. Sasaran rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta diilustrasikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun				
				2013	2014	2015	2016	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/workshop tentang perubahan pola pikir (mind setting) dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	-	Eselon II dan Lurah.	Eselon III.	Camat, Eselon III dan Eselon IV.	Eselon IV.
			• Tersusunnya media informasi perubahan pola pikir (mind setting) .	-	1 paket media informasi.	1 paket media informasi.	2 paket media informasi.	2 paket media informasi.
			• Tersusunnya buku panduan bagi Para Change Master dan Change Agent .	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-
			• Tersosialisasi & Terinternalisasinya panduan bagi Para Change Master dan Change Agent .	-	-	Kepala SKPD/ UKPD dan Pamong.	Kepala SKPD/ UKPD dan Pamong.	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.	• Terlaksananya penilaian kinerja secara objektif bagi pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Uji coba sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	Implementasi dan evaluasi sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	Penyempurnaan Sistem Pengukuran Kinerja Pegawai	-	-
			• Terlaksananya kegiatan pembinaan rohani dan etos kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	6.500 orang	6.500 orang	6.500 orang	6.500 orang	6.500 orang
			• Terbitnya SK penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan izin perkawinan/ perceraian PNS/ CPNS/ PTT dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	60 SK	110 SK	110 SK	110 SK	110 SK

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun				
				2013	2014	2015	2016	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.	Lurah dan Camat	Eselon II tertentu	Kepala Puskesmas	Lurah, Camat dan Eselon tertentu	Eselon II tertentu
			• Terpenuhiya SDM aparatur melalui sistem e-recruitment berbasis CAT (Computer Assisted Test) sesuai formasi jabatan.	2.000 Orang	2.000 Orang	2.000 Orang	2.000 Orang	2.000 Orang
			• Jumlah calon praja IPDN yang terkirim untuk mengikuti pantukhir di jatinangor.	36 Orang	36 Orang	36 Orang	36 Orang	36 Orang
			• Jumlah peserta yang mengikuti seleksi mutasi dari luar Pemerintah dan antar SKPD.	420 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	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.	200 orang	250 orang	300 orang	400 orang	500 orang
			• Jumlah data potret dan peta kompetensi dari pejabat/pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	633 pegawai	1.000 pegawai	500 pegawai	10.000 orang	10.000 orang
				1 peta kompetensi	-	1 Peta Kebutuhan pengembangan kompetensi	1 Peta karir/ kaderisasi pejabat berdasarkan kompetensi	-
			• Persentase Jabatan struktural yang memenuhi standar kompetensi.	5%	10%	15%	20%	25%
			• Teridentifikasinya jenis-jenis kebutuhan diklat pada SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	5 SKPD (3 walikota, Dinkes dan DPP)	11 SKPD	11 SKPD	11 SKPD	-
			• Tersedianya sistem talent management .	-	Pembangunan sistem.	Implementasi dan penyempurnaan sistem talent pool management .	-	-
			• Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi melalui konseling kerja.	285 pegawai	500 pegawai	500 pegawai	500 pegawai	500 pegawai
			• Tersedianya pedoman konseling dan coaching pegawai.	-	Penyusunan dan sosialisasi Pedoman	Implementasi dan evaluasi pedoman.	-	-

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun				
				2013	2014	2015	2016	2017
4	Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	• 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 800 STL	9.000 SK Kenaikan Pangkat 800 STL	9.000 SK Kenaikan Pangkat 800 STL	9.000 SK Kenaikan Pangkat 800 STL	9.000 SK Kenaikan Pangkat 800 STL
			• Meningkatnya pengetahuan pegawai melalui berbagai program sosialisasi dan BIMTEK.	420 pegawai	530 pegawai	580 pegawai	630 pegawai	680 pegawai
		Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	• Jumlah rumpun jabatan Fungsional yang dibina.	5 jenis jabatan fungsional.	3 jenis jabatan fungsional.	3 jenis jabatan fungsional.	3 jenis jabatan fungsional.	3 jenis jabatan fungsional.
			• Terbitnya SK pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Berita Acara Sumpah/Janji PNS di lingkungan Provinsi DKI Jakarta.	2.000 orang	200 orang	2.000 orang	2.000 orang	2.000 orang
			• Termonitoryna perkembangan praja IPDN (akademik dan non akademik) dalam rangka peningkatan prestasi.	120 Praja IPDN	137 Praja IPDN	145 Praja IPDN	144 Praja IPDN	144 Praja IPDN
			• Prosentase jumlah CPNS yang ditempatkan sesuai dengan formasi jabatan.	-	100%	100%	100%	100%
			• Meningkatnya pengetahuan CPNS setelah mengikuti pembekalan.	-	-	2.000 orang	2.000 orang	2.000 orang
5	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (user friendly) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	• Jumlah SKPD yang dapat memanfaatkan sistem layanan kepegawaian berbasis IT.	47 SKPD	47 SKPD	47 SKPD	47 SKPD	47 SKPD
6	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.	Meningkatnya akurasi data kepegawaian.	• Prosentase peningkatan akurasi data kepegawaian.	50%	75%	100%	-	-

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun				
				2013	2014	2015	2016	2017
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. 	-	2 Jenis Jabatan Fungsional	2 Jenis Jabatan Fungsional	3 Jenis Jabatan Fungsional	3 Jenis Jabatan Fungsional
				-	10 Orang	10 Orang	10 Orang	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. 	-	1 lembaga nasional	1 lembaga nasional, 1 lembaga internasional	2 lembaga nasional, 1 lembaga 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. 	-	3 SOP	5 SOP	7 SOP	10 SOP
			<ul style="list-style-type: none"> Jumlah layanan kepegawaian yang bersertifikasi ISO. 	-	-	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
			<ul style="list-style-type: none"> Nilai Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian. 	-	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
			<ul style="list-style-type: none"> Jumlah survei Indeks Kepuasan Pegawai di SKPD/UKPD. 	-	1 kali survei	1 kali survei	1 kali survei	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.	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD.
			<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya dokumen rencana Kerja dan pedoman perencanaan program dan anggaran BKD. 	1 dokumen dan 1 RENSTRA.	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen dan 1 draft RENSTRA.
			<ul style="list-style-type: none"> Prosentase jumlah opini publik yang direspon. 	100%	100%	100%	100%	100%
			<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya informasi mengenai layanan kepegawaian melalui penerbitan nawa, booklet dan leaflet BKD. 	1.500 eksemplar	-	1.500 eksemplar	-	1.500 eksemplar

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun				
				2013	2014	2015	2016	2017
8	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	• Tersedianya sarana dan prasarana operasional pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta.	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
				48 Jenis	31 Jenis/Paket	23 Jenis/Paket	27 Jenis/Paket	30 Jenis/Paket
			• Terselenggaranya pembangunan dan pemeliharaan ruang kantor BKD.	-	Pembangunan ruang assessment centre .	Pembangunan ruang layanan (loket).	Pembangunan Human Resources Cyber Room (HRCR).	-
9	Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	• Terselenggaranya monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan pegawai.	1 kajian	3 kajian	3 kajian	3 kajian	3 kajian
				80 SKPD/UKPD	80 SKPD/UKPD	80 SKPD/UKPD	80 SKPD/UKPD	80 SKPD/UKPD
			• Jumlah pegawai yang menerima penghargaan.	30 orang	35 orang	40 orang	45 orang	50 orang
			• Pengembangan wawasan dan kompetensi pegawai berprestasi.	-	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali
			• Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun tepat waktu dan tepat orang.	4.000 orang	4.001 orang	3.796 orang	3.741 orang	3.728 orang
10	Terwujudnya kenyamanan pegawai dalam bekerja melalui pemberian tunjangan/fasilitas yang memadai.	Meningkatnya kualitas tunjangan/fasilitas.	• Peningkatan tunjangan kesehatan.	-	-	1 kali	-	-
			• Peningkatan tunjangan hari tua.	-	-	-	1 kali	-

4.4 Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual dan komprehensif. Selanjutnya, untuk mengimplementasikan strategi yang dirumuskan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan pula kebijakan-kebijakan strategis yang akan dijadikan pedoman bagi perumusan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan. Strategi dan kebijakan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta diilustrasikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

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.		(Penanggungjawab : Seluruh Bidang dan UPT)	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Terwujudnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	1. Berkembangnya pola pikir SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bersih dan melayani.	1. Pengembangan Reformasi Birokrasi Area Sumber Daya Aparatur di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1. Menyelenggarakan seminar/workshop tentang perubahan pola pikir (mind setting) . 2. Menyusun media informasi dalam rangka perubahan pola pikir (mind setting) . 3. Menyusun dan mensosialisasikan buku panduan bagi para change master dan change agent .
2. Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	1. Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1. Pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih adil dan objektif. 2. Penetapan Kode etik dan Budaya Kerja PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 3. Peningkatan pembinaan rohani dan etos kerja PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 4. Peningkatan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1. Menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). 2. Melakukan sosialisasi dan internalisasi Kode etik dan Budaya Kerja PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 3. Menyelenggarakan kegiatan dalam rangka pembinaan rohani dan etos kerja pegawai. 4. Melakukan ‘blusukan’ ke SKPD/UKPD dalam rangka Supervisi Penegakan Disiplin PNS dan Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
Visi : Terwujudnya SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjati diri, professional dan berdaya saing global.			
Misi 2 : Meningkatkan ketersediaan SDM aparatur Pemprov DKI Jakarta berbasis kompetensi.		(Penanggungjawab : Bidang Rendagun, Bidang Pengembangan dan UPT PPKP)	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	1. Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	1. Pengembangan sistem rotasi/promosi dan mutasi pegawai. 2. Penyempurnaan sistem e-recruitment CPNS. 3. Pengusulan formasi kebutuhan pegawai berbasis Anjab dan ABK.	1. Menerapkan sistem pola karir secara terbuka. 2. Menyelenggarakan recruitment CPNS berbasis computer assissted test (CAT).
2. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	1. Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1. Peningkatan kompetensi SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 2. Pemetaan SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1. Menyelenggarakan seleksi program tugas belajar. 2. Menyusun pedoman konseling dan coaching pegawai. 3. Menyelenggarakan konseling kerja. 4. Menyelenggarakan evaluasi pasca peningkatan kompetensi (diklat, tubel, pegawai berprestasi, dll). 1. Menyelenggarakan uji kompetensi bagi pejabat/peagwai potensial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 2. Menyusun standar dan peta kompetensi. 3. Membangun sistem talent pool management.
	2. Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	1. Peningkatan pembinaan terhadap pejabat fungsional di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. 2. Penempatan CPNS sesuai dengan formasi jabatan.	1. Menyelenggarakan bimbingan teknis untuk meningkatkan pemahaman para pejabat fungsional tentang aturan dan mekanisme pengumpulan angka kredit. 2. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi penempatan CPNS hasil e-recruitment berbasis CAT. 3. Menyelenggarakan orientasi (on the job training) bagi para CPNS.

Visi : Terwujudnya SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjati diri, professional dan berdaya saing global.			
Misi 3 : Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, tepat dan handal.		(Penanggungjawab : Bidang Pengendalian)	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (user friendly) dan mudah diakses.	1. Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	1. Pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis IT.	1. Membangun layanan kepegawaian yang dapat diakses oleh semua pegawai melalui beberapa media (web, sms, social media , dll).
2. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.	1. Meningkatnya akurasi data kepegawaian.	1. Sinkronisasi data SIMPEG dengan data SAPK.	1. Melakukan rekonsiliasi data pegawai dengan seluruh SKPD/UKPD.
Visi : Terwujudnya SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjati diri, professional dan berdaya saing global.			
Misi 4 : Mengembangkan budaya kerja unggul.		(Penanggungjawab : Sekretariat dan UPT PPKP)	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Terwujudnya pegawai yang bersertifikasi nasional dan/atau internasional.	1. Meningkatnya jumlah pegawai yang bersertifikasi nasional/internasional.	1. Peningkatan jumlah pejabat BKD dan pejabat pengelola kepegawaian SKPD/UKPD yang memiliki sertifikasi.	1. Mengirimkan pejabat BKD dan pejabat pengelola kepegawaian SKPD/UKPD untuk mengikuti diklat bersertifikasi.
	2. Meningkatnya kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.	1. Peningkatan keikutsertaan dalam lembaga SDM berskala nasional/internasional.	1. Melakukan kerja sama dengan lembaga SDM berskala nasional/internasional.
2. Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	1. Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian.	1. Penetapan SOP layanan kepegawaian.	1. Menyusun SOP layanan kepegawaian.
		2. Pencapaian sertifikasi ISO untuk beberapa layanan kepegawaian.	2. Membentuk tim gugus kendali mutu yang mengawasi implementasi SOP.
		3. Peningkatan kepuasan masyarakat/pegawai terhadap layanan kepegawaian.	1. Menerapkan ISO dalam memberikan pelayanan kepegawaian.
	2. Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	1. Pengembangan ruang kantor BKD Provinsi DKI Jakarta.	1. Melaksanaan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat. 2. Melaksanaan Survei Indeks Kepuasan Bekerja PNS Pemprov DKI Jakarta.
		2. Pembuatan mapping kebutuhan sarana kerja kantor	1. Membangun ruang assessment centre. 2. Membangun ruang layanan kepegawaian (loket) dengan konsep front office dan back office. 3. Membangun Human Resources Cyber Room (HRCR).
			1. Meningkatkan kualitas sarana kerja kantor di BKD Provinsi DKI Jakarta.
Visi : Terwujudnya SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjati diri, professional dan berdaya saing global.			
Misi 5 : Meningkatkan kesejahteraan pegawai.		(Penanggungjawab : Bidang Kesra dan Pensiun)	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	1. Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	1. Penyempurnaan kebijakan kesejahteraan pegawai.	1. Menyusun kajian tentang peningkatan kesejahteraan pegawai.
		2. Penyempurnaan sistem pemberian penghargaan pegawai.	2. Menerapkan sistem pemberian penghargaan pegawai yang adil
2. Terwujudnya kenyamanan pegawai dalam bekerja melalui pemberian tunjangan/fasilitas yang memadai.	1. Meningkatnya kualitas tunjangan/fasilitas.	1. Peningkatan Manfaat/Benefit: Tabungan Hari Tua, Taperum, Uang Duka Wafat, Asuransi Kesehatan, Pensiun.	1. Meningkatkan tunjangan/fasilitas pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Bab V

Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

5.1 Program

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh SKPD, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Dalam Renstra tahun 2013 – 2017 BKD Provinsi DKI Jakarta telah menetapkan 2 (dua) jenis program yang terdiri dari Program Teknis Urusan dan Program Generik, dengan rincian sebagai berikut :

Program Teknis Urusan

Urusan yang menjadi kewenangan BKD Provinsi DKI Jakarta adalah Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian, dan Persandian. Program teknis urusan merupakan program – program yang menggambarkan hasil secara spesifik dalam rangka pencapaian kinerja sasaran SKPD dan RPJMD. Program teknis urusan BKD Provinsi DKI Jakarta yang terdiri 5 (lima) program dan terimplementasi kedalam 65 (enam puluh lima) kegiatan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, dilaksanakan melalui 13 (tiga belas) kegiatan antara lain :
 - 1.1 Seminar/Workshop tentang perubahan pola pikir (mindsetting) bagi Camat dan Lurah di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.;
 - 1.2 Seminar/Workshop tentang perubahan pola pikir (mindsetting) bagi Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.;
 - 1.3 Penyusunan media informasi perubahan pola pikir (mind setting);
 - 1.4 Buku panduan bagi Para Change Master dan Change Agent di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;

- 1.5 Pengisian jabatan struktural secara terbuka dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 1.6 Pengadaan CPNS dengan metode CAT (Computer Assisted Test) di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 1.7 Pengadaan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II berbasis CAT (Computer Assisted Test) di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 1.8 Pengangkatan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 1.9 Seleksi Pegawai dari Luar Pemerintah dan Mutasi Antar SKPD;
 - 1.10 Seleksi dan Pengiriman Calon Praja IPDN;
 - 1.11 Penyusunan dan Pengembangan Formasi Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah DKI Jakarta;
 - 1.12 Penyusunan Man Power Planning;
 - 1.13 Monitoring dan Evaluasi Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
2. Program Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI, dilaksanakan melalui 15 (lima belas) kegiatan antara lain :
- 2.1 Penetapan dan Pelaksanaan Dokumen Kinerja SKPD/UKPD serta Evaluasi dan Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja;
 - 2.2 Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin PNS/CPNS/PTT;
 - 2.3 Proses penyelesaian Izin Perkawinan/Perceraian PNS/CPNS dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta;
 - 2.4 Supervisi Penegakan Disiplin PNS dan Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 2.5 Evaluasi kinerja dan perpanjangan perjanjian kerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 2.6 Evaluasi kebijakan kepegawaian;
 - 2.7 Pelaksanaan Sidang Dewan Pertimbangan Kepegawaian;

- 2.8 Peningkatan Kinerja Dan Etos Kerja Pegawai dan Pejabat Struktural di Lingkungan Provinsi DKI Jakarta;
 - 2.9 Pengembangan Budaya Kerja Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta;
 - 2.10 Dialog Interaktif Etika Birokrasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan;
 - 2.11 Pengembangan Wawasan Keagamaan Islam;
 - 2.12 Penyelenggaraan Shalat Jumat di Balaikota;
 - 2.13 Bimbingan Kerohanian, Kristen, Hindu dan Budha;
 - 2.14 Supervisi dan Monitoring Pembinaan Mental Sprirual Pegawai DI SKPD dan UKPD;
 - 2.15 Pengembangan Budaya Kerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI, dilaksanakan melalui 24 (dua puluh empat) kegiatan antara lain :
- 3.1 Seleksi Calon Pegawai Tugas Belajar Program S1 dan S2;
 - 3.2 Pengembangan Kompetensi Pegawai dan evaluasi pasca diklat;
 - 3.3 Uji Kompetensi Pejabat / Pegawai Potensial;
 - 3.4 Penyusunan Peta Kompetensi;
 - 3.5 Penyusunan Training Needs Analysis (TNA);
 - 3.6 Pembangunan Sistem Talent Management di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.7 Konseling Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai;
 - 3.8 Pedoman Konseling Dan Coaching Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.9 Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.10 Pelaksanaan Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah dan Ujian Kenaikan Pangkat Peningkatan Pendidikan PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.11 Penyusunan Standar Kompetensi;

- 3.12 Pengembangan alat ukur asesment;
 - 3.13 Sidang Badan Pertimbangan Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.14 Penyelenggaraan Pengambilan Sumpah, Pelantikan & Serah Terima Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.15 Sosialisasi Peran Dan Fungsi Assessment Centre;
 - 3.16 Sosialisasi Peraturan Kepegawaian;
 - 3.17 BIMTEK Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - 3.18 BIMTEK Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN dan LP2P;
 - 3.19 Sosialisasi Proses Administrasi Cuti PNS;
 - 3.20 Sosialisasi Kebijakan Kesejahteraan Pegawai;
 - 3.21 Penyuluhan Pensiun Bagi PNS 2 Tahun Menjelang Pensiun;
 - 3.22 Pengembangan Wawasan Dan Kompetensi Pegawai Berprestasi;
 - 3.23 Peningkatan Wawasan Kewirausahaan Bagi Pegawai Pra Pensiun dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.24 Penyusunan Buku Himpunan Peraturan Kepegawaian.
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dilaksanakan melalui 5 (lima) kegiatan antara lain :
- 3.1 Pembinaan Jabatan fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.2 Sosialisasi Pengembangan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemprov. DKI Jakarta;
 - 3.3 Supervisi dan Pembinaan Praja IPDN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.4 Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Sumpah/Janji di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.5 Pembekalan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

5. Program peningkatan dan kesejahteraan pegawai, dilaksanakan melalui 8 (delapan) kegiatan antara lain :

- 1.1 Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Berprestasi/Loyalitas/ Pengabdian/ Ketaatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
- 1.2 Proses Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya dan Masa Kerja Pegawai;
- 1.3 Proses Pemberian Penghargaan Bagi PNS Dan Pejabat Struktural Yang Memasuki Masa Purna Bhakti;
- 1.4 Proses Penyelesaian Pemberian Uang Duka Wafat Bagi CPNS, PNS dan PTT Beserta Keluarga di Lingkungan Pemprov. DKI Jakarta;
- 1.5 Supervisi Penerapan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD);
- 1.6 Kajian Kebijakan Kesejahteraan Pegawai;
- 1.7 Pelaksanaan Kegiatan Donor Darah dan Monitoring Pelaksanaan Senam Kesegaran Jasmani;
- 1.8 Pensiun Terpadu di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;

Program Generik

Program generik merupakan program – program yang dapat digunakan oleh seluruh SKPD dalam rangka mendukung kegiatan pelayanan dan sebagai penunjang pelaksanaan program - program teknis. Terdapat 2 (dua) program generik yang digunakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta yaitu Program Bersama Penunjang Administrasi yang terdiri dari 4 (empat) program dan Program Teknis Bersama yang terdiri dari 5 (lima) program.

Program Bersama Penunjang Organisasi

Terdapat 2 (dua) Program Bersama Penunjang Organisasi yang digunakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dan terimplementasi kedalam 15 (lima belas) kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor, dilaksanakan melalui 12 (dua belas) kegiatan antar lain :
 - 1.1 Pembangunan Ruang Assessment Centre;
 - 1.2 Pembangunan Ruang Layanan Kepegawaian (Loket);
 - 1.3 Pembangunan Human Resources Cyber Room (HRCR);
 - 1.4 Pemeliharaan Ruang Kantor;
 - 1.5 Penataan dan Penyusutan Arsip Dinamis In Aktif dan Penghapusan Barang Inventaris;
 - 1.6 Penyediaan Jasa Komunikasi;
 - 1.7 Penyediaan Alat Tulis Kantor;
 - 1.8 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - 1.9 Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - 1.10 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
 - 1.11 Penyediaan Makan dan Minuman;
 - 1.12 Perbaikan (maintenance) Peralatan dan Perlengkapan Kantor.
2. Program Pengelolaan Kendaraan Dinas, dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan antara lain :
 - 2.1 Pemeliharaan Kendaraan Dinas;
 - 2.2 Penyediaan BBM Kendaraan Dinas Operasional dan BBM Sepeda Motor Dinas Operasional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;

- 2.3 Penyediaan Pajak Kendaraan Dinas Operasional (STNK) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Program Teknis Bersama

Terdapat 7 (tujuh) Program Teknis Bersama yang digunakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dan terimplementasi kedalam 25 (dua puluh lima) kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi SKPD, dilaksanakan melalui 7 (tujuh) kegiatan, antara lain :
 - 1.1 Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - 1.2 Pengelolaan Arsip dan Dokumen Kepegawaian Melalui Scanning;
 - 1.3 Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Digitalisasi Dokumen Kepegawaian;
 - 1.4 Pengelolaan dan Pengembangan sistem E-TKD;
 - 1.5 Pengelolaan sistem E-TKD;
 - 1.6 Pengembangan dan Pengelolaan Website BKD;
 - 1.7 Digitalisasi Arsip Hasil Assessment/Psikologi.
2. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, dilaksanakan melalui 4 (empat) kegiatan, antara lain :
 - 2.1 Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Layanan Kepegawaian;
 - 2.2 Penerapan ISO dalam Layanan Kepegawaian;
 - 2.3 Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian.;
 - 2.4 Survei Indeks Kepuasan Pegawai.
3. Program Pengembangan Sistem Pengelolaan Kinerja Pembangunan SKPD, dilaksanakan melalui 4 (empat) kegiatan antara lain :
 - 3.1 Penyusunan Laporan Keuangan BKD Provinsi DKI Jakarta;
 - 3.2 Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta;

- 3.3 Evaluasi Kegiatan dan Penyusunan Laporan Tahunan BKD Provinsi DKI Jakarta;
- 3.4 Penyusunan LAKIP dan LPPD BKD Provinsi DKI Jakarta.
- 4. Program Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat SKPD, dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan antara lain :
 - 4.1 Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta;
 - 4.2 Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Provinsi DKI Jakarta.
- 5. Program Pengembangan Data/Informasi SKPD, dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan yaitu Peningkatan Pelayanan Informasi dan Publikasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
- 6. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dilaksanakan melalui 5 (lima) kegiatan antara lain :
 - 6.1 Pengembangan Wawasan Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta;
 - 6.2 Penyelenggaraan Capacity Building Untuk Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta;
 - 6.3 Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Provinsi DKI Jakarta;
 - 6.4 Keikutertaan BKD Dalam Lembaga SDM Berskala Nasional dan Internasional;
 - 6.5 Partisipasi BKD dalam Pameran;
 - 6.6 Pengelolaan Perpustakaan BKD Provinsi DKI Jakarta.
- 7. Program Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur, dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan yaitu Pengadaan mesin/kartu absensi BKD Provinsi DKI Jakarta.

5.1 Kegiatan

Kegiatan merupakan bagian dari program yang akan dilaksanakan oleh SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran yang terukur pada suatu program. Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas.

Untuk mengetahui indikator kinerja dan pagu indikatif (dalam jutaan rupiah) dari masing-masing kegiatan, dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BKD Provinsi DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
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.	1 2 0 1	Program : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur.	Outcome: Terlaksananya seminar/workshop tentang perubahan pola pikir (mind setting) di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	-	-	Eselon II dan Lurah.	1,700	Eselon III.	500	Camat, Eselon III dan Eselon IV.	1,250	Eselon IV.	500	Eselon II, III, IV, Camat dan Lurah.	3,950	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Outcome: Tersusunnya media informasi perubahan pola pikir (mind setting) .	-	-	-	1 paket media informasi.	100	1 paket media informasi.	100	2 paket media informasi.	250	2 paket media informasi.	250	2 paket media informasi.	700	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta
				Outcome: Tersedianya buku panduan bagi Para Change Master dan Change Agent di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	-	-	Penyusunan Buku Panduan.	250	Sosialisasi & Internalisasi Buku Panduan.	100	Revisi Buku Panduan, Sosialisasi & Internalisasi Buku Panduan.	300	Sosialisasi & Internalisasi Buku Panduan.	100	Revisi Buku Panduan, Sosialisasi & Internalisasi Buku Panduan.		Sekretariat	DKI Jakarta
			Kegiatan 1 : Seminar/Workshop Tentang Perubahan Pola Pikir (mindsetting) Bagi Camat dan Lurah di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah Camat dan Lurah yang mengikuti Seminar/Wrokshop tentang perubahan pola pikir (mindsetting) .	-	-	-	267 Lurah	1,400	-	-	44 Camat	250	-	-	44 Camat dan 267 Lurah	1,650	Subbid. Bangriar	DKI Jakarta
			Kegiatan 2 : Seminar/Workshop Tentang Perubahan Pola Pikir (mindsetting) bagi Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Pejabat struktural yang mengikuti Seminar/Wrokshop tentang perubahan pola pikir (mindsetting) .	-	-	-	Eselon II.	300	Eselon III.	500	Eselon III dan Eselon IV.	1,000	Eselon IV.	500	Eselon II, III dan IV.	2,000	Subbid. Bangriar	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Penyusunan Media Informasi Perubahan pola pikir (mind setting) .	Output: Jumlah media informasi tentang perubahan pola pikir (mindsetting) yang tersusun.	-	-	-	1 paket media informasi.	100	1 paket media informasi.	100	2 paket media informasi.	250	2 paket media informasi.	250	2 paket media informasi.	700	Subbag. Umum	DKI Jakarta
			Kegiatan 4 : Buku panduan bagi Para Change Master dan Change Agent di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah buku panduan Change Master dan Change Agent yang tersusun.	-	-	-	1 buku panduan.		-		1 buku panduan.		-		1 buku		Subbag Program dan Anggaran	DKI Jakarta
				Output: Jumlah pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi buku panduan Change Master dan Change Agent yang dilaksanakan.	-	-	-	-	250	1 kali	100	1 kali	300	1 kali	100	3 kali	750		DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Terpenuhinya kuantitas dan kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	1 2 0 1	Program : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur.	Outcome: Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka.	-	Lurah dan Camat	2,436	Eselon II tertentu	3,000	Kepala Puskesmas	4,000	Lurah, Camat dan Eselon tertentu	5,000	Eselon II tertentu	5,000	Lurah, Camat, Kepala Puskesmas dan Eselon tertentu	19,436	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Outcome: Terpenuhinya SDM aparatur melalui sistem e-recruitment berbasis CAT (Computer Assisted Test) sesuai formasi jabatan.	-	2.000 orang	2,506	2.000 orang	-	2.000 orang	-	2.000 orang	-	2.000 orang	-	10.000 orang	1,672	Bidang Rendagun	DKI Jakarta
			Kegiatan 5 : Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Tersedianya sistem promosi dan mutasi pegawai secara terbuka.	-	Lurah dan Camat	2,436	Eselon II tertentu	3,000	Kepala Puskesmas	4,000	Lurah, Camat dan Eselon tertentu	5,000	Eselon II tertentu	5,000	Lurah, Camat, Kepala Puskesmas dan Eselon tertentu	19,436	Subbid. Bangrier	DKI Jakarta
			Kegiatan 6 : Pengadaan CPNS dengan meotde CAT (Computer Asissted Test) di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah CPNS hasil e - recruitment dengan metode computer asisted test (CAT).	-	2.000 orang	2,506	2.000 orang	3,500	2.000 orang	3,500	2.000 orang	3,500	2.000 orang	3,500	10.000 orang	16,506	Subbid. Pendagun	DKI Jakarta
			Kegiatan 7 : Pengadaan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah tenaga honorer kategori II yang mengikuti seleksi.	-	16.417 orang	1,672	-	-	-	-	-	-	-	-	16.417 orang	1,672	Subbid. Pendagun	DKI Jakarta
			Kegiatan 8 : Pengangkatan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah tenaga honorer kategori II yang diangkat menjadi CPNS.	-	-	-	4.800 orang	600	-	-	-	-	-	-	4.800 orang	600	Subbid. Pendagun	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Tersedianya SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Terpenuhinya kuantitas dan kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	1 2 0 1	Program : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur.	Outcome: Jumlah peserta yang mengikuti seleksi mutasi dari luar Pemerintah dan antar SKPD.	331 orang	420 orang	300	200 orang	170	200 orang	170	200 orang	170	200 orang	170	1.220 orang	980	Bidang Rebdagun	DKI Jakarta
				Outcome: Jumlah calon praja IPDN yang terkirim untuk mengikuti pantukhir di Jatinangor.	36 orang	36 orang	491	36 orang	500	36 orang	550	36 orang	605	36 orang	666	180 orang	2,811	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Outcome: Terpenuhinya formasi kebutuhan pegawai di SKPD/ UKPD sesuai dengan kompetensi.															
			Kegiatan 9 : Seleksi Pegawai dari Luar Pemerintah dan Mutasi Antar SKPD.	Output: Jumlah seleksi mutasi dari luar Pemerintah dan antar SKPD yang dilaksanakan.	331 orang	420 orang	300	200 orang	170	200 orang	170	200 orang	170	200 orang	170	1.220 orang	980	Subbid. Mutasi	DKI Jakarta
			Kegiatan 10 : Seleksi dan Pengiriman Calon Praja IPDN.	Output : Jumlah siswa lulusan SMU/SMA yang mengikuti seleksi calon praja IPDN.	340 orang	455 orang	491	700 orang	798	950 orang	1,100	1.200 orang	1,400	1.450 orang		2.455 orang	3,789	Subbid PKKP	DKI Jakarta
			Kegiatan 11 : Penyusunan dan Pengembangan Formasi Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah DKI Jakarta.	Output: Jumlah SKPD yang mengajukan usulan formasi kebutuhan pegawai.	48 SKPD dan 5 RSUD	48 SKPD dan 5 RSUD	132	48 SKPD dan 5 RSUD	175	48 SKPD dan 5 RSUD	175	48 SKPD dan 5 RSUD	175	48 SKPD dan 5 RSUD	175	48 SKPD dan 5 RSUD	832	Subbid. Perencanaan Pegawai	DKI Jakarta
			Kegiatan 12 : Penyusunan Man Power Planning .	Output: Jumlah Man Power Planning Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang tersusun.	-	1 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Subbid. Perencanaan Pegawai	DKI Jakarta
Kegiatan 13 : Monitoring dan Evaluasi Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Kebutuhan Pegawai pada SKPD dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	-	-	56 SKPD	175	-	-	-	-	-	-	-	175	Subbid. Perencanaan Pegawai	DKI Jakarta			
Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1 2 0 2	Program : Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI .	Outcome: Terlaksananya penilaian kinerja secara objektif bagi pegawai Pemda DKI Jakarta.	-	Uji coba sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	100	Implementasi dan evaluasi sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	130	Penyempurnaan Sistem Pengukuran Kinerja Pegawai	200	-	-	-	-	-	430	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
			Kegiatan 1 : Penetapan dan Pelaksanaan Dokumen Kinerja SKPD/UKPD serta Evaluasi dan Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja.	Output : Terlaksananya penilaian kinerja secara objektif bagi pegawai Pemda DKI Jakarta.	-	Uji coba sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	44	Implementasi dan evaluasi sistem sasaran kinerja pegawai (SKP)	65	Penyempurnaan Sistem Pengukuran Kinerja Pegawai	85	-	75	-	75	-	344	Subbid. PKKP	DKI Jakarta
				Output : Jumlah SKPD/ UKPD yang melaksanakan penandatanganan dokumen kinerja	56 SKPD/ UKPD	56 SKPD/ UKPD		56 SKPD/ UKPD		56 SKPD/ UKPD		56 SKPD/ UKPD		56 SKPD/ UKPD		56 SKPD/ UKPD			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1 2 0 2	Program : Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI.	Outcome: Terbitnya SK penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan izinperkawinan/ perceraian PNS/ CPNS/ PTT dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	60 SK	100	110 SK	130	110 SK	200	110 SK	-	110 SK	-	5500 SK	430	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta
				Outcome: Terlaksananya monitoring dan evaluasi penerapan PP 53 tahun 2010 pada SKPD/UKPD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	-	-	48 SKPD/ UKPD	138	48 SKPD/ UKPD	150	48 SKPD/ UKPD	190	48 SKPD/ UKPD	195	48 SKPD/ UKPD	673	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta
				Outcome: Terbitnya Surat Perjanian Kerja (SPK) untuk PTT dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta.	2.359 PTT	2.221 PTT	80	2.179 PTT	125	2.139 PTT	125	2.098 PTT	125	2.090 PTT	125	2.090 PTT	580	Bidang Rendagun	DKI Jakarta
				Outcome: Terselaikanya Kepgub/Rapergub Kebijakan Kepegawaian, kajian hukum dan rekomendasi peningkatan Disiplin pegawai.	-	31 Telaahan/Kep.G ub/Pergub/ Rekomendasi	81	34 Kep.Gub/ Rapergub/ Kajian Hukum/ Rekomendasi	368	39 Kep.Gub/ Rapergub/ Kajian Hukum/ Rekomendasi	370	50 Kep.Gub/ Rapergub/ Kajian Hukum/ Rekomendasi	415	55 Kep.Gub/ Rapergub/ Kajian Hukum/ Rekomendasi	435	178 Kep.Gub/ Rapergub/ Kajian Hukum/ Rekomendasi	1,669	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta
			Kegiatan 2 : Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin PNS/CPNS/PTT .	Output : Jumlah pelanggaran disiplin yang terproses.	73 kasus	60 kasus	84	60 kasus	154	60 kasus	180	60 kasus	200	60 kasus	210	300 kasus	828	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Proses Penyelesaian Izin Perkawainan/ Perceraian PNS/ CPNS dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta.	Output : Jumlah kasus perkawainan/ perceraian PNS/ CPNS yang terselesaikan.	-	-	-	50 kasus	143	50 kasus	170	50 kasus	190	50 kasus	200	250 kasus	703	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta
			Kegiatan 4 : Supervisi Penegakan Disiplin PNS dan Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output : Terlaksananya Supervisi Penegakan Disiplin PNS pada SKPD/UKPD dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	-	-	-	48 SKPD/ UKPD	138	48 SKPD/ UKPD	150	48 SKPD/ UKPD	190	48 SKPD/ UKPD	195	48 SKPD/ UKPD	673	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta
			Kegiatan 5 : Evaluasi kinerja dan perpanjangan perjanjian kerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output : Jumlah PTT dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta yang kinerjanya dievaluasi.	2.359 PTT	2.221 PTT	80	2.179 PTT	125	2.139 PTT	125	2.098 PTT	125	2.090 PTT	125	2.090 PTT	580	Subbid. Perencanaan Pegawai	DKI Jakarta
			Kegiatan 6 : Evaluasi Kebijakan Kepegawaian.	Output : Jumlah Kep. Gub/ Rapergub Kebijakan Kepegawaian yang dievaluasi.	-	6 telaahan/ Kep. Gub/ Pergub	51	12 Kep. Gub/ Rapergub	250	12 Kep. Gub/ Rapergub	250	15 Kep. Gub/ Rapergub	275	15 Kep. Gub/ Rapergub	275	54 Kep. Gub/ Pergub	1,101	Subbid. Peraturan	DKI Jakarta
				Output : Jumlah telaahan/ kajian hukum hasil advokasi.	-	-	12 telaahan/ kajian hukum	12	12 telaahan/ kajian hukum	12	15 telaahan/ kajian hukum	15	15 telaahan/ kajian hukum	15	54 telaahan/ kajian hukum	54			
Kegiatan 7 : Pelaksanaan Sidang Dewan Pertimbangan Kepegawaian.	Output : Jumlah rekomendasi yang dihasilkan melalui sidang dewan pertimbangan	-	25 Rekomendasi	30	10 Rekomendasi	118	15 Rekomendasi	120	20 Rekomendasi	140	25 Rekomendasi	160	70 Rekomendasi	568	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya perilaku kerja SDM aparatur yang sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya kerja yang berlaku dalam organisasi.	Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin dan berkinerja tinggi.	1 2 0 2	Program : Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur DKI.	Outcome: Terlaksananya kegiatan pembinaan rohani dan etos kerja bagi pegawai dilingkungan Pemprov. DKI Jakarta.	6.500 orang	6.500 orang	858	6.500 orang	1,202	6.500 orang	1,256	6.500 orang	1,336	6.500 orang	1,402	6.500 orang	8,150	UPT Binroh	DKI Jakarta
				Outcome: Terlaksananya sosialisasi dan internalisasi budaya kerja.	-	-	-	-	-	1 kali	200	1 kali	300	1 kali	300	1 rumusan	800	Sekretariat	DKI Jakarta
			Kegiatan 8 : Peningkatan Kinerja Dan Etos Kerja Pegawai dan Pejabat Struktural di Lingkungan Provinsi DKI Jakarta.	Output : Jumlah pegawai/ pejabat yang mengikuti kegiatan peningkatan kinerja dan etos kerja.	-	150 pegawai/ pejabat	183	150 pegawai/ pejabat	350	150 pegawai/ pejabat	350	150 pegawai/ pejabat	370	150 pegawai/ pejabat	370	750 pegawai/ pejabat	1,623	Subbag. TU UPT Binroh	DKI Jakarta
			Kegiatan 9 : Pengembangan Budaya Kerja Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output : Jumlah rumusan budaya kerja BKD Provinsi DKI Jakarta yang tersusun.	-	1 rumusan	40	-	-	-	-	-	-	-	-	1 rumusan	40	Subbag. TU UPT Binroh	DKI Jakarta
			Kegiatan 10 : Dialog Interaktif Etika Birokrasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.	Output : Jumlah pelaksanaan kegiatan dialog Interaktif etika birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.	5 kali	6 kali	180	3 kali	132.58	3 kali	145.84	3 kali	160.42	3 kali	176.46	18 kali	795	Seksie. Pengembangan Wawasan Keagamaan	DKI Jakarta
			Kegiatan 11 : Pengembangan Wawasan Keagamaan Islam.	Output : Jumlah pelaksanaan kegiatan pengembangan wawasan keagamaan Islam.	137 kali	191 kali	175	448 kali	299.80	448 kali	329.78	448 kali	362.75	448 kali	399.03	1.792 kali	1,566	Seksie. Pengembangan Wawasan Keagamaan	DKI Jakarta
			Kegiatan 12 : Penyelenggaraan Shalat Jumat di Balaikota.	Output : Jumlah pelaksanaan kegiatan sholat Jumat di balaikota.	46 kali	50 kali	80	48 kali	110	50 kali	115	47 kali	115	49 kali	125	49 kali	545	Seksie. Peribadatan	DKI Jakarta
			Kegiatan 13 : Bimbingan Kerohanian, Kristen, Hindu dan Budha.	Output : Jumlah pelaksanaan kegiatan Bimbingan Kerohanian, Kristen, Hindu dan Budha.	61 kali	Kristen (42 kali) Hindu (6 Kali) Budha (6 kali)	200	Kristen (42 kali) Hindu (6 Kali) Budha (6 kali)	210	Kristen (42 kali) Hindu (6 Kali) Budha (6 kali)	215	Kristen (42 kali) Hindu (6 Kali) Budha (6 kali)	218	Kristen (42 kali) Hindu (6 Kali) Budha (6 kali)	222	Kristen (42 kali), Hindu (6 kali) dan Budha (6 kali)	1,065	Seksie. Peribadatan	DKI Jakarta
			Kegiatan 14 : Supervisi dan Monitoring Pembinaan Mental Spritual Pegawai DI SKPD dan UKPD.	Output : Terlaksananya kegiatan supervisi dan monitoring pembinaan mental spritual pegawai pada SKPD/UKPD.	-	-	-	48 SKPD/ UKPD	100	48 SKPD/ UKPD	100	48 SKPD/ UKPD	110	48 SKPD/ UKPD	110	1 rumusan	420	Subbag. TU UPT Binroh	DKI Jakarta
			Kegiatan 15 : Pengembangan Budaya Kerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Output : Jumlah sosialisasi dan internalisasi budaya kerja yang dilaksanakan.	-	-	-	-	-	1 kali	200	1 kali	300	1 kali	300	1 rumusan	800	Sekretariat	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1 2 0 3	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI.	Outcome: Jumlah pegawai Pemda DKI yang mengikuti seleksi program tugas belajar.	160 orang	200 orang	162	250 orang	175	300 orang	185	400 orang	195	500 orang	210	1.300 orang	765	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Outcome: Tersedianya data potret dan peta kompetensi dari pejabat/pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	952 pegawai	633 pegawai	375	1.000 pegawai	669.50	500 pegawai	1,662	10.000 orang	1,987	10.000 orang	2,309	13.633 pegawai	7,003	UPT PPKP	DKI Jakarta
				2 peta kompetensi	1 peta kompetensi	150	-	-	1 Peta Kebutuhan pengembangan kompetensi	75	1 Peta karir/ kaderisasi pejabat berdasarkan kompetensi	100	-	-	3 peta kompetensi	325			
			Outcome: Teridentifikasinya jenis-jenis kebutuhan diklat pada SKPD/UKPD dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1 Rumpun Dinas Teknis	5 SKPD (3 walikota, Dinkes dan DPP)	57	11 SKPD	100	11 SKPD	110	11 SKPD	120	-	-	48 SKPD	387	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta	
			Kegiatan 1 : Seleksi Calon Pegawai Tugas Belajar Program S1 dan S2.	Output: Jumlah pegawai Pemda DKI yang mengikuti seleksi program tugas belajar.	160 orang	200 orang	162	-	-	-	-	-	-	-	200 orang	162	Subbid PKKP	DKI Jakarta	
			Kegiatan 2 : Pengembangan Kompetensi Pegawai dan evaluasi pasca diklat.	Output : Jumlah pegawai Pemda DKI yang mengikuti seleksi program tugas belajar, Diklatpim dan Diklat Instansi Vertikal Lainnya.	-	-	-	250 orang	175	300 orang	185	400 orang	195	500 orang	210	1.300 orang	765	Subbid. PKKP	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Uji Kompetensi Pejabat / Pegawai Potensial.	Output: Jumlah pejabat/ pegawai yang mengikuti uji kompetensi.	952 pegawai	633 pegawai	375	1.000 pegawai	669.50	500 pegawai	1,662	10.000 orang	1,987	10.000 orang	2,309	13.633 pegawai	7,003	Seksie Perencanaan dan Penilaian	DKI Jakarta
			Kegiatan 4 : Penyusunan Peta Kompetensi.	Output: Jumlah peta kompetensi yang tersusun.	2 peta kompetensi	1 peta kompetensi	150	-	-	1 Peta Kebutuhan pengembangan kompetensi	75	1 Peta karir/ kaderisasi pejabat berdasarkan kompetensi	100	-	-	3 peta kompetensi	325	Seksie Evaluasi dan Pengembangan	DKI Jakarta
			Kegiatan 5 : Penyusunan Training Needs Analysis (TNA).	Output: Tersedianya dokumen Training Need Analysis (TNA) yang disusun .	1 Rumpun Dinas Teknis	5 SKPD (3 walikota, Dinkes dan DPP)	57	11 SKPD	100	11 SKPD	110	11 SKPD	120	-	-	48 SKPD	387	Subbid PKKP	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1 2 0 3	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI.	Outcome: Tersedianya sistem talent management .	-	-	-	Pembangunan sistem.	300	Implementasi dan evaluasi sistem.	150	-	-	-	-	Implementasi dan evaluasi sistem.	450	UPT PPKP	DKI Jakarta	
				Outcome: Jumlah Pegawai yang ditingkatkan kompetensi melalui konseling kerja.	300 pegawai	285 pegawai	75	500 pegawai	170	500 pegawai	170	500 pegawai	170	500 pegawai	170	2.285 pegawai	755	UPT PPKP	DKI Jakarta	
				Outcome: Tersedianya pedoman konseling dan coaching pegawai.	-	-	-	Penyusunan Pedoman dan sosialisasi	38	Implementasi dan evaluasi pedoman.	40	-	-	-	-	Implementasi dan evaluasi pedoman.	78	UPT PPKP	DKI Jakarta	
			Kegiatan 6 : Pembangunan SistemTalent Management di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output : Jumlah sistem Talent Management yang terbangun.	-	-	-	1 Sistem	300	-	150	-	-	-	-	1 Sistem	450	Seksie Evaluasi dan Pengembangan	DKI Jakarta	
				Output : Jumlah sistem Talent Management yang diterapkan dan dievaluasi.	-	-	-	-		1 Sistem		-	-	-	-	1 Sistem				
			Kegiatan 7 : Konseling Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pegawai.	Output : Jumlah pegawai yang mengikuti konseling kerja.	300 pegawai	285 pegawai	75	500 pegawai	170	500 pegawai	170	500 pegawai	170	500 pegawai	170	2.285 pegawai	755	Seksie Perencanaan dan Penilaian	DKI Jakarta	
			Kegiatan 8 : Pedoman Konseling Dan Coaching Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah Pedoman Konseling Dan Coaching Pegawai yang tersusun.	-	-	-	1 dokumen	37.62	-	-	-	-	-	-	-	1 dokumen	37.62	Seksie Evaluasi dan Pengembangan	DKI Jakarta
				Output : Jumlah sosialisasi Pedoman Konseling Dan Coaching Pegawai yang dilaksanakan.	-	-	-	1 kali		-	-	-	-	-	-	1 kali				
				Output: Jumlah Pedoman Konseling Dan Coaching Pegawai yang dievaluasi.	-	-	-	-		-	1 dokumen	40	-	-	-	-	1 dokumen			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1203	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI.	Outcome: Terselaksainnya SK kenaikan pangkat dan Surat Tanda Lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, peningkatan pendidikan dan ujian dinas tepat waktu.	9.261 SK Kenaikan Pangkat	9.000 SK Kenaikan Pangkat	405	9.000 SK Kenaikan Pangkat	470	9.000 SK Kenaikan Pangkat	470	9.000 SK Kenaikan Pangkat	470	9.000 SK Kenaikan Pangkat	470	9.000 SK Kenaikan Pangkat	2,285	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
					735 STL	800 STL	278	800 STL	475	800 STL	475	800 STL	475	800 STL	475	800 STL	2,178		
				Outcome: Tersedianya standar kompetensi dan alat ukur yang akurat dalam rangka pengukuran assessment kompetensi pegawai.	5 Rumpun Jabatan	-	-	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap I.	162	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap II.	255	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap III.	260	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap IV.	300	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap IV.	977	UPT PPKP	DKI Jakarta
					5 alat ukur			1 CAT Kemampuan Dasar		1 CAT kemampuan manajerial		1 CAT Personality Test (Self Inventory)		1 CAT kemampuan Bidang (Tahap I)		4 CAT			
				Outcome: Jumlah Pegawai yang dilantik untuk mengisi formasi jabatan struktural.	1.548 orang	1.500 orang	353	1.500 orang	450	1.500 orang	550	1.500 orang	650	1.500 orang	750	1.500 orang	2,753	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Kegiatan 9 : Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	9.958 usulan	10.000 usulan	405	12.000 usulan	470	12.000 usulan	470	12.000 usulan	470	12.000 usulan	470	12.000 usulan	2,285	Subbid. Kepangkatan	DKI Jakarta
				Kegiatan 10 : Pelaksanaan Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah dan Ujian Kenaikan Pangkat Peningkatan Pendidikan PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1.079 pegawai	1.200 pegawai	278	2.000 pegawai	475	2.000 pegawai	475	2.000 pegawai	475	2.000 pegawai	475	2.000 pegawai	2,178	Subbid. Kepangkatan	DKI Jakarta
				Kegiatan 11 : Penyusunan Standar Kompetensi.	5 Rumpun Jabatan	-	-	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap I.	75	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap II.	125	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap III.	130	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap IV.	150	Standar kompetensi jabatan fungsional umum tertentu tahap IV.	480	Seksis Evaluasi dan Pengembangan	DKI Jakarta
				Kegiatan 12 : Pengembangan Alat Ukur Assesment .	5 alat ukur	-	-	1 CAT Kemampuan Dasar	87	1 CAT kemampuan manajerial	130	1 CAT Personality Test (Self Inventory)	130	1 CAT kemampuan Bidang (Tahap I)	150	4 CAT	497	Seksis Evaluasi dan Pengembangan	DKI Jakarta
				Kegiatan 13 : Sidang Badan Pertimbangan Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	17 kali	24 kali	178	24 kali	200	24 kali	250	24 kali	300	24 kali	350	24 kali	1,278	Subbid. Bangriker	DKI Jakarta
				Kegiatan 14 : Penyelenggaraan Pengambilan Sumpah, Pelantikan & Serah Terima Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	18 kali	24 kali	175	24 kali	250	24 kali	300	24 kali	350	24 kali	400	24 kali	1,475	Subbid. Bangriker	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berbasis kompetensi.	1 2 0 3	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur DKI.	Outcome: Meningkatnya pengetahuan pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui berbagai program diklat, sosialisasi dan BIMTEK.	1.680 pegawai	1.420 Pegawai	125.90	1.065 Peagwai	487	1.080 Pegawai	578	1.135 Pegawai	660	1.250 Pegawai	780	4.950 Pegawai	2,631	Bidang Pengendalian dan Bidang Kesra	DKI Jakarta
				Outcome: Tersedianya buku peraturan kepegawaian untuk didistribusikan kepada SKPD/UKPD dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	450 buku	-	-	850 buku	120	850 buku	125	1.000 buku	200	1.000 buku	200	3.700 buku	525	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta
			Kegiatan 15 : Sosialisasi Peran dan Fungsi Assessment Centre .	Output: Jumlah peserta yang mengikuti seminar peran dan fungsi assessment centre .	-	-	-	4 kali	75	4 kall	90	4 kali	100	4 kali	110	12 kall	375	Subbag. TU UPT PPKP	DKI Jakarta
			Kegiatan 16 : Sosialisasi Peraturan Kepegawaian.	Output: Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan sosialisasi peraturan kepegawaian.	180 pegawai	120 pegawai	65	180 pegawai	130	240 pegawai	200	240 pegawai	200	300 pegawai	250	972 Pegawai	715	Subbid. Peraturan	DKI Jakarta
			Kegiatan 17 : BIMTEK Pembinaan Disipln Pegawai Negeri Sipil.	Output: Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan BIMTEK pembinaan disiplin PNS.	500 pegawai	300 pegawai	61	300 pegawai	127	400 pegawai	180	450 pegawai	200	500 pegawai	210	2.000 pegawai	778	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta
			Kegiatan 18 : BIMTEK Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN dan LP2P.	Output: Jumlah SKPD yang menghadiri kegiatan BIMTEK Tata Cara Pengisian Formulir LHKPN dan LP2P.	LHKPN: 59 SKPD, LP2P: 100 SKPD	-	-	160 SKPD/ UKPD	82	160 SKPD/ UKPD	98	160 SKPD/ UKPD	120	160 SKPD/ UKPD	140	160 SKPD/ UKPD	440	Subbid. Disiplin	DKI Jakarta
			Kegiatan 19 : Sosialisasi Proses Administrasi Cuti PNS.	Output: Jumlah pengelola kepegawaian yang mengikuti sosialisasi Proses Administrasi Cuti PNS.	-	-	-	150 pengelola kepegawaian	88	-	-	-	-	-	-	150 pengelola kepegawaian	88.00	Subbid. Cuti dan Pensiun	DKI Jakarta
			Kegiatan 20 : Sosialisasi Kebijakan Kesejahteraan Pegawai.	Output: Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan Sosialisasi Kebijakan Kesejahteraan Pegawai.	-	-	-	300 orang	60	300 orang	100	300 orang	140	300 orang	180	300 orang	480	Subbid. Kajian Kesra	DKI Jakarta
			Kegiatan 21 : Penyuluhan Pensiun Bagi PNS 2 Tahun Menjelang Pensiun.	Output: Jumlah pegawai calon pensiun yang mengikuti penyuluhan.	1.000 pegawai	1.000 pegawai	90	1.000 pegawai	265	1.000 pegawai	298	1.000 pegawai	328	1.000 pegawai	361	1.000 pegawai	1,341	Subbid. Cuti dan Pensiun	DKI Jakarta
			Kegiatan 22 : Pengembangan Wawasan Dan Kompetensi Pegawai Berprestasi.	Output: Jumlah pelaksanaan kegiatan Pengembangan wawasan dan kompetensi pegawai berprestasi.	-	-	-	1 kali	120	1 kall	120	1 kali	130	1 kali	140	4 kali	510	Subbid. Penghargaan	DKI Jakarta
			Kegiatan 23 : Peningkatan Wawasan Kewirausahaan Bagi Pegawai Pra Pensiun dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah pegawai pra pensiun yang mengikuti kegiatan peningkatan wawasan kewirausahaan.	-	-	-	100 orang	322	100 orang	354	100 orang	390	100 orang	425	100 orang	1,137	Subbid. Cuti dan Pensiun	DKI Jakarta
			Kegiatan 24 : Penyusunan Buku Peraturan Kepegawaian.	Output: Jumlah buku peraturan kepegawaian yang tersusun.	450 buku	-	-	850 buku	120	850 buku	125	1.000 buku	200	1.000 buku	200	3.700 buku	525	Subbid. Peraturan	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	1 2 0 4	Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.	Outcome: Jumlah rumpun jabatan fungsional yang dibina.	4 rumpun jabatan fungsional	5 rumpun jabatan fungsional	100	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	17 rumpun jabatan fungsional	700	Bidang Rendagun	DKI Jakarta
				Outcome: Termonitoryna perkembangan praja IPDN (akademik dan non akademik) dalam rangka peningkatan prestasi.	174 praja IPDN	120 praja IPDN	42	137 praja IPDN	55	145 praja IPDN	65	144 praja IPDN	65	144 praja IPDN	70	690 praja IPDN	297	Bidang Pengembangan	DKI Jakarta
				Outcome: Terbitnya SK pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Berita Acara Sumpah/Janji PNS di lingkungan Provinsi DKI Jakarta.	9.242 orang	2.000 orang	-	200 orang	-	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	8.500 orang	3,900	Bidang Rendagun	DKI Jakarta
				Outcome: Meningkatnya pengetahuan CPNS setelah mengikuti pembekalan.	-	-	-	-	-	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	2.000 orang	3,900	Bidang Rendagun	DKI Jakarta
			Kegiatan 1 : Pembinaan Jabatan fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah rumpun jabatan fungsional yang dibina.	4 rumpun jabatan fungsional	5 rumpun jabatan fungsional	100	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	3 rumpun jabatan fungsional	150	17 rumpun jabatan fungsional	700	Subbid. Mutasi	DKI Jakarta
			Kegiatan 2 : Sosialisasi Pengembangan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemprov. DKI Jakarta.	Output: Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan Sosialisasi Pengembangan Jabatan Fungsional.	150 pegawai	175 pegawai	75	105 pegawai	125	200 pegawai	125	200 pegawai	125	200 pegawai	125	905 pegawai	575	Subbid. Mutasi	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Supervisi dan Pembinaan Praja IPDN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah praja IPDN yang dibina.	174 praja IPDN	120 praja IPDN	42	137 praja IPDN	55	145 praja IPDN	65	144 praja IPDN	65	144 praja IPDN	70	690 praja IPDN	297	Subbid. PKKP	DKI Jakarta
			Kegiatan 4 : Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Sumpah/Janji di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah CPNS yang dilantik menjadi PNS.	9.242 orang	2.000 orang	137.5	200 orang	137.5	2.000 orang	400	2.000 orang	400	2.000 orang	400	8.500 orang	1,338	Subbid. Pendagun	DKI Jakarta
			Output: Prosentase Jumlah CPNS yang didayagunakan.	-	-	-	100%	100%		100%		100%							
			Kegiatan 5 : Pembekalan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah CPNS yang mengikuti pembekalan.	-	-	-	-	-	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	2.000 orang	1,300	2.000 orang	3,900	Subbid. Pendagun	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi			
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017						
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)			
Terwujudnya sistem remunerasi berbasis kinerja.	Meningkatnya remunerasi berbasis kinerja.	1	2	0	5	Program : Peningkatan dan kesejahteraan pegawai.	Outcome: Jumlah pegawai yang menerima penghargaan.	45 orang	30 orang	79.92	35 orang	205	40 orang	250	45 orang	300	50 orang	350	50 orang	1,185	Bidang Kesra dan Pensiun	DKI Jakarta
						Kegiatan 1 : Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Berprestasi/Loyalitas/ Pengabdian/Ketaatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah pegawai yang menerima penghargaan.	45 orang	30 orang	79.92	35 orang	205	40 orang	250	45 orang	300	50 orang	350	50 orang	1,185	Subbid. Penghargaan	DKI Jakarta
						Kegiatan 2 : Proses Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya dan Masa Kerja Pegawai.	Output: Jumlah pegawai yang menerima penghargaan Penghargaan Satyalancana Karya Satya dan Masa Kerja Pegawai.	4.959 pegawai	5.500 pegawai	60	6.050 pegawai	150	6.655 pegawai	175	15.000 pegawai	200	6.850 pegawai	225	6.850 pegawai	810	Subbid. Penghargaan	DKI Jakarta
						Kegiatan 3 : Proses Pemberian Penghargaan Bagi PNS Dan Pejabat Struktural Yang Memasuki Masa Purna Bhakti.	Output: Jumlah pegawai/ pejabat yang menerima penghargaan ketika memasuki masa purna bakti.	4.100 pegawai/ pejabat	4.958 orang	90	5.438 orang	215	5.943 orang	225	6.494 orang	235	7.140 orang	250	7.140 orang	1,015	Subbid. Penghargaan	DKI Jakarta
						Kegiatan 4 : Proses Penyelesaian Pemberian Uang Duka Wafat Bagi CPNS, PNS dan PTT Beserta Keluarga di Lingkungan Pemprov. DKI Jakarta.	Output: Jumlah usulan pemberian uang duka wafat CPNS,PNS dan PTT beserta keluarga yang terproses.	-	-	-	1.200 usulan	115	1.200 usulan	225	1.200 usulan	250	1.200 usulan	270	1.200 usulan	860	Subbid. Penghargaan	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya tunjangan/fasilitas bagi pegawai yang memadai.	Meningkatnya kualitas tunjangan pegawai.	1 2 0 5	Program : Peningkatan dan kesejahteraan pegawai.	Outcome: Terselenggaranya monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan pegawai.	2 kajian	1 kajian	87	3 kajian	350	3 kajian	450	3 kajian	550	3 kajian	600	3 kajian	2,037	Bidang Kesra dan Pensiun	DKI Jakarta
				70 SKPD/UKPD	80 SKPD/UKPD	70	80 SKPD/UKPD	250	80 SKPD/UKPD	300	80 SKPD/UKPD	350	80 SKPD/UKPD	400	80 SKPD/UKPD	1,370	Bidang Kesra dan Pensiun	DKI Jakarta	
				Outcome: Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun tepat waktu dan tepat orang.	3.763 orang	4.000 orang	194.71	4.001 orang	398.74	3.796 orang	450	3.741 orang	500	3.728 orang	550	3.728 orang	2,093	Bidang Kesra dan Pensiun	DKI Jakarta
			Kegiatan 5 : Supervisi Penerapan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).	Output: Terlaksananya supervisi dalam rangka penerapan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).	4 kali	80 SKPD/UKPD	70	80 SKPD/UKPD	250	80 SKPD/UKPD	275	80 SKPD/UKPD	300	80 SKPD/UKPD	325	80 SKPD/UKPD	1,220	Subbid. Kajian Kesra	DKI Jakarta
			Kegiatan 6 : Kajian Kebijakan Kesejahteraan Pegawai.	Output: Jumlah kajian kebijakan kesejahteraan pegawai yang terselesaikan.	2 kajian	1 kajian	87	3 kajian	350	3 kajian	450	3 kajian	550	3 kajian	650	3 kajian	2,087	Subbid. Kajian Kesra	DKI Jakarta
			Kegiatan 7 : Pelaksanaan Kegiatan Donor Darah dan Monitoring Pelaksanaan Senam Kesegaran Jasmani.	Output: Jumlah pelaksanaan kegiatan donor darah dan SKJ.	1 kali donor dan 43 kali SKJ	1 kali donor dan 44 kali SKJ	59.5	1 kali donor dan 44 kali SKJ	150	1 kali donor dan 44 kali SKJ	200	1 kali donor dan 44 kali SKJ	250	1 kali donor dan 44 kali SKJ	300	1 kali donor dan 44 kali SKJ	960	Subbid. Kajian Kesra	DKI Jakarta
			Kegiatan 8 : Pensiun Terpadu di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah berkas pegawai calon penerima pensiun yang terinput kedalam Sistem Administrasi Pengelolaan Kepegawaian (SAPK).	3.763 orang	4.000 orang	194.71	4.001 orang	398.74	3.796 orang	438.61	3.741 orang	482.47	3.728 orang	330.72	3.728 orang	1,845	Subbid. Cuti dan Pensiun	DKI Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mudah digunakan (user friendly) dan mudah diakses.	Meningkatnya jumlah layanan kepegawaian berbasis IT.	1206	Program : Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi SKPD.	Outcome: Jumlah SKPD yang dapat memanfaatkan sistem layanan kepegawaian berbasis IT.	-	47 SKPD	139	47 SKPD	1.000	47 SKPD	500	47 SKPD	500	47 SKPD	500	47 SKPD	2.639	Bidang Pengendalian	DKI Jakarta	
				Outcome: Prosentase peningkatan akurasi data kepegawaian.	-	50%		75%		100%		-		-		100%				
				Outcome : Tersedianya dokumen kepegawaian yang dikelola secara digital.	7.420 dokumen	15.000 dokumen	45	7.000 dokumen	235	22.500 Dokumen	245	22.500 Dokumen	245	22.500 Dokumen	245	74.500 Dokumen	970			
				Outcome : Terbangunnya sistem digitalisasi dokumen kepegawaian.	-	-	-	1 sistem	235	-	-	-	-	-	-	-	235			
				Outcome : Tersedianya Informasi kepegawaian melalui website BKD.	-	-	-	10 Modul/ Konten	120	5 konten	120	5 konten	120	5 konten	120	25 Modul/ Konten	480			
			Kegiatan 1 : Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.	Output: Jumlah sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan.	-	-		2 Sistem		-		-		-		-		Subbid. Data	DKI Jakarta	
				Output: Jumlah SKPD yang dapat mengakses sistem layanan kepegawaian berbasis IT.	-	47 SKPD	139	47 SKPD	1.000	47 SKPD	500	47 SKPD	500	47 SKPD	500	47 SKPD	2.639			
				Output: Prosentase peningkatan akurasi data kepegawaian.	80%	90%		100%		100%		100%		100%		100%				
			Kegiatan 2: Pengelolaan dan Pengembangan sistem E-TKD.	Output: Jumlah pelaksanaan pengelolaan sistem e-TKD.	47 SKPD/ UKPD	47 SKPD/ UKPD	180	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Subbid. Data	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Pengelolaan sistem E-TKD.	Output: Jumlah pelaksanaan pengelolaan sistem e-TKD.	-	-	-	47 SKPD/ UKPD	180	47 SKPD/ UKPD	180	47 SKPD/ UKPD	180	47 SKPD/ UKPD	180	47 SKPD/ UKPD	720	Subbid. Data	DKI Jakarta	
			Kegiatan 4 : Pengelolaan Arsip dan Dokumen Kepegawaian melalui scanning .	Output: Jumlah dokumen kepegawaian yang terkelola secara digital dengan menggunakan alat scanning .	7.420 dokumen	15.000 dokumen	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Subbid. Data	DKI Jakarta
			Kegiatan 5 : Digitalisasi Arsip Hasil Assessment/Psikologi.	Output: Jumlah dokumen hasil assesment/ psikologi yang terdigitalisasi.	-	-	-	7.000 dokumen	55	7.500 dokumen	65	7.500 dokumen	65	7.500 dokumen	65	7.500 dokumen	250	Subbag. TU UPT PPKP	DKI Jakarta	
			Kegiatan 6 : Pengelolaan dan pengembangan sistem digitalisasi dokumen kepegawaian.	Output: Jumlah sistem digitalisasi dokumen kepegawaian yang dikembangkan.	-	-	-	1 sistem		-		-		-		-		Subbid. Data	DKI Jakarta	
				Output: Jumlah dokumen kepegawaian yang terkelola secara digital.	-	-		-	180	15.000 dokumen	180	15.000 dokumen	180	15.000 dokumen	180	15.000 dokumen				
			Kegiatan 7 : Pengembangan dan Pengelolaan Website BKD.	Output: Jumlah Pengembangan Website BKD.	-	-	-	5 modul		-		-		-		-		5 modul	Subbid. Data	DKI Jakarta
				Output: Jumlah informasi kepegawaian yang diupload melalui website BKD.	-	-	-	5 konten	120	5 konten	120	5 konten	120	5 konten	120	5 konten	480			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian.	1 2 0 7	Program : Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.	Outcome: Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam memberikan layanan kepegawaian.	-	-	-	3 Layanan Kepegawaian	200	6 Layanan Kepegawaian	750	8 Layanan Kepegawaian	1,300	11 Layanan Kepegawaian	1,350	26 Layanan Kepegawaian	3,600	Sekretariat	DKI Jakarta
				Outcome: Nilai Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan dibidang kepegawaian.	-	-	-	Baik	200	Baik	200	Sangat Baik	300	Sangat Baik	300	Sangat Baik	1,000		
				Outcome: Jumlah survei Indeks Kepuasan Pegawai di SKPD/UKPD.	-	-	-	1 kali survei	250	1 kali survei	250	1 kali survei	500	1 kali survei	500	1 kali survei	1,500		
			Kegiatan 1 : Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Layanan Kepegawaian.	Output: Jumlah SOP layanan kepegawaian yang tersusun.	-	-	-	3 Layanan	200	5 Layanan	250	7 Layanan	300	10 Layanan	350	25 Layanan	1,100	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta
			Kegiatan 2 : Penerapan ISO dalam Layanan Kepegawaian.	Output: Jumlah layanan kepegawaian yang bersertifikasi ISO.	-	-	-	-	-	1 Layanan	500	1 Layanan	1,000	1 Layanan	1,000	1 Layanan	2,500	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta
			Kegiatan 3 : Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian.	Output: Jumlah pelaksanaan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan dibidang kepegawaian.	-	-	-	1 kali survei	200	1 kali survei	200	1 kali survei	300	1 kali survei	300	1 kali survei	1,000	Subbag. Umum	DKI Jakarta
			Kegiatan 4 : Survei Indeks Kepuasan Pegawai.	Output: Jumlah pelaksanaan Survei Indeks Kepuasan pegawai.	-	-	-	1 kali survei	250	1 kali survei	250	1 kali survei	500	1 kali survei	500	1 kali survei	1,500	Subbag. Umum	DKI Jakarta
		1 2 0 8	Program : Pengembangan Sistem Pengelolaan Kinerja Pembangunan SKPD	Outcome: Tersusunnya laporan capaian kinerja kegiatan dan realisasi anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta.	5 laporan dan 1 LAKIP	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	-	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	450	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	450	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	800	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	800	5 laporan, 1 LAKIP dan 1 LPPD	2,500	Sekretariat	DKI Jakarta
				Kegiatan 1 : Penyusunan Laporan Keuangan BKD Provinsi DKI Jakarta.	2 laporan	2 laporan	60	2 laporan	140	2 laporan	160	2 laporan	180	2 laporan	190	2 laporan	730	Subbag. Keuangan	DKI Jakarta
				Kegiatan 2 : Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta.	1 laporan	1 laporan	-	1 laporan	140	1 laporan	160	1 laporan	180	1 laporan	190	1 laporan	670	Subbag. Keuangan	DKI Jakarta
				Kegiatan 3 : Evaluasi Kegiatan dan Penyusunan Laporan Tahunan BKD Provinsi DKI Jakarta.	1 laporan	1 laporan	45	1 laporan	80	1 laporan	125	1 laporan	160	1 laporan	200	1 laporan	610	Subbag. Program dan Anggaran	DKI Jakarta
				Kegiatan 4 : Penyusunan LAKIP dan LPPD BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah LAKIP dan LPPD BKD Provinsi DKI Jakarta yang tersusun.	1 LAKIP	1 LAKIP dan 1 LPPD	34.15	1 LAKIP dan 1 LPPD	80	1 LAKIP dan 1 LPPD	100	1 LAKIP dan 1 LPPD	125	1 LAKIP dan 1 LPPD	150	1 LAKIP dan 1 LPPD	489	Subbag. Program dan Anggaran

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi		
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)		
Terwujudnya pelayanan kepegawalan yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawalan.	1 2 0	9	Program : Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat SKPD	Outcome: Tersusunnya dokumen rencana Kerja dan pedoman perencanaan program dan anggaran BKD.	1 dokumen dan 1 draft RENSTRA	1 dokumen dan 1 RENSTRA	79.15	1 dokumen	100	1 dokumen	150	1 dokumen	200	1 dokumen	600	1 dokumen dan 1 draft RENSTRA	309	Sekretariat	DKI Jakarta	
				Kegiatan 1 : Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah dokumen Rencana Kerja dan Anggaran yang tersusun.	1 dokumen	1 dokumen	45	1 dokumen	100	1 dokumen	150	1 dokumen	200	1 dokumen	250	1 dokumen	700	Subbag. Program dan Anggaran	DKI Jakarta	
				Kegiatan 2 : Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) yang tersusun.	1 Draft Rencana Strategis (RENSTRA)	1 Rencana Strategis (RENSTRA)	34.15	-	-	-	-	-	1 Draft Rencana Strategis (RENSTRA)	350	1 Draft Rencana Strategis (RENSTRA)	350	Subbag. Program dan Anggaran	DKI Jakarta		
		1 2 0	10	Program : Pengembangan Data/Informasi SKPD.	Outcome : Persentase opini publik layanan kepegawalan yang direspn.	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		Sekretariat	DKI Jakarta	
					Outcome : Tersedianya informasi mengenai layanan kepegawalan melalui penerbitan nawala, booklet dan leaflet BKD.	2.000 eksemplar	2.800 eksemplar	90	4.000 eksemplar	100	4.500 eksemplar	200	5.000 eksemplar	250	5.500 eksemplar	350	23.800 eksemplar	990			
				Kegiatan 1 : Peningkatan Pelayanan Informasi dan Publikasi Kepegawalan Badan Kepegawalan Daerah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah opini publik yang direspn. Output: Jumlah nawala BKD yang diterbitkan. Output: Jumlah booklet dan leaflet kepegawalan vano diterbitkan.	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%				
Terwujudnya pelayanan kepegawalan yang berstandar ISO.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja kantor.	1 2 0	11	Program : Peningkatan dan Pengelolaan Kantor.	Outcome: Terselenggaranya pembangunan dan pemeliharaan ruang kantor BKD.	-	1 paket	-	2 paket	315	2 paket	520	2 paket	520	1 paket	25	8 paket	1,380	Sekretariat	DKI Jakarta	
					Outcome: Terpeliharanya arsip dan barang inventaris BKD Provinsi DKI Jakarta.	-	200 box	75	300 box	450	300 box	100	300 box	100	300 box	100	300 box	825	Sekretariat	DKI Jakarta	
						-	24 jenis		12 jenis		6 jenis		6 jenis		6 jenis						
					Kegiatan 1 : Pembangunan Ruang Assessment Centre .	Output: Jumlah Ruang Assessment Centre yang terbangun.	-	-	-	1 paket	300	-	-	-	-	-	1 ruangan	300	Subbag. Umum	DKI Jakarta	
					Kegiatan 2 : Pembangunan Ruang Layanan Kepegawalan (Loket).	Output: Jumlah Ruang layanan kepegawalan (loket) yang terbangun.	-	-	-	-	-	1 paket	500	-	-	-	-	1 ruangan	500	Subbag. Umum	DKI Jakarta
					Kegiatan 3 : Pembangunan Human Resources Cyber Room (HRCR).	Output: Jumlah Ruang Human Resources Cyber Room (HRCR) yang terbangun.	-	-	-	-	-	-	-	1 paket	500	-	-	1 ruangan	500	Subbag. Umum	DKI Jakarta
	Kegiatan 4 : Pemeliharaan ruang kantor.	Output: Jumlah pemeliharaan ruang kantor.	-	1 paket	15	1 paket	15	1 paket	20	1 paket	20	1 paket	25	1 paket	95	Subbag. Umum	DKI Jakarta				
	Kegiatan 5 : Penataan dan Penyusutan Arsip Dinamis In Aktif dan Penghapusan Barang Inventaris.	Output: Jumlah arsip dinamis in aktif yang disusutkan. Output: Jumlah barang inventaris yang rtbanusikan	-	200 box	75	300 box	450	300 box	100	300 box	100	300 box	100	300 box	825	Subbag. Umum	DKI Jakarta				
		-	24 jenis	12 jenis		6 jenis		6 jenis		6 jenis											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi			
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017						
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)			
Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandard ISO.	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja kantor.	1	2	0	11	Program : Peningkatan dan Pengelolaan Kantor.	Outcome: Tersedianya sarana dan prasarana operasional pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta.	12 bulan	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan	Sekretariat	DKI Jakarta			
						77 Jenis/Paket	48 Jenis	414	31 Jenis/Paket	4,175	23 Jenis/Paket	3,044	27 Jenis/Paket	3,510	4,676	236 Jenis/Paket	15,819					
						Kegiatan 6 : Penyediaan Jasa Komunikasi.	Output: Jumlah pemakaian jasa internet.	12 bulan	12 bulan	12	12 bulan	18	12 bulan	24	12 bulan	30	12 bulan	36	12 bulan	120	Subbag. Umum	DKI Jakarta
						Kegiatan 7 : Penyediaan Alat Tulis Kantor.	Output: Jumlah makan dan minum.	59 jenis	33 Jenis	162.88	1 paket	200	1 paket	300	1 paket	400	1 paket	500	1 paket	1,563		
						Kegiatan 8 : Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.	Output: Jumlah alat tulis kantor.	16 jenis	10 jenis	82.996	3 paket	283	3 paket	300	3 paket	400	3 paket	500	3 paket	1,566		
						Kegiatan 9 : Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor.	Output: Jumlah barang cetakan dan pengadaan.	1 jenis	-	-	16 jenis	3,406	10 jenis	2,000	12 jenis	2,200	15 jenis	3,000	53 jenis	10,606		
						Kegiatan 10 : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.	Output: Jumlah peralatan kantor.	-	5 jenis	5.77	10 jenis	10	10 jenis	20	10 jenis	30	10 jenis	40	10 jenis	106		
						Kegiatan 11 : Penyediaan Makan dan Minuman.	Output: Jumlah peralatan rumah tangga.	-	12 bulan	150	12 bulan	150	12 bulan	200	12 bulan	200	12 bulan	250	12 bulan	950		
						Kegiatan 12 : Perbaikan (maintenance) Peralatan dan Perlengkapan Kantor.	Output: Jumlah perlengkapan kantor yang diperbaiki.	1 paket	-	-	1 paket	108	1 paket	200	1 paket	250	1 paket	350	1 paket	908		
						Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berstandard ISO.	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja kantor.	1	2	0	12	Program : Pengelolaan Kendaraan Dinas.	Outcome: Tersedianya kendaraan dinas operasional BKD Provinsi DKI Jakarta yang siap digunakan.	13 Kendaraan	13 Kendaraan	354	17 kendaraan	418	21 kendaraan	634		
Kegiatan 1 : Pemeliharaan Kendaraan Dinas.	Output: Jumlah kendaraan dinas yang diperbaiki.	13 Kendaraan	13 Kendaraan	90	17 kendaraan	150						21 kendaraan	200	21 kendaraan	250	21 kendaraan	300	21 kendaraan	990	Subbag. Umum	DKI Jakarta	
Kegiatan 2 : Penyediaan BBM Kendaraan Dinas	Output: Jumlah pemakaian BBM untuk kendaraan dinas operasional.	22. 150 liter	24.918 liter	249	25.000 liter	250						41.000 liter	410	41.000 liter	410	41.000 liter	410	41.000 liter	1,729			
Kegiatan 3 : Penyediaan Pajak Kendaraan Dinas Operasional (STNK) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah pajak STNK yang dibayarkan atas kendaraan dinas operasional.	14 STNK	17 STNK	14	17 STNK	18						21 STNK	24	21 STNK	24	21 STNK	24	21 STNK	104			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2012)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Kondisi Akhir Tahun 2017				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
Terwujudnya pola kerja SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang professional.	Meningkatnya prestasi kerja dan disiplin SDM aparatur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	1 2 0 13	Program : Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur.	Outcome: Tersedianya mesin/kartu absensi alat untuk meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur.	-	-	-	1 unit	50	1 unit	50	1 unit	50	-	-	3 unit	150	Sekretariat	DKI Jakarta	
			Kegiatan 1 : Pengadaan mesin/kartu absensi BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah mesin/ kartu absensi yang dibeli.	-	-	-	1 unit	50	1 unit	50	1 unit	50	-	-	3 unit	150	Subbag. Umum	DKI Jakarta	
Terwujudnya efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.	Berkembangnya pola pembinaan kepegawaian yang berorientasi pada optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan profesionalisme.	1 2 0 14	Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.	Outcome: meningkatnya wawasan dan team works pejabat/ pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta melalui pembinaan kepegawaian.	62 orang	32 orang	449	40 orang	50 orang	60 orang	65 orang	247 orang	288 kali rakor, 34 kali rekernis dan 4 kali partisipasi dalam pameran	48 kali rakor, 6 kali rekernis dan 1 kali partisipasi dalam pameran	2,250	2,350	8,079	Sekretariat	DKI Jakarta	
					48 kali rakor dan 4 kali rekernis	48 kali rakor dan 6 kali rekernis		48 kali rakor, 6 kali rekernis dan 1 kali partisipasi dalam pameran												48 kali rakor, 6 kali rekernis dan 1 kali partisipasi dalam pameran
					-	-		1 lembaga nasional												2 lembaga nasional, 1 lembaga internasional
			Kegiatan 1 : Pengembangan Wawasan Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah pegawai BKD yang dikirim untuk mengikuti seminar/ workshop /diklat.	62 orang	32 orang	270	40 orang	400	50 orang	400	60 orang	600	65 orang	600	247 orang	2,270	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta	
			Kegiatan 2 : Penyelenggaraan Capacity Building Untuk Pegawai BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah pelaksanaan capacity building.	-	-	-	1 kali	500	1 kali	500	1 kali	700	1 kali	700	1 kali	2,400	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta	
			Kegiatan 3 : Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah rakor dan rakernis yang diselenggarakan.	48 kali rakor dan 4 kali rekernis	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	179.12	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	350	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	350	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	450	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	450	48 kali rakor dan 6 kali rekernis	1,779.12	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta	
			Kegiatan 4 : Keikutertaan BKD Dalam Lembaga SDM Berskala Nasional dan Internasional.	Output: Jumlah partisipasi BKD dalam acara pameran.	-	-	-	1 lembaga nasional	30	1 lembaga nasional, 1 lembaga internasional	100	2 lembaga nasional, 1 lembaga internasional	200	2 lembaga nasional, 2 lembaga internasional	300	2 lembaga nasional, 2 lembaga internasional	630	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta	
			Kegiatan 5 : Partisipasi BKD dalam Pameran.	Output: Jumlah Keikutertaan BKD dalam lembaga SDM berskala Nasional dan Internasional.	-	-	-	1 kali	200	1 kali	200	1 kali	300	1 kali	300	1 kali	1,000	Subbag. Kepegawaian	DKI Jakarta	
Kegiatan 6 : Pengelolaan Perpustakaan BKD Provinsi DKI Jakarta.	Output: Jumlah bahan literatur yang dikelola.	-	-	-	100 buah	75	100 buah	75	100 buah	100	100 buah	100	400 buah	350	Subbag. Umum	DKI Jakarta				

Bab VI

Indikator Kinerja SKPD Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 - 2017 disajikan dalam tabel 6.1 dibawah ini.

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Kinerja Pada Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir RPJMD
			2013	2014	2015	2016	2017	
1	Tersedianya Sistem Promosi dan Mutasi Pegawai Secara Terbuka.	-	Lurah dan Camat	Eselon II Tertentu	Kepala Puskesmas	Lurah, Camat dan Eselon II tertentu	Eselon II Tertentu	Lurah, Camat, Kepala Puskesmas dan Eselon II tertentu
2	Tersedianya data potret kompetensi pejabat/pegawai potensial dilingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	952 pejabat/pegawai potensial	633 pegawai	1.000 pegawai	500 pegawai	10.000 pegawai	10.000 pegawai	2.883 pegawai

Bab VII

Kaidah Pelaksanaan

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013-2017 merupakan penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta selama 5 (lima) tahun mendatang. Rencana strategis yang disusun ini mengacu pada RPJMD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013-2017. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dan dengan memperhitungkan potensi, peluang serta kendala yang ada dan mungkin timbul, maka disusunlah Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013-2017 yang berorientasi pada hasil.

❖ Kaidah-kaidah Pelaksanaan;

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta mempunyai kewajiban untuk menyusun Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, sasaran, program dan kegiatan yang berpedoman pada RPJMD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013-2017.
2. Seluruh jajaran di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta diwajibkan untuk melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis ini dengan sebaik-baiknya sehingga visi, misi dan tujuan organisasi bisa tercapai.