



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jl. Medan Merdeka Selatan No. 8-9 Telepon. (021) 3823033, 3822633
Faksimile. (021) 3823033, 3822633
Website : <http://bkddki.jakarta.go.id> Email : bkdprov@jakarta.go.id
JAKARTA

Kode Pos 10110

29 Januari 2021

Nomor : 1009/-a78
Sifat : Penting
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : Penyampaian Dokumen LKIP BKD
Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020

Kepada

Yth Sekretaris Daerah Provinsi
DKI Jakarta
u.p. Kepala Biro Organisasi
dan Reformasi Birokrasi
Setda Provinsi DKI Jakarta

di

Jakarta

Sehubungan dengan Instruksi Sekretaris Daerah Provinsi DKI
Jakarta Nomor 108 Tahun 2020 tanggal 27 November 2020 tentang
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Daerah
Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2020, dengan ini saya sampaikan
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2020 pada Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama saudara,
diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi DKI Jakarta



Chadir, M.Si
NIP. 196608181990031008



Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi DKI Jakarta

LKIP | 2020

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



Kata Pengantar

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan YME atas tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. Laporan Kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2020. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017-2022.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi, antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap Bidang, Sekretariat dan UPT di BKD Provinsi DKI Jakarta. Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Jakarta, 29 Januari 2021

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi DKI Jakarta,



Chaidir M.Si

NIP 196608181990031008



aftar lsi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Ikhtisar Eksekutif	iii
I. Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Kelembagaan	1
C. Isu Strategis Organisasi	14
D. Sistematika Penyajian	16
II. Perencanaan Kinerja	17
A. Rencana Strategis 2017 - 2022	17
B. Rencana Kinerja Tahun 2020	21
C. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2020	22
D. Perjanjian Kinerja Tahun 2020	23
III. Akuntabilitas Kinerja	25
A. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020	26
B. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2020	31
C. Akuntabilitas Keuangan	51
IV. Penutup	55
A. Kesimpulan	55
B. Rekomendasi dan Saran	55
Lampiran:	
1. Formulir Indikator Kinerja Utama (IKU)	
2. Formulir Perjanjian Kinerja Kepala SKPD Tahun 2019	
3. Formulir Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Kepala SKPD Tahun 2019	
4. Struktur Organisasi BKD Provinsi DKI Jakarta	

7 Khtisar Eksekutif

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 ini disusun untuk melengkapi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Provinsi DKI Jakarta yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah kepada masyarakat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Laporan ini berisikan laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 yang telah disepakati antara Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta.

Terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 yang telah diselaraskan dengan dokumen RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 dan Rencana Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 serta Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BKD Provinsi DKI Jakatra Nomor 38 Tahun 2018 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022.

Rata-rata pencapaian indikator tersebut secara keseluruhan mencapai 88.3% atau masuk dalam kategori sangat berhasil. Kedua indikator kinerja yang ditetapkan masuk kedalam kriteria sangat berhasil karena memiliki nilai kinerja diatas 85%. Namun, apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian pada tahun sebelumnya sebesar 98.48%, terdapat penurunan sebesar 10.16%. Hal tersebut disebabkan karena adanya penurunan capaian pada indikator kinerja "Indeks Profesionalitas ASN" dari 80.53 di tahun 2019 menjadi 74.06 di tahun 2020. Penurunan capaian Indeks Profesionalitas ASN dimaksud dipicu adanya *refocusing* APBD Tahun Anggaran 2020 pada BKD Provinsi DKI Jakarta dan BPSDM Provinsi DKI Jakarta khususnya untuk Program dan Kegiatan yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian Dimensi Kompetensi dan Dimensi Kualifikasi sebagai tindak lanjut Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan Nomor

119/2813/SJ dan Nomor 177/KMK.07/2020 tentang Percepatan Penyesuaian Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2020 Dalam Rangka Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Serta Pengamanan Daya Beli Masyarakat Dan Perekonomian Nasional. Total APBD Penetapan BKD Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 14.386.884.370,- pada APBD Perubahan menjadi Rp. 4.353.231.319,- (berkurang sebesar 70%). Sementara itu, total APBD Penetapan BPSDM Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 60.252.990.043,- pada APBD Perubahan menjadi Rp. 22.361.346.695,- (berkurang sebesar 63%). Sehingga pada dimensi Kompetensi (diampu oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta) dari total bobot sebesar 40%, hanya tercapai 30,82 %. Sementara pada dimensi Kualifikasi (diampu oleh BKD Provinsi DKI Jakarta) dari total bobot sebesar 25%, hanya tercapai 13,18%.

Berikut ini adalah rincian hasil evaluasi Indikator Perjanjian Kinerja (Perkin) BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur.	Indeks Profesionalitas ASN	85	74.06	87.13%
2.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	86	87.23	101.43%
Rata-Rata Prosentase Capaian Kinerja					94.28%

Dalam rangka mendukung pencapaian target indikator kinerja tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta melaksanakan 3 (tiga) Program dan 32 (tiga puluh dua) Kegiatan dengan total alokasi anggaran setelah Perubahan APBD Tahun 2020 sebesar Rp. 146.813.135.775,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 132.736.411.513,- atau 90,41 persen, dengan rincian sebagai berikut :

No	Jenis Belanja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
1.	Belanja Tidak Langsung	Rp. 141.879.118.270	Rp. 128.279.601.831	90,41%
2.	Belanja Langsung	Rp. 4.934.017.505	Rp. 4.456.809.682	90,33%
Total		Rp. 146.813.135.775	Rp. 132.736.411.513	90,41%



BAB. I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Kelembagaan

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



Aspek Organisasi

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

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

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran BKD;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran BKD;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin serta pemberhentian pegawai;
- d. penyusunan formasi kebutuhan pegawai;
- e. pelaksanaan pengadaan dan seleksi calon pegawai;
- f. pelaksanaan penempatan dan mutasi pegawai;
- g. pembinaan, pengendalian dan evaluasi disiplin pegawai;
- h. pembinaan dan pengembangan kinerja pegawai;
- i. pengembangan karir pegawai;
- j. penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi manajerial jabatan struktural dan jabatan fungsional dan petensi Pegawai;
- k. pelaksanaan konseling pegawai;
- l. penyusunan dan validasi alat ukur uji kompetensi manajerial jabatan struktural dan jabatan fungsional;
- m. penyusunan standar kompetensi;
- n. pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan pegawai;
- o. penyelesaian administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai;
- p. pengendalian dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian;

- q. pengelolaan sistem informasi manajemen dan dokumen kepegawaian daerah;
- r. pengelolaan dan penyajian data informasi kepegawaian daerah;
- s. penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- t. pembinaan pegawai KORPRI Provinsi DKI Jakarta
- u. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang BKD;
- v. pengelolaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan BKD;
- w. pengelolaan kearsipan, data dan informasi BKD; dan
- x. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

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

1. Sekretariat

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

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Sekretariat;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Sekretariat;
- c. pengoordinasian penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran BKD;
- d. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Sekretariat;
- e. pelaksanaan monitoring, pengendalian, dan evaluasi rencana strategis, dan dokumen pelaksanaan anggaran BKD oleh unit kerja BKD;
- f. pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dan tenaga teknis BKD;
- g. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang BKD;
- h. pengelolaan layanan kepegawaian BKD
- i. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan BKD;
- j. pelaksanaan publikasi kegiatan dan pengaturan acara BKD;

- k. penyediaan, penatausahaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja BKD;
- l. pengelolaan kearsipan, data dan informasi BKD;
- m. pengordinasian penyusunan laporan keuangan, kinerja, kegiatan, dan akuntabilitas BKD;
- n. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat.

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

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

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

2. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan

Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan rencana kebutuhan dan pendayagunaan pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan perencanaan kebutuhan dan pendayagunaan pegawai;
- d. pelaksanaan analisis kebutuhan dan penyiapan bahan pemberian pertimbangan persetujuan teknis penyusunan dan penetapan formasi pegawai meliputi pegawai baru, pegawai tugas belajar dan ijin belajar;
- e. penyelenggaraan rekrutmen calon pegawai;
- f. perencanaan penempatan pegawai;
- g. penyelesaian penetapan calon pegawai menjadi pegawai;

- h. perencanaan pelaksanaan sumpah/janji pegawai;
- i. penyusunan rencana pemindahan dan pendayagunaan pegawai;
- j. fasilitasi penerbitan kartu identitas pegawai;
- k. pelaksanaan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pendayagunaan pegawai; dan
- l. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan.

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

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

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

3. Bidang Pengembangan

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

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Pengembangan;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Pengembangan;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan pengembangan pegawai;
- d. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepangkatan;
- e. penyusunan dan perencanaan pengembangan karier pegawai;
- f. penganalisaan, pembinaan, pengembangan dan evaluasi pejabat;
- g. penyusunan rencana pengisian jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. pelaksanaan proses kenaikan pangkat berdasarkan ujian penyesuaian ijazah;
- i. pelaksanaan ujian dinas untuk kenaikan pangkat;

- j. pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, pembebasan sementara, pemberhentian, dan administrasi kenaikan jabatan pejabat fungsional;
- k. pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Struktural;
- l. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan.

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

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

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

4. Bidang Kesejahteraan dan Pensiun

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

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

- I. pengurusan hak-hak kesejahteraan pegawai; dan
- m. penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Kesejahteraan dan Pensiun.

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

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

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

5. Bidang Pengendalian Kepegawaian

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

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Bidang Pengendalian Pegawai;
- b. pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Bidang Pengendalian Pegawai;
- c. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan pengendalian Pegawai;
- d. penghimpunan, pengkajian dan evaluasi peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- e. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- f. penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian daerah;
- g. pemberian saran dan pertimbangan hukum pegawai kepada pimpinan dan/atau kepada kepala SKPD/UKPD;
- h. pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- i. pelaksanaan, monitoring, pengendalian dan evaluasi disiplin pegawai termasuk penjatuhan hukuman disiplin pegawai pada SKPD/UKPD;
- j. pelaksanaan upaya peningkatan disiplin pegawai;

- k. pemberian bimbingan dan konsultasi teknis proses penjatuhan disiplin pegawai pada SKPD/UKPD;
- l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) disiplin dan prestasi kerja pegawai;
- m. pengoordinasian proses pelaksanaan penandatanganan penetapan dokumen kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) pimpinan SKPD dan Biro Sekretariat Daerah;
- n. penyusunan standar pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai;
- o. penyusunan rumusan kode etik, budaya kerja dan etos kerja pegawai;
- p. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi penerapan kode etik, budaya kerja dan etos kerja pegawai;
- q. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengendalian Kepegawaian.

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

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

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

6. Suku Badan Kepegawaian Kota

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

7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Unit Pelaksana Teknis melaksanakan sebagian tugas teknis pelayanan langsung pengelolaan kepegawaian atau melaksanakan fungsi dukungan teknis

pelaksanaan tugas dan fungsi BKD. Adapun UPT yang telah dibentuk untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKD adalah :

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

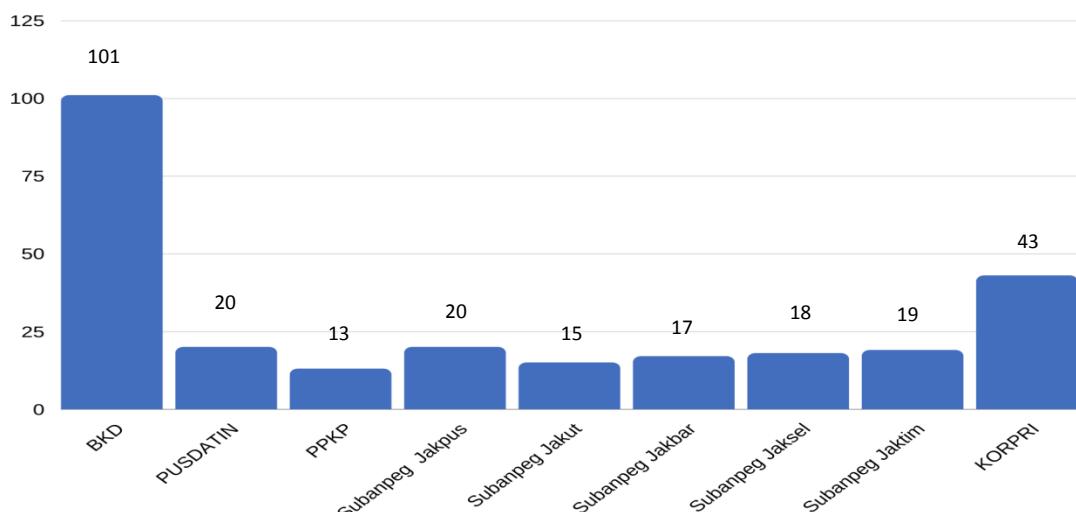
Selain satuan-satuan organisasi di atas, BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh Kelompok Jabatan Fungsional, yang mempunyai tugas melakukan kegiatan dalam menunjang tugas dan fungsi BKD sesuai dengan keahliannya. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior sebagai Ketua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



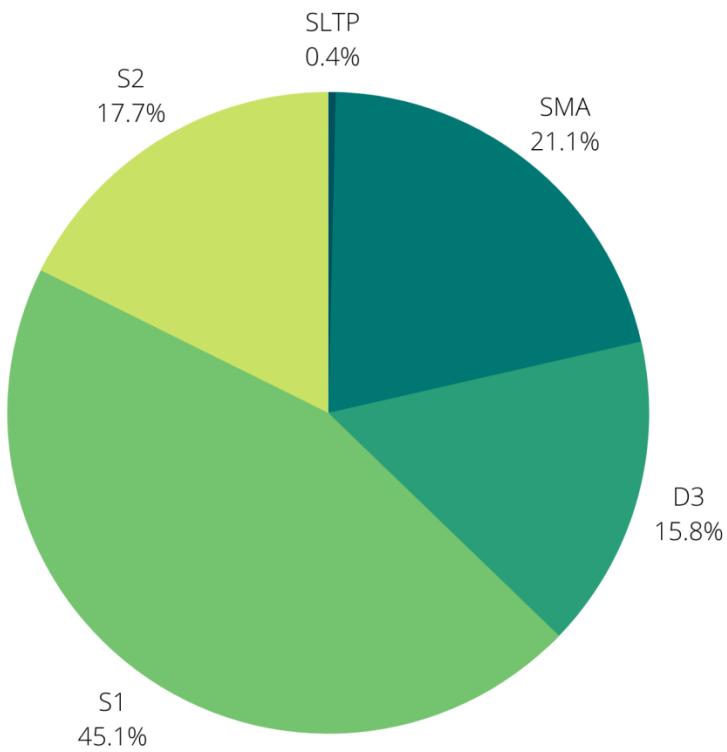
Aspek Sumber Daya

BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh 266 personil yang terbagi berdasarkan lokasi kerja seperti terlihat pada gambar 1 di bawah ini. Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 59.651 pegawai pada kondisi Desember 2020.

Gambar 1
Komposisi Pegawai BKD Berdasarkan Lokasi Kerja



Gambar 2
Komposisi Pegawai BKD Berdasarkan Pendidikan



Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan mayoritas Sarjana Strata I (S1) dari berbagai jurusan sebanyak 120 pegawai (45,1%), diikuti oleh pegawai berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 56 pegawai (21,1%), pegawai berpendidikan Sarjana Strata 2 sebanyak 47 pegawai (17,7%), Diploma III (D3) sebanyak 42 pegawai (15,8%), pegawai berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat sebanyak 1 pegawai (0,4%) seperti diuraikan dalam gambar 2 di atas. Untuk keperluan penyusunan laporan ini, deskripsi di atas dibatasi hanya kepada penjelasan kualifikasi pendidikan berdasarkan kuantitas tanpa mengkaji kesesuaian antara kualitas pendidikan para pegawai dengan kebutuhan BKD Provinsi DKI Jakarta secara khusus maupun kebutuhan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta secara umum.

Gambar 3

**Rasio Jumlah Pegawai BKD dengan Pegawai yang Dilayani
(kondisi Desember 2020)**



Dalam tabel 2 di atas terlihat rasio jumlah personil BKD Provinsi DKI Jakarta dengan jumlah pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dilayani dan memperlihatkan beban kerja yang cukup besar. Untuk mengatasi beban kerja tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta telah mengaplikasikan teknologi informasi yang mutakhir dan tepat guna untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Beberapa aplikasi yang dikembangkan BKD Provinsi DKI Jakarta di Tahun 2020 untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian antara lain: eSKP, Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO), Sistem Informasi Penghargaan dan Proses online Pengajuan Ujian Penyesuaian Ijazah/Ujian Peningkatan Pendidikan/Ujian Dinas.



ASPEK PENDANAAN

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2020 BKD Provinsi DKI Jakarta didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD Perubahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp 4.934.017.505,-. Adapun untuk alokasi anggaran masing - masing unit kerja BKD dapat dilihat pada **Tabel 2** dan **Gambar 3**. Sementara untuk realisasi anggaran belanja langsung BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp 4.456.809.682 ,- atau sebesar 90,33 % seperti terlihat pada **Gambar 4**.

Tabel 1
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2018-2020

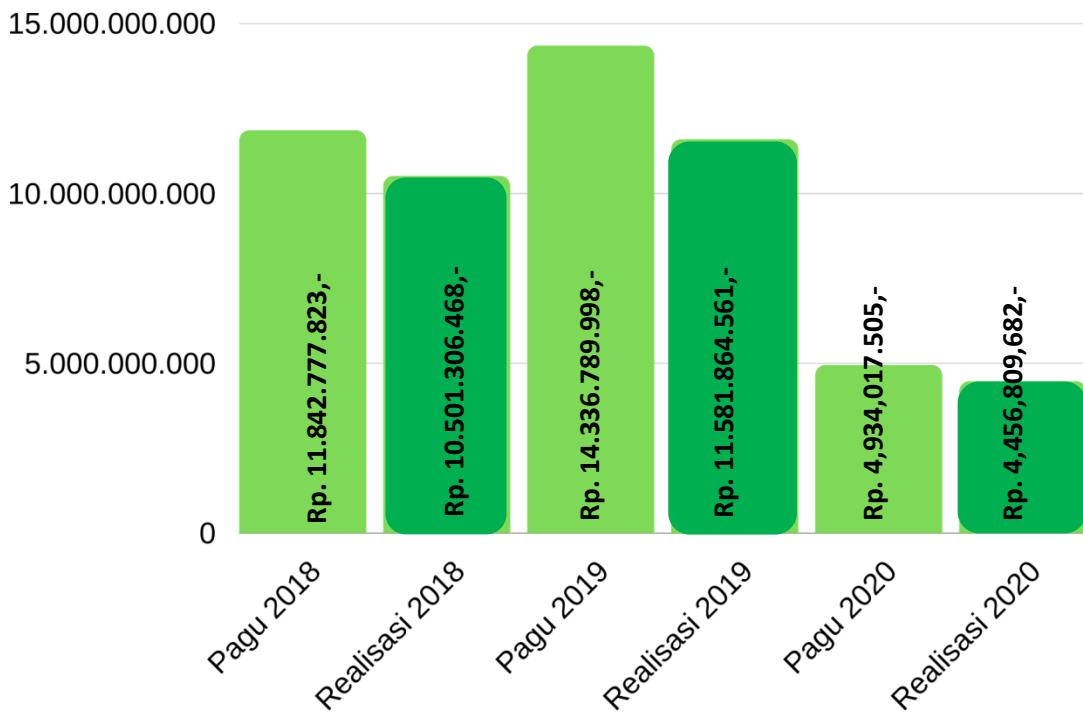
No	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)		
		2018	2019	2020
1.	Sekretariat	3,612,127,542	4.518.277.001	582,136,186
2.	Bidang Rendagun	1,189,171,731	1.917.471.636	2,605,253,889
3.	Bidang Pengembangan	1,544,762,950	1.697.874.470	1,027,222,890
4.	Bidang Pengendalian	276,649,900	621.612.763	14,021,040
5.	Bidang Kesra dan Pensiun	508,462,900	590.103.482	58,950,000
6.	UPT PPPK	4,370,377,800	4.550.010.686	626,882,500
7.	UPT Pusdatin	341,225,000	441.439.960	19,551,000
Total Anggaran		9,296,581,896	11,842,777,823	4,934,017,505

Catatan : Anggaran Pengadaan Barang dan Jasa digabungkan dengan Sekretariat.

Gambar 4
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2018 – 2020



Gambar 5
Realisasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2017 – 2019



C. Isu Strategis

Dengan melakukan analisis lingkungan strategis yang didasarkan pada permasalahan-permasalahan pelayanan BKD Provinsi DKI Jakarta baik internal maupun eksternal, telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah serta telaahan Renstra Kementerian/Lembaga maka berikut ini merupakan isu-isu Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta :

1. *Grand Design* Manajemen ASN.

Penyusunan *grand design* manajemen ASN dibuat untuk kurun waktu 5 tahunan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi Gubernur terpilih. *Grand design* ini akan berisi roadmap/peta jalan dari setiap batasan waktu yang ditentukan sehingga dapat menjadi acuan program dan kegiatan bagi BKD Provinsi DKI Jakarta yang selaras antar sub bagian. *Grand design* manajemen ASN akan diklasifikasikan dalam 6 (enam) dimensi sesuai dengan fokus reformasi birokrasi manajemen ASN antara lain : (1) Dimensi perencanaan SDM Aparatur (2) Dimensi rekrutmen dan seleksi (3) Dimensi pengembangan

kompetensi (4) Dimensi penilaian kinerja dan penghargaan (5) Dimensi promosi, rotasi dan karir (6) Dimensi purnabakti.

2. Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja.

Penerapan manajemen berbasis kinerja diawali dengan penyusunan indikator-indikator aktivitas kerja yang terukur pada setiap posisi/jabatan di lingkungan Provinsi DKI Jakarta. Indikator-indikator ini dapat diklasifikasikan menjadi indikator kinerja Kepala SKPD, indikator kinerja Kepala Bagian/Bidang/UPT dan indikator kinerja individu jabatan pelaksana yang diturunkan (*cascading*) dari visi dan misi dan sasaran kinerja Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta periode 2017-2022. Dalam pelaksanaannya, diperlukan sistem informasi manajemen berbasis kinerja yang terintegrasi dengan sistem *reward and punishment* yang jelas, sehingga akan terbentuk mekanisme kerja yang terukur dan sesuai dengan kontrak kinerja yang menjadi target pencapaian masing-masing SKPD.

3. Internalisasi Budaya Organisasi.

Budaya organisasi menjadi faktor pengungkit dalam menciptakan ASN Provinsi DKI yang professional, berintegritas, melayani, dan bebas korupsi. Proses internalisasi budaya organisasi memerlukan komitmen pimpinan yang kuat, serta agen perubah (agent of change) di setiap SKPD. Selain itu, kontinuitas program internalisasi budaya organisasi menjadi kunci utama keberhasilan program sehingga dukungan anggaran dan waktu yang panjang menjadi faktor yang krusial.

4. Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) ASN BKD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Untuk meningkatkan kapasitas ASN BKD Provinsi DKI Jakarta akan dilakukan berbagai kegiatan seperti magang (Internship) di lingkungan Kementerian atau Pemerintah Daerah lain yang telah memiliki role model unggul dibidang pengelolaan kepegawaian, coaching and counseling yang dilakukan atasannya kepada bawahannya melalui mekanisme manajemen berbasis pengetahuan (knowledge management) serta keikutsertaan dalam program diklat yang berbasis sertifikasi, antara lain : (1) Certified Manpower Planner (2) Certified Remuneration System (3) Certified Career & Talent Management Specialist

Program (4) Certified Performance Management (4) Certified Human Resources Management Professional.

D. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2018 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2018. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam satu tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, BKD Provinsi DKI Jakarta akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (*performance gap*) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian LKIP BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil BKD Provinsi DKI Jakarta serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKIP tahun 2019.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta dan Rencana Kinerja tahun 2019.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2019 termasuk akuntabilitas keuangan.

Bab IV : Penutup

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



BAB. II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global.

Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. Rencana Strategis



Rencana Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 – 2022 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022. Rencana Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2017 – 2022 di buat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017-2022. Adapun Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi DKI Jakarta periode 2017-2022 adalah sebagai berikut :

VISI

Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua.

MISI

BAGI WARGA

Jakarta akan menjadi kota aman, sehat, cerdas, berbudaya, memperkuat nilai-nilai keluarga dan memberikan ruang kreativitas melalui kepemimpinan yang melibatkan, menggerakkan dan memanusiakan.

BAGI BIROKRASI

Jakarta akan menjadi wahana aparatur negara untuk berkarya, mengabdi, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga, secara efektif, meritokratis dan berintegritas.

BAGI BANGSA DAN NEGARA

Jakarta akan menjadi ibukota yang dinamis sebagai simpul kemajuan Indonesia yang bercirikan keadilan, kebangsaan, dan kebhinnekaan.

BAGI PEREKONOMIAN

Jakarta akan menjadi kota yang memajukan kesejahteraan umum melalui terciptanya lapangan kerja, ketstabilan dan keterjangkauan kebutuhan pokok, meningkatnya keadilan sosial, percepatan pembangunan infrastruktur, kemudahan investasi dan berbisnis, serta perbaikan pengelolaan tata ruang.

BAGI LINGKUNGAN

Jakarta akan menjadi kota yang lestari, dengan pembangunan dan tata kehidupan yang memperkuat daya dukung lingkungan dan sosial.



Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, BKD Provinsi DKI Jakarta dituntut untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian **misiketiga** yaitu **menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdi, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga secara efektif, meritokrasi dan berintegritas**, dalam lingkup bidang kepegawaian misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian Daerah selaku unsur penunjang bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN, dengan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang tertuang dalam RPJMD tahun 2017-2022. Adapun tujuan BKD Provinsi DKI Jakarta adalah **“Meningkatkan produktivitas dan integritas aparatur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan”**.

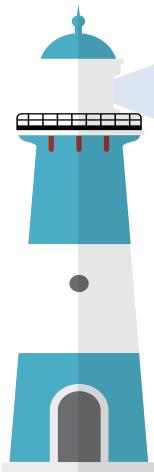
Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk terahir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran

atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan BKD Provinsi DKI Jakarta, maka dirumuskanlah sasaran strategis sebagai berikut:

Sasaran Strategis

Tujuan



Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.

- 1. Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur.**
- 2. Terwujudnya pelayanan administrasi Kepegawaian yang baik.**
- 3. Terwujudnya Penguatan organisasi dan tata kerja KORPRI Provinsi DKI Jakarta**

Kebijakan

Kebijakan strategis pada dasarnya merupakan ketentuan yang ditetapkan untuk dijadikan pedoman dan petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan berbagai program dan kegiatan. Kebijakan harus disusun dengan didasarkan pada faktor lingkungan strategis yang melingkupinya, untuk dapat ditemukan pilihan-pilihan strategis dan faktor-faktor kunci keberhasilannya.

Kebijakan BKD Provinsi DKI Jakarta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi DKI Jakarta periode 2017-2022 adalah sebagai berikut :

1 Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur

1. Penyusunan formasi kebutuhan jabatan setiap unit kerja di lingkungan Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan evaluasi jabatan dan beban kerja yang ditentukan.
2. Penerapan sistem merit.
3. Penerapan manajemen talenta
4. Pembaharuan pola rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan menggunakan *multiple assessment*.
5. Pemetaan kompetensi individu dan Redistribusi PNS sehingga tercipta prinsip "*right men on the right place*".
6. Penetapan indikator aktivitas kerja terukur sesuai dengan level jabatan (*cascading*).
7. Pengembangan sistem *reward and punishment* yang terintegrasi.
8. Penandatanganan pakta integritas oleh pimpinan SKPD/UKPD.
9. Penetapan agen perubahan

2 Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik

1. Melakukan *Integrated Human Capital Management System*
2. Sinkronisasi data SIMPEG dengan data dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN.
3. Penerapan e-Office.

3 Terwujudnya Penguatan organisasi dan tata kerja KORPRI Provinsi DKI Jakarta

1. Melakukan pembinaan profesi melalui jiwa korps dan kode etik PNS secara kontinu
2. Menyusun program dan kegiatan yang berorientasi pada aparatur dan masyarakat untuk penguatan (*empowering*) kelembagaan
3. Memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota terhadap dugaan pelanggaran sistem merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas.

B. Rencana Kinerja Tahun 2020

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

Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya. Rencana Kinerja Tahunan BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran		Target 2020
Meningkatkan produktivitas dan integritas aparatur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur.	1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi 3. Indeks Capaian Kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta 4. Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD		85 75% 86 9%
Meningkatkan produktivitas dan integritas aparatur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik	Indeks Kepuasan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Layanan KORPRI	81 85

Rencana kinerja di atas menjabarkan target kinerja yang harus dicapai BKD Provinsi DKI Jakarta dalam tahun 2020. Target kinerja tersebut merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, yang juga berfungsi sebagai pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

C. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi *stakeholders* yang menunjukkan peran utama BKD Provinsi DKI Jakarta dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN. Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (*outcome*).

Adapun berdasarkan Surat Keputusan Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta Nomor 38 Tahun 2018 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, indikator kinerja utama (IKU) BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :



IKU (Indikator Kinerja Utama)
Badan KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Tahun 2018 – 2022 sesuai Peraturan Kepala BKD Nomor 38 Tahun 2018



D. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

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

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta beserta formulir Perjanjian Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur.	Indeks Profesionalitas ASN	85
2.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.	Indeks Kepuasan Kepegawaian Pelayanan	100

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2020 tersebut, BKD Provinsi DKI Jakarta mendapat dukungan anggaran Belanja Langsung yang bersumber dari Perubahan APBD Tahun 2020 sebesar Rp. 4.934.017.505,- yang digunakan untuk melaksanakan 32 kegiatan yang terangkum dalam 3 program sebagai berikut:

No	Program	Anggaran
1.	Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	Rp. 4.353.231.319
2.	Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	Rp. 512.402.580
3.	Program Pengelolaan Kendaraan Operasional SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	Rp. 68.383.606
Jumlah		RP. 4.934.017.505



BAB. III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	85 s/d 100	Sangat Berhasil
2.	70 s/d <85	Berhasil
3.	55 s/d < 70	Cukup Berhasil
4.	0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

A. Pengukuran Capaian Indikator Perjanjian Kinerja

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

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Pengukuran antara rencana kinerja yang terdapat dalam bab sebelumnya terhadap realisasinya diuraikan dalam matriks berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Predikat
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur.	Indeks Profesionalitas ASN	85	74.06	87.1%	Sangat Berhasil
2.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	100	89.5	89.5%	Sangat Berhasil
Rata-Rata Prosentase Capaian Kinerja					88.3%	Sangat Berhasil

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja dalam dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 yang dikukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar

88.3%, dengan rentang capaian 85% sampai dengan 100%, maka capaian kinerja dikategorikan “sangat berhasil”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator perjanjian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur. Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Indeks Profesionalitas ASN, dengan target dan realisasi sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Profesionalitas ASN	85	74.06	87.1%
Rata-Rata Capaian				87.1%

Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, antara lain : (1) Kualifikasi; (2) Kompetensi; (3) Kinerja (target dan pencapaian); (4) Disiplin. Adapun indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi (bobot 25%)

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi :

- a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Pendidikan S-2 (Strata-Dua);
- c. Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat);
- d. Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga);
- e. Pendidikan D-1 (Diploma-Satu)/D-1 (Diploma-Satu)/SLTA Sederajat;
- f. Pendidikan di bawah SLTA.

2. Kompetensi (bobot 40%)

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi :

- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis;
- d. Seminar/Workshop/Konferensi/Setara

3. Kinerja (bobot 30%)

Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS yang meliputi :

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- b. Perilaku Kerja.

4. Disiplin (bobot 5%)

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :

- a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang dan berat).

Pada Tahun 2020, BKD menargetkan capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 85. Adapun dari hasil penilaian mandiri (*self assessment*) yang diakukan oleh BKD dan BPSDM terhadap 59.652 pegawai, dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu kepada Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, diperoleh nilai indeks sebesar 74.06 dengan rincian sebagai berikut :

No	Dimensi	Bobot per Dimensi	Rata-Rata Capaian per Dimensi
1.	Kualifikasi	25%	13.18%
2.	Kompetensi	40%	30.82%
3.	Kinerja	30%	25.10%
4.	Disiplin	5%	4.96%
Nilai akhir indeks			74.06%

Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2020 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2019 :

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		Perubahan
		2019	2020	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	80.53%	74.06%	(6.47)%
	- Dimensi Kualifikasi	11.30%	13.18%	1.88
	- Dimensi Kompetensi	39.17%	30.82%	(8.35)
	- Dimensi Kinerja	25.11%	25.10%	(0.01)
	- Dimensi Disiplin	4.95%	4.96%	0.01

Dari 4 (empat) dimensi penilaian yang digunakan, terdapat 2 (dua) dimensi yang tidak dapat memberikan kontribusi secara optimal yaitu : Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kompetensi. Hal tersebut dikarenakan adanya refocusing APBD Tahun Anggaran 2020 pada BKD Provinsi DKI Jakarta dan BPSDM Provinsi DKI Jakarta khususnya untuk Program dan Kegiatan yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian Dimensi Kompetensi dan Dimensi Kualifikasi sebagai tindak lanjut Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan Nomor 119/2813/SJ dan Nomor 177/KMK.07/2020 tentang Percepatan Penyesuaian Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun2020 Dalam Rangka Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Serta Pengamanan Daya Beli Masyarakat Dan Perekonomian Nasional.

Total APBD Penetapan BKD Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 14.386.884.370,- pada APBD Perubahan menjadi Rp. 4.353.231.319,- (berkurang sebesar 70%). Sementara itu, total APBD

Penetapan BPSPD Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 60.252.990.043,- pada APBD Perubahan menjadi Rp. 22.361.346.695,- (berkurang sebesar 63%).

Selanjutnya akan ditampilkan perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2020 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (2022)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	90	74.06	82.3%

Berdasarkan data diatas, jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Profesionalitas ASN di Tahun 2020 telah mencapai 82.3%. Dengan dukungan APBD yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta adanya integrasi antara sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan sistem informasi kediklatan (SIMDIKLAT), BKD Provinsi DKI Jakarta optimis dapat merealisasikan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 pada indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN sebesar 90

2. Sasaran Strategis : Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.

Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran, dengan target dan realisasi sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran	81	89.5%	107.44%
Rata-Rata Capaian				107%

Berdasarkan tabel diatas, Nilai realisasi didapat berdasarkan perhitungan pembobotan dari 3 indikator yaitu realisasi penyerapan anggaran yang memiliki bobot 40%, Efisiensi Penyerapan Anggaran yang memiliki bobot 10% dan realisasi output dengan bobot 50%, sehingga menghasilkan total capaian sebagai berikut :

$$\text{Realisasi Penyerapan Anggaran} = 98.24\%$$

$$\text{Efisiensi Penyerapan Anggaran} = 100\% - 98.24\% = 1.76\%$$

$$\text{Realisasi Output} = 100\%$$

$$\text{Total capaian} = (98.24 \times 40\%) + (1.76 \times 10\%) + (100 \times 50\%) = 89.5\%.$$

Dengan terlaksananya monitoring dan evaluasi pelaksanaan APBD yang baik secara berkala, menghasilkan total capaian presentase kualitas pelaksanaan anggaran sebesar 89,5%, sehingga jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Tahun 2020 telah mencapai 107.44%.

B. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Lainnya Yang Relevan Tahun 2020

Selain indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja Tahun 2019, akan dijabarkan pula indikator kinerja lainnya yang relevan dalam Rencana Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017-2022 yang menjadi indikator kinerja Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	%
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	1.	Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta	86	84.84	98.65%
		2.	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi	75%	81.74%	108.99%
		3.	Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD	9%	80%	888.89%
2.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik	4.	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	86	87.23	101.43%
Rata-Rata Capaian Kinerja					365.51	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja lainnya yang relevan BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 yang dikukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis dapat terealisasi sebesar 365.51%, dengan rentang capaian 85% sampai dengan 100%, maka pelaksanaan Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN dapat dikategorikan “**sangat berhasil**”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator kinerja lainnya yang relevan BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur. Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari 3 (tiga) indikator kinerja, dengan target dan realisasi sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta	86	84.84	98.65%
2.	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi	75%	81.74%	108.99%
3.	Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD	9%	80%	888.89%

Pertama, indikator kinerja "*Indeks Capaian Kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta*". digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dengan memperhatikan target, capaian, hasil,dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PPK). Adapun nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 - ke atas : Sangat Baik
- b. 76-90 : Baik
- c. 61-75 : Cukup
- d. 51-60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

Perhitungan Indeks Capaian Kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta dilakukan dengan cara menggabungkan (rata-rata) antara unsur penilaian **SKP** dan unsur penilaian **Perilaku Kerja** yang dilaksanakan oleh Pejabat Penilai pada tahun sebelumnya. Untuk mendukung pencapaian target Indeks Capaian Kinerja ASN

Pemprov. DKI Jakarta sebesar 86 di Tahun 2020, beberapa upaya dilakukan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta di Tahun 2019 sebagai berikut :

- a. Penyusunan instruksi Sekretaris Daerah Nomor 117 Tahun 2019 tentang Penyusunan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019 pada Sistem Informasi Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan supervisi penyusunan penilaian prestasi kerja dan sosialisasi implementasi eSKP terhadap 50 SKPD sebagai bentuk pembinaan tentang tata cara penyusunan dan pengukuran penilaian prestasi kerja;

Selain itu, pencapaian indikator indeks capaian kinerja ASN juga didukung melalui pelaksanaan Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN dengan kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Indikator Kinerja		Target		Capaian		Presentase	
		Kegiatan	Output	Anggaran	Output	Anggaran	Output	Anggaran	
1.	Penandatanganan Perjanjian Kinerja SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah SKPD yang menandatangani dokumen perjanjian kinerja dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta	51 SKPD	2.830.000	51 SKPD	2.830.000	100%	100%	

Pada pertengahan tahun anggaran 2019, BKD Provinsi DKI Jakarta menerapkan sistem eSKP untuk penyusunan SKP dan Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2019. Transisi proses penyusunan SKP dan Penilaian Prestasi Kerja dari yang sebelumnya manual menjadi berbasis elektronik belum sepenuhnya berjalan dengan optimal karena pemahaman pegawai terkait mekanisme dan alur dalam penerapan eSKP masih cukup rendah. Selain itu, dalam penerapan sistem eSKP ini juga masih ditemukan beberapa kendala/permasalahan sebagai berikut :

- a. Sistem SKP menggunakan data yang tersedia dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sehingga setiap pembaharuan dan perubahan data SIMPEG akan berpengaruh di SKP;
- b. Banyaknya jabatan kosong yang dijabat oleh PLT;
- c. Atasan yang memiliki pangkat lebih rendah daripada pegawai yang dinilai.

Dari total pegawai Pemprov. DKI Jakarta sebanyak 59.651 pegawai (kondisi Desember 2020), sebanyak 58.142 pegawai telah melakukan input data penilaian

prestasi kerja dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) baru dengan rata-rata nilai sebesar 84.84. Jika mengacu pada capaian tersebut, maka persentase capaian pada indikator Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta Tahun 2019 sebesar 98.65% dengan rentang capaian 85% s.d 100% dapat dikategorikan “sangat berhasil”.

Capaian pada Tahun 2020 menurun apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2019 dikarenakan pada Tahun 2018 proses penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja untuk mendapatkan Penilaian Prestasi Kerja masih dilakukan sepenuhnya secara manual menggunakan kertas kerja excel dan belum disediakan menu dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang mengharuskan para pegawai untuk menginput/melaporkan hasil Penilaian Prestasi Kerja, sehingga rata-rata penilaian **SKP** dan penilaian **Perilaku Kerja** Tahun 2018 yang dilaporkan sebagai capaian Tahun 2019 belum menggambarkan profil seluruh pegawai Pemprov. DKI Jakarta. Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator Indeks Capaian Kinerja ASN Tahun 2020 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2019 :

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		Perubahan
		2019	2020	
1.	Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta	86.22	84.84	-1.38

Selanjutnya akan ditampilkan perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Capaian Kinerja ASN pada Tahun 2020 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (2022)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta	90	84.84	94.27%

Berdasarkan data diatas, jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator nilai Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta di Tahun 2020 telah mencapai 94.27%. Dengan dukungan anggaran yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta penerapan eSKP yang akan disesuaikan dengan kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka BKD Provinsi DKI Jakarta optimis dapat merealisasikan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 pada indikator Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta sebesar 90.

Kedua, indikator kinerja “*Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi*”. Pada tahun 2020, perhitungan indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi dilakukan untuk mengukur tingkat kesesuaian (kompetensi dan kualifikasi) pengisian formasi Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional (JF) dibandingkan dengan seluruh jumlah formasi jabatan yang ada, dengan target sebesar 75%.

PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah yang ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Kesamaan karakteristik, mekanisme dan pola kerja sebagaimana dimaksud diwujudkan dalam bentuk nomenklatur jabatan pelaksana yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2017 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana, yang didasarkan kepada kualifikasi pendidikan formal atau profesi serta kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

Pola penempatan pejabat pelaksana di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta diatur dalam Pergub Nomor 1 Tahun 2017 sebagaimana diubah dalam Pergub Nomor 23 Tahun 2017 tentang Jabatan Pelaksana. Seluruh Pejabat Pelaksana di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta ditetapkan melalui SK Penempatan Jabatan Pelaksana yang berdasarkan hasil verifikasi dan validasi tim yang dinilai dari kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki

PNS dengan syarat kompetensi dan kualifikasi dalam Analisa Jabatan telah ditetapkan oleh Biro Organisasi dan RB .

Bahwa jumlah persentase kesesuaian formasi jabatan pelaksana dihitung berdasarkan data bezetting PNS dengan mencocokan kompetensi yang tercantum dalam dokumen Analisa Jabatan (Anjab) dengan eksisting jenjang pendidikan PNS. Berdasarkan data kondisi listing gaji Desember 2020 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sejumlah 59.651 orang yang terdiri dari :

- a. Jabatan Struktural : 4.858
- b. Jabatan Fungsional : 29.587
- c. Jabatan Pelaksana : 25.206

Matriks Pegawai
(Berdasarkan Listing Gaji Desember 2020)

No	Perangkat Daerah	Total Pegawai	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Jumlah JFT sesuai dengan kompetensi & kualifikasi	Persentase Kesesuaian JFT	Jabatan Pelaksana	Jumlah Jabatan Pelaksana yang sesuai dengan kompetensi & kualifikasi	Persentase Kesesuaian Jabatan Pelaksana
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	266	48	25	25	100%	193	133	69%
2	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	114	37				77	66	86%
3	BADAN PELAYANAN PENGADAAN BARANG/JASA	142	25	65	65	100%	52	49	94%
4	BADAN PEMBINAAN BADAN USAHA MILIK DAERAH	41	15				26	19	73%
5	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	66	18				48	33	69%
6	BADAN PENDAPATAN DAERAH	795	138				657	492	75%
7	BADAN PENGELOLAAN ASET DAERAH	267	47				220	108	49%
8	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	289	54	2	2	100%	233	191	82%
9	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	113	21	38	38	100%	54	47	87%
10	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	234	56	4	4	100%	174	128	74%
11	DINAS BINA MARGA	372	54				318	227	71%
12	DINAS CIPTA KARYA, TATA RUANG DAN PERTANAHAN	531	105				426	294	69%
13	DINAS KEBUDAYAAN	249	59	9	9	100%	181	88	49%
14	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	424	88				336	229	68%
15	DINAS KESEHATAN	5639	311	3490	3490	100%	1838	1664	91%
16	DINAS KETAHANAN PANGAN, KELAUTAN DAN PERTANIAN	457	61	96	96	100%	300	199	66%
17	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK	225	61	20	20	100%	144	135	94%
18	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	760	67	25	25	100%	668	428	64%
19	DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF	213	57	2	2	100%	154	104	68%
20	DINAS PEMERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK	476	58	203	203	100%	215	156	73%
21	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	244	47				197	91	46%
22	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	1246	390	9	9	100%	847	411	49%
23	DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	2577	87	1	1	100%	2489	2109	85%
24	DINAS PENDIDIKAN	31374	282	24715	24715	100%	6377	5617	88%
25	DINAS PERHUBUNGAN	1644	82	102	102	100%	1460	911	62%
26	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH	294	60	34	34	100%	200	127	64%
27	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	206	40	39	39	100%	127	116	91%
28	DINAS PERTAMANAN DAN HUTAN KOTA	591	56	18	18	100%	517	311	60%
29	DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN	290	86				204	149	73%
30	DINAS SOSIAL	665	83	46	46	100%	536	342	64%
31	DINAS SUMBER DAYA AIR	424	63				361	282	78%
32	DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI	510	72	190	190	100%	248	178	72%
33	INSPEKTORAT	237	20	139	139	100%	78	59	76%
34	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	2978	90	301	301	100%	2587	2095	81%
35	SEKRETARIAT DAERAH	663	174	8	8	100%	481	316	66%
36	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	124	15	2	2	100%	107	74	69%
37	SEKRETARIAT KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU	198	75				123	71	58%
38	SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT	705	362	2	2	100%	341	201	59%
39	SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT	562	315				247	129	52%
40	SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN	939	418				521	318	61%
41	SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR	1036	426	2	2	100%	608	365	60%
42	SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA	471	235				236	112	47%
Grand Total		59.651	4.858	29.587	29.587	100%	25.206	19.174	76,07%
Ratio persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi terhadap total pegawai									
81,74%									

Berdasarkan data diatas telah dilakukan analisa terhadap data analisa jabatan dengan komposisi bezetting PNS yang menduduki jabatan pelaksana pada 42 Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, bahwa dari total Jabatan Pelaksana sebanyak 25.206 yang memiliki kesesuaian kualifikasi dan kompetensi berdasarkan analisa jabatan sebanyak 19.174 Jabatan Pelaksana (76.07%).

Sementara itu, berdasarkan data matriks pegawai tersebut, pada Tahun 2020, jumlah Pemangku Jabatan Fungsional (JF) di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebanyak 29.587 orang yang diperoleh melalui 4 jalur pengangkatan dalam JF yaitu Pengangkatan Pertama, Perpindahan dari jabatan lain, Inpassing/Penyesuaian, dan Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional Ahli Utama. Adapun rincian Data Pemangku Jabatan Fungsional tersebut sebagai berikut :

1. Pejabat Fungsional bidang Pendidikan sebanyak 24.712 (dua puluh empat ribu lima ratus dua puluh satu) orang atau sebanyak 83,5% dari total Pemangku Jabatan Fungsional, yang terdiri dari 4 (empat) jenis Jabatan Fungsional yaitu :
 - a. Guru sebanyak 24.314 (dua puluh empat ribu tiga ratus empat belas) orang.
 - b. Pengawas Sekolah sebanyak 300 (tiga ratus) orang.
 - c. Penilik sebanyak 70 (tujuh puluh) orang.
 - d. Pamong Belajar sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang.
2. Pejabat Fungsional bidang Kesehatan sebanyak 3.482 (tiga ribu empat ratus delapan puluh dua) orang yang berasal dari 22 (dua puluh dua) jenis Jabatan Fungsional.
3. Pejabat Fungsional bidang Non-Pendidikan dan Non-Kesehatan sebanyak 1.392 (seribu tiga ratus sembilan puluh dua) orang yang berasal dari 37 (tiga puluh tujuh) jenis Jabatan Fungsional.

Berdasarkan data tersebut, terdapat kenaikan jumlah jenis Jabatan Fungsional dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2019 terdapat 58 Jenis Jabatan Fungsional dan Tahun 2020 terdapat 63 jenis Jabatan Fungsional. Adapun 5 Jenis Jabatan Fungsional baru pada Tahun 2020 terdiri dari :

1. Administrator Kesehatan.
2. Entomolog Kesehatan.
3. Pembimbing Kesehatan Kerja.
4. Assessor SDM Aparatur.

5. Pamong Budaya.

Bahwa dari total jumlah Pemangku Jabatan Fungsional (JF) sebanyak 29.587, seluruhnya (100%) telah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi. Sehingga secara akumulasi capaian indikator kinerja Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2020 sebesar 81.74%, dengan rincian sebagai berikut :

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah yang sesuai dengan Kompetensi & Kualifikasi	%
1.	Jabatan Pelaksana	25.206	19.174	76.07
2.	Jabatan Fungsional Tertentu	29.587	29.587	100
Total		54.793	48.761	81.55
Ratio Terhadap Total Pegawai		59.651	48.761	81.74

Jika mengacu pada capaian tersebut, dari target sebesar 75% dan capaian sebesar 81.74%, maka persentase capaian pada indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2020 sebesar 108.99% dengan rentang capaian 85% s.d 100% dapat dikategorikan “sangat berhasil”. Untuk mendukung pencapaian indikator dimaksud, BKD melaksanakan Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN dengan kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		Capaian		Presentase	
			Output	Anggaran	Output	Anggaran	Output	Anggaran
1.	Penandatanganan Perjanjian Kinerja SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah Kepala SKPD Pemprov. DKI Jakarta yang menandatangani dokumen perjanjian kinerja dengan Gubernur Provinsi DKI Jakarta	51 SKPD	2.830.000	51 SKPD	2.830.000	100%	100%
2.	Monitoring penempatan Jabatan Pelaksana di SKPD/UKPD	Jumlah SKPD/UKPD yang proses penempatan jabatan pelaksanaanya termonitor	51 SKPD	1.080.000	51 SKPD	1.080.000	100%	100%
		Jumlah usulan jabatan pelaksana yang dilakukan verifikasi dan validasi	15.750 jabatan pelaksana	16.686 jabatan pelaksana			105.9%	
3.	Seleksi Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Luar Pemerintah dan Antar SKPD	Jumlah SK Mutasi yang diterbitkan tepat waktu	137 SK	900.000	161 SK	900.000	117,5%	100%
		Jumlah peserta seleksi mutasi ASN dari luar Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	273 peserta		177 peserta		65%	
5.	Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah pegawai yang mengikuti uji kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	778 pegawai	343.522.500	272 pegawai	276.021.500	35%	80.35%
6.	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai	Jumlah standar kompetensi nama jabatan yang tersusun	85 nama jabatan	95.550.000	83 nama jabatan	95.550.000	98%	100%
7.	Konseling Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mengikuti Konseling Kerja	20 pegawai	47.810.000	15 pegawai	47.810.000	75%	100%
		Jumlah pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mengikuti Feedback	600 pegawai		0		0%	
8.	Pengembangan Alat ukur Psikologi	Jumlah alat ukur psikologi yang dikembangkan	2 alat ukur	140.000.000	4 alat ukur	140.000.000	200%	100%
9.	Seleksi Terbuka Jabatan	Jumlah jenis jabatan eselon tertentu yang diisi melalui mekanisme seleksi terbuka	1 jenis	792.292.890	1 jenis	497.016.000	100%	62.37%
9.	Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah/Pelantikan Pejabat Struktural	Jumlah Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah	15 kali	144.540.000	10 kali	59.375.000	67%	41.08%
10.	Pengambilan Sumpah/Janji Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah SK Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang diterbitkan	2138 SK	5.915.000	4042 SK	5.915.000	189%	100%

Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2020 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2019 :

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		Perubahan
		2019	2020	
1.	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi	75.29%	81.74%	6.45%

Selanjutnya akan ditampilkan perbandingan capaian kinerja pada indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi pada Tahun 2020 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (2022)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi	85%	75.29%	88.58%

Berdasarkan data diatas, jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dan Kualifikasi di Tahun 2020 telah mencapai 88.58%. Dengan dukungan anggaran yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta telah tersedianya *grand design* rencana kebutuhan ASN yang nantinya akan ditetapkan melalui Keputusan Gubernur, maka BKD Provinsi DKI Jakarta optimis dapat merealisasikan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 pada indikator Indeks capaian kinerja ASN Pemprov. DKI Jakarta sebesar 85%.

Ketiga, indikator kinerja "Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD Yang Menjadi Kewenangan BKD". Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama dalam aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS

yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mewujudkan PNS dengan kompetensi tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Di dalam peraturan tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

BKD Provinsi DKI Jakarta merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kepegawaian daerah yang memiliki fungsi penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. BKD Provinsi DKI Jakarta memproses penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang merupakan kewenangan pejabat eselon I, dalam hal ini adalah Sekretaris Daerah (Sekda) dan memproses penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang dan berat yang merupakan kewenangan pejabat pembina kepegawaian, dalam hal ini adalah Gubenur.

BKD Provinsi DKI Jakarta menerima laporan hasil pemeriksaan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan disertai usulan penjatuhan hukuman disiplin

dari para Kepala SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Apabila dari laporan Kepala SKPD tersebut penjatuhan hukuman disiplinnya merupakan kewenangan Sekda atau Gubernur, maka BKD menindaklanjuti dengan memproses penetapan keputusan Sekda dan Gubernur tentang penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

Untuk mendukung ketercapaian indikator ini, BKD Provinsi DKI Jakarta melakukan berbagai upaya sebagai berikut :

- a. Monitoring kehadiran pegawai melalui e-absensi secara daring (on-line);
- b. Monitoring dan evaluasi disiplin pegawai dalam bentuk inspeksi mendadak secara langsung ke SKPD/UKPD;
- c. Bimbingan Teknis Pembinaan Disiplin Pegawai;
- d. Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Selain itu, pencapaian indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD juga didukung melalui pelaksanaan Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN dengan kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target		Capaian		Presentase	
			Kegiatan	Output	Anggaran	Output	Anggaran	Output
1.	Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah peserta Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai	240 peserta	10.216.040	240 peserta	10.216.040	100%	100%
2.	Penyusunan dan Peningkatan Pemahaman terhadap Peraturan Kepegawaian	Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi peraturan kepegawaian	400 pegawai	975.000	430 pegawai	975.000	100%	100%
		Jumlah rancangan peraturan/peraturan kepegawaian yang tersusun	11 rancangan	-	9 rancangan	-	82%	-
3.	Non Kegiatan	Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang diproses	30 kasus	-	41 kasus	-	136%	-

Pada Tahun 2020, BKD Provinsi DKI Jakarta menargetkan Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD sebesar 9% (lima persen) dengan tingkat realisasi sebesar 80% atau terealisasi sebesar

888.89%. Angka persentase ini diperoleh dengan cara menghitung jumlah kasus pelanggaran disiplin kewenangan Sekda dan Gubernur yang diproses oleh BKD pada tahun 2020 dibagi dengan total kasus pelanggaran disiplin kewenangan Sekda dan Gubernur dikali 100%. Adapun rincian jumlah pelanggaran disiplin pada tahun 2020 dan tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah keputusan hukuman disiplin pada tahun		Jumlah Perubahan	% Perubahan	Keterangan perubahan 2019-2020
		2019	2020			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) – (4)	(6) = $\frac{(5)}{(3)} \times 100\%$	(7)
1	Ringan	7	0	7	100%	Penurunan
2	Sedang	9	5	4	44.44%	Penurunan
3	Berat	124	23	101	81.45%	Penurunan
Jumlah		140	28	112	80%	Penurunan

Dari penjabaran diatas, berdasarkan perhitungan target dan realisasi, dapat disimpulkan bahwa capaian untuk indikator kinerja persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD berada pada rentang capaian 85% sd 100% dapat dikategorikan “sangat berhasil”.

Faktor pendorong terealisasinya indikator kinerja ini antara lain meningkatnya kesadaran PNS terhadap disiplin pegawai karena penerapan *reward and punishment* melalui kebijakan pemberian TKD sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur nomor 409 tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali dan yang terakhir Peraturan Gubernur Nomor 126 tahun 2019. Adapun kebijakan dimaksud mengatur terkait pemberian TKD bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, yaitu tidak diberikan TKD dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Hukuman disiplin tingkat ringan berupa :

- 1) teguran lisan, tidak diberikan TKD selama 1 (satu) bulan;
- 2) teguran tertulis, tidak diberikan TKD selama 2 (dua) bulan; dan

- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis, tidak diberikan TKD selama 3 (tiga) bulan.
- b. Hukuman disiplin tingkat sedang berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, tidak diberikan TKD selama 6 (enam) bulan.
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, tidak diberikan TKD selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, tidak diberikan TKD selama 18 (delapan belas) bulan.
- c. Hukuman disiplin tingkat berat berupa :
- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, tidak diberikan TKD selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, tidak diberikan TKD selama 30 (tiga puluh) bulan; dan
 - 3) pembebasan dari jabatan, tidak diberikan TKD selama 36 (tiga puluh enam) bulan.

Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD Tahun 2019 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2018 :

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		Perubahan
		2018	2019	
1.	Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD	30.35%	80%	49.65%

Selanjutnya akan ditampilkan perbandingan capaian kinerja pada indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD pada Tahun 2019 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (2022)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1.	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD	13%	80%	615%

Berdasarkan data diatas, jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD di Tahun 2020 telah mencapai 615%. Dengan dukungan anggaran yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta penerapan aplikasi eHukdis untuk memonitor seluruh proses tindak lanjut penyelesaian kasus pelanggaran disiplin maupun penyempurnaan kebijakan *reward and punishment* melalui pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), maka BKD Provinsi DKI Jakarta optimis dapat mempertahankan dan meningkatkan capaian target pada indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD sampai dengan akhir periode RPJMD.

2. Sasaran Strategis : Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.

Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari 1 (satu) indikator kinerja, dengan target dan realisasi sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	86	87.23	101.43%

Indikator kinerja “*Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian*”. Survei Kepuasan Pelayanan yang dilaksanakan BKD Provinsi DKI Jakarta sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Dalam Permenpan dimaksud disebutkan bahwa Survei Kepuasan Masyarakat ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, dengan sasaran antara lain :

- 1) Mendorong partisipasi masyarakat sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan;
- 2) Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- 3) Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik;
- 4) Mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Adapun Unsur-unsur yang menjadi fokus dalam pelaksanaan Survei Kepuasan Pelayanan ini terdiri dari 9 unsur yaitu :

- 1) **Persyaratan** adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif;
- 2) **Sistem, mekanisme dan prosedur** adalah tata cara pelayanan yang dilakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk pengaduan;
- 3) **Waktu penyelesaian** adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan;
- 4) **Biaya/Tarif** adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan Berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat;
- 5) **Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan** adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan;
- 6) **Kompetensi Pelaksana** adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan keahlian keterampilan dan pengalaman;

- 7) **Perilaku Pelaksana** adalah sikap petugas memberikan pelayanan;
- 8) **Penanganan pengaduan**, saran dan masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut;
- 9) **Sarana** adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. **Prasarana** adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana yang digunakan untuk benda yang bergerak (computer dan mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung).

Pada Tahun 2020, BKD melaksanakan survei kepuasan pelayanan kepegawaian dilakukan secara *online* melalui link : https://bitly.com/layanan_kepegawaian. Bahwa, dari total jumlah pegawai Pemprov. DKI Jakarta sebanyak 59.651 orang (sesuai listing gaji Desember 2020) tercatat sebanyak 32.977 orang (55.28%) dari beberapa Perangkat Daerah telah berpartisipasi dalam pengisian survei kepuasan pelayanan kepegawaian secara online, dengan rincian sebagai berikut :

No	Nama SKPD	Jumlah Responden
1	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	31
2	BADAN PENDAPATAN DAERAH	380
3	BADAN PELAYANAN PENGADAAN BARANG/JASA	28
4	BADAN PEMBINAAN BADAN USAHA MILIK DAERAH	8
5	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	26
6	BADAN PENGELOLAAN ASET DAERAH	61
7	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	25
8	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	30
9	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	44
10	DINAS BINA MARGA	87
11	DINAS CIPTA KARYA, TATA RUANG DAN PERTANAHAN	136
12	DINAS PERTAMANAN DAN HUTAN KOTA	169
13	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	243
14	DINAS KESEHATAN	3005
15	DINAS KETAHANAN PANGAN, KELAUTAN DAN PERTANIAN	308
16	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK	29
17	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH	50
18	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	138
19	DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF	180
20	DINAS PEMERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK	202
21	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	101
22	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	960
23	DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	1014
24	DINAS PENDIDIKAN	20640
25	DINAS PERHUBUNGAN	371
26	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	46
27	DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN	75
28	DINAS SOSIAL	644
29	DINAS SUMBER DAYA AIR	131
30	DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI	203
31	DINAS KEBUDAYAAN	280
32	INSPEKTORAT	134
33	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	1231
34	SEKRETARIAT DAERAH	116
35	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	8
36	KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU	188
37	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT	305
38	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT	332
39	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN	444
40	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR	385
41	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA	189
Jumlah		32977

Adapun rata-rata nilai pada setiap unsur pelayanan yang dinilai adalah sebagai berikut :

No	Unsur Pelayanan	Rata-rata Nilai
1.	Persyaratan	9.27
2.	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	9.29
3.	Waktu Penyelesaian	9.29
4.	Biaya/Tarif	10.42
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	9.21
6.	Kompetensi Pelaksana	9.72
7.	Perilaku Pelaksana	9.25
8.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	10.65
9.	Sarana dan Prasarana	10.12
Nilai SKM Rata-rata		87.23

Sebagaimana terlihat pada data diatas, tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan BKD Provinsi DKI Jakarta sebesar 87.23 berada pada interval mutu pelayanan “B” dengan kategori kinerja unit pelayanan “Baik”. Jika mengacu pada capaian tersebut, dari target sebesar 86% dan capaian sebesar 87.23%, maka persentase capaian pada Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian Tahun 2020 sebesar 101.43% dengan rentang capaian 85% s.d 100% dapat dikategorikan “sangat berhasil”.

Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian pada Tahun 2020 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2019 :

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		Perubahan
		2019	2020	
1.	Indeks Kepuasan PelayananKepegawaian	87.03	87.23	0.20

Selanjutnya akan ditampilkan perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2020 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (2022)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	93	87.23	96.92%

Berdasarkan data diatas, jika dibandingkan dengan target jangka menengah (Tahun 2022) maka capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian di Tahun 2020 telah mencapai 96.92%. Dengan dukungan anggaran yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta upaya penerapan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian seperti : penerapan Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO), penerapan eSKP, penerapan Sistem Informasi Penghargaan dan penerapan proses online pengajuan Ujian Penyesuaian Ijazah/Ujian Peningkatan Pendidikan/Ujian Dinas, maka BKD Provinsi DKI Jakarta optimis dapat merealisasikan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 pada indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN sebesar 93.

Untuk mendukung pencapaian indikator dimaksud, BKD melaksanakan Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN dengan kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		Capaian		Presentase	
			Output	Anggaran	Output	Anggaran	Output	Anggaran
1.	Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Provinsi DKI Jakarta	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	5818 SK	84.475.000	6717 SK	84.475.000	115%	100%
2.	Pelayanan pensiun terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah SK Pensiu yang diterbitkan	3032 SK	58.950.000	3208 SK	58.950.000	106%	100%
3.	Pengangkatan CPNS menjadi PNS serta Sumpah/janji di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Jumlah SK PNS yang diterbitkan	3056 SK	5.160.000	3071 SK	5.160.000	100%	100%
4.	Pengelolaan dan Penataan Arsip Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang	Jumlah arsip pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang	11250	11.172.000	4500	11.172.000	40%	100%

No	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		Capaian		Presentase	
			Output	Anggaran	Output	Anggaran	Output	Anggaran
	Provinsi DKI Jakarta	ditata dan dikelola						
9.	Digitalisasi dokumen data pegawai Provinsi DKI Jakarta	Jumlah data Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang terkelola secara digital	15513	8.379.000	11386	8.379.000	73%	100%
9.	Non Kegiatan	Jumlah piagam Penghargaan Satyalencana Karya Satya yang diterbitkan	1750	-	1802	-	102%	-
10.	Non Kegiatan	Jumlah piagam Penghargaan Masa Kerja pegawai yang diterbitkan	1750	-	2085	-	119%	-

C. Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan alokasi anggaran BKD Provinsi DKI Jakarta pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2020, komposisi pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan Belanja Langsung di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
	Belanja Langsung BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2020	4.934.017.505	4.456.809.682	90,33%
1	Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	4.353.231.319	3.903.848.429	89,68%
1	Penandatanganan Perjanjian Kinerja SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	2.830.000	2.830.000	100,00%
2	Seleksi Terbuka Jabatan	792.292.890	497.016.000	62,73%
3	Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	343.522.500	276.021.500	80,35%
4	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai	95.550.000	95.550.000	100,00%
5	Konseling Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	47.810.000	47.810.000	100,00%
6	Pengembangan Alat ukur Psikologi	140.000.000	140.000.000	100,00%
7	Seleksi Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Luar Pemerintah dan Antar SKPD	900.000	900.000	100,00%
8	Rekrutmen CPNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	2.520.243.889	2.518.803.889	99,94%
9	Supervisi/Monitoring Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)	14.960.000	14.960.000	100,00%
10	Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah/Pelantikan Pejabat Struktural	144.540.000	59.375.000	41,08%
11	Monitoring penempatan Jabatan Pelaksana di SKPD/UKPD	1.080.000	1.080.000	100,00%
12	Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai	10.216.040	10.216.040	100,00%
13	Penyusunan dan Peningkatan Pemahaman terhadap Peraturan Kepegawaian	975.000	975.000	100,00%
14	Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Provinsi DKI Jakarta	84.475.000	84.475.000	100,00%
15	Pelayanan pensiun Terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	58.950.000	58.950.000	100,00%
16	Pengangkatan CPNS menjadi PNS serta Sumpah/Janji di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	5.160.000	5.160.000	100,00%
17	Pengelolaan dan Penataan Arsip Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	11.172.000	11.172.000	100,00%
18	Digitalisasi dokumen data pegawai Provinsi DKI Jakarta	8.379.000	8.379.000	100,00%
19	Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Provinsi	1.350.000	1.350.000	100,00%
20	Pengambilan Sumpah/Janji Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	5.915.000	5.915.000	100,00%
21	Proses Usulan Penetapan NIP Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	60.960.000	60.960.000	100,00%
22	Penyusunan Kajian Kebijakan Pengelolaan Tenaga Non PNS	1.950.000	1.950.000	100,00%
2	Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	512.402.580	503.860.300	98,33%
1	Penyediaan Jasa Telepon, Air, Listrik dan Internet (TALI)	8.082.000	7.245.000	89,64%
2	Penyediaan alat tulis kantor	198.928.620	198.243.100	99,66%
3	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	154.308.000	148.764.000	96,41%
4	Penyediaan sewa mesin fotokopi	105.635.200	105.635.200	100,00%
5	Penyediaan makanan dan minuman	810.000	810.000	100,00%
6	Penyediaan jasa administrasi keuangan	10.383.000	10.383.000	100,00%
7	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor BKD Provinsi DKI Jakarta	34.255.760	32.780.000	95,69%
3	Program Pengelolaan Kendaraan Operasional SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	68.383.606	49.100.953	71,80%
1	Penyediaan BBM KDO/KDO Khusus	11.986.755	11.986.755	100,00%
2	Penyediaan jasa perizinan KDO/KDO khusus	11.948.800	10.989.000	91,97%
3	Pemeliharaan KDO/KDO Khusus BKD	44.448.051	26.125.198	58,78%

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, bahwa dari total pagu anggaran belanja langsung setelah Perubahan APBD Tahun 2020 sebesar **Rp. 4.934.017.505,-** dapat terealisasi sebesar **Rp. 4.456.809.682,-** atau **90.33%**. Persentase penyerapan belanja langsung tahun 2020 ini meningkat apabila dibandingkan tahun 2019 yang hanya terealisasi dengan tingkat persentase sebesar **80.78%**. Namun, masih terdapat beberapa kegiatan yang realisasi anggaran nya belum optimal sebagai berikut :

1. Kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan;

Bahwa pada perubahan APBD Tahun 2020, BKD Provinsi DKI Jakarta mengusulkan penambahan pagu anggaran dari **Rp. 231.037.630,-** menjadi **Rp. 792.292.890,-** (bertambah sebesar **Rp. 561.255.260,-**) untuk melaksanakan pengisian terhadap 2 (dua) jenis jabatan melalui mekanisme seleksi terbuka pada Triwulan IV Tahun 2020 sebagai berikut :

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya terdiri dari 3 (tiga) jabatan yaitu :
 - Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta;
 - Deputi Gubernur DKI Jakarta Bidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup;
 - Deputi Gubernur DKI Jakarta Bidang Industri, Perdagangan dan Transportasi.
- b. Jabatan Tinggi Pratama terdiri dari 4 (empat) jabatan yaitu :
 - e. Asisten Pemerintahan Sekda Provinsi DKI Jakarta;
 - f. Asisten Kesejahteraan Rakyat Sekda Provinsi DKI Jakarta;
 - g. Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
 - h. Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman.

Namun, berdasarkan kebijakan Bapak Gubernur Provinsi DKI Jakarta selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tertinggi, pelaksanaan seleksi terbuka jabatan hanya dilaksanakan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya berdasarkan Pengumuman Pemprov. DKI Nomor 5 Tahun 2020 tentang Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta dan Deputi Gubernur DKI Jakarta Tahun 2020 yang di tandatangani pada tanggal 1 Oktober 2020 oleh Deputi Gubernur DKI Jakarta Bidang Pengendalian Kependudukan dan Pemukiman selaku Ketua Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Tahun 2020.

Adanya penundaan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Tinggi Pratama di Triwulan IV Tahun 2020 berdampak pada tidak terealisasi nya anggaran honorarium Tim Panitia Seleksi sebesar **Rp. 231.037.630,-** sehingga realisasi anggaran pada kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan hanya sebesar **Rp. 497.016.000,- (62.73%)**.

2. Kegiatan Uji Kompetensi Pegawai (UKP);

Bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama, maka dialokasikan anggaran kegiatan Uji Kompetensi Pegawai sebesar **Rp. 343.522.500,-** untuk memfasilitasi proses *assessment centre* sebagai salah satu persyaratan yang diamanatkan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS. Namun, adanya penundaan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Tinggi Pratama menyebabkan realisasn anggaran pada kegiatan Uji Kompetensi Pegawai (UKP) hanya sebesar **Rp. 276.021.500,- (80.35%)**.

3. Efisiensi hasil pengadaan barang/jasa sebesar **Rp. 27.824.933,-** pada beberapa kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran (sesuai SPK)	Sisa Anggaran
1.	Pemeliharaan KDO/KDO Khusus BKD	44.448.051	26.125.198	18.322.853
2.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	154.308.000	148.764.000	5.544.000
3.	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor BKD Provinsi DKI Jakarta	34.255.760	32.780.000	1.475.760
4.	Penyediaan jasa perizinan KDO/KDO khusus	11.948.800	10.989.000	959.800
5.	Penyediaan Jasa Telepon, Air, Listrik dan Internet (TALI)	8.082.000	7.245.000	837.000
6.	Penyediaan alat tulis kantor	198.928.620	198.243.100	685.520
Total		451.971.231	424.146.298	27.824.933

BAB. IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan - kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta pada Tahun Anggaran 2020 yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun anggaran 2020.

Laporan Kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

B. Rekomendasi dan Saran

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

1. Untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kemampuan sumber daya yang tersedia (baik SDM maupun alokasi anggaran), langkah percepatan

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

Lampiran 1 :
Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU)
BKD Provinsi DKI Jakarta



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DAERAH
KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 36 TAHUN 2018

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI DKI JAKARTA TAHUN 2018-2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Menimbang : bahwa dalam rangka peningkatan kinerja dan akuntabilitas kinerja, perlu ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015;
2. Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/JM.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
5. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022;
6. Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022;
7. Peraturan Gubernur Nomor 256 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA TAHUN 2018-2022

KESATU : Menetapkan dan mengesahkan Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2018 - 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;

KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU merupakan ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta;

KETIGA : Indikator Kinerja Utama merupakan acuan unit kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta untuk menyusun:

1. Rencana kerja dan anggaran;
2. Penetapan kinerja;
3. Laporan kinerja;
4. Evaluasi kinerja.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 18 Desember 2018



Lampiran : Surat Kepulusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Nomor : 38
Tahun : 2018

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA TAHUN 2018-2022

1 Meningkatnya kompetensi Indeks Profesionalitas dan iklim kerja aparatur.	ASN	Skor/ Indeks	89,95	89,96	89,97	89,99	90,00	IP ASN merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif yang hasilnya digunakan untuk menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas pegawai ASN.
2 Terwujudnya pelayanan Indeks kepegawaian Pelayanan Kepegawaian yang baik		Kepuasan Kepada	78,00	81,00	86,00	90,00	93,00	Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan ASN terhadap pelayanan kepegawaian yang diberikan.

Terdiri dari 4 dimensi :
Kualifikasi (bobot 25%)
Kompetensi (bobot 40%)
Kinerja (bobot 30%)
Disiplin (bobot 5%)

Formulasi perhitungan :

$$IP = \frac{\sum_{i=1}^4 IP_i}{IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4}$$

IP₁ = $\frac{W_{11} * R_1}{W_{11} + W_{12} + W_{13}}$
IP₂ = $\frac{W_{21} * R_2}{W_{21} + W_{22} + W_{23}}$
IP₃ = $\frac{W_{31} * R_3}{W_{31} + W_{32} + W_{33}}$
IP₄ = $\frac{W_{41} * R_4}{W_{41} + W_{42}}$

Formulasi Perhitungan :
Rata-rata nilai dari survei (sesuai Permepn RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat).



Lampiran 2 :
Dokumen Perjanjian Kinerja
Kepala BKD Provinsi DKI Jakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA**

**PERJANJIAN KINERJA DAN RENCANA KINERJA
TAHUN 2020**

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

Nama : CHAIDIR

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : ANIES RASYID BASWEDAN, Ph.D

Jabatan : Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Jakarta, 31 Januari 2020

PIHAK KEDUA,

Gubernur Provinsi
Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

ANIES RASYID BASWEDAN, Ph.D

PIHAK PERTAMA,

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

CHAIDIR
NIP 196608181990031008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	85
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran	100%

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Pengelolaan Kendaraan Operasional SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	190.105.227	APBD Provinsi DKI Jakarta
2	Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	14.720.746.370	APBD Provinsi DKI Jakarta
3	Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD/UKPD Kepegawaian Daerah	3.677.468.300	APBD Provinsi DKI Jakarta
4	Program Peningkatan Kapasitas KORPRI	5.843.195.972	APBD Provinsi DKI Jakarta

Jakarta, 31 Januari 2020

Gubernur Provinsi Daerah
Khusus Ibukota Jakarta

Anies Rasyid Baswedan, Ph.D

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Daerah Khusus
Ibukota Jakarta

Chaidir
NIP 196608181990031008

Lampiran 3 :

Dokumen Rencana Aksi

Perjanjian Kinerja Kepala BKD

Provinsi DKI Jakarta

RENCANA KINERJA TAHUN 2020

Nama : Chaidir
 NIP : 156603181990031008
 Jabatan : Kepala Badan Kependidikan Daerah Provinsi DKI Jakarta
 Unit Kerja : Badan Kependidikan Daerah Provinsi DKI Jakarta

No	Satuan Strategis	Sasaran	NO	Indikator Kinerja	Sumber Data	Pengukuran Kinerja	Triwulan				Keterangan	
							I	II	III	IV		
1	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	e-SAKIP		Indeks Profesionalitas ASN merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai dan mengelusasi tingkat profesionalitas ASN secara mutlak/mereka pandilannya mengacu pada Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Kepala BKSN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Peakaaman Pengukuran Indeks Profesionalitas. Adapun indikator/dimensi penilaiananya terdiri dari :	N/A	N/A	N/A	85	85	Indeks
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan dalam yang transparan dan akuntabel	1	Percentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran	e-SAKIP		1. Kualifikasi dengan bobot 25% 2. Kompetensi dengan bobot 40%. 3. Kinerja dengan bobot 30%. 4. Disiplin dengan bobot 5%.	N/A	N/A	N/A	85	85	
3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan dalam yang transparan dan akuntabel	1	Percentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran	e-SAKIP		Peningkatan target capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2018-2022 dalam RPJMD menggunakan acuan capaian indikator/dimensi yang disampaikan oleh BPN dengan indikator/dimensi penilaian yang terdiri dari Kompetensi, Kinerja, Komersialisasi dan Disiplin tanpa disesuaikan dengan indikator/dimensi penilaian yang terdiri dari nasing-nasing indikator/dimensi. Pada Tahun 2018 dengan direkapitula Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, indikator/dimensi dalam pernilauan Indeks Profesionalitas ASN mengalami peningkatan Adapun indikator/dimensi penilaiananya terdiri dari : Kualifikasi (bobot 25%), Kinerja (bobot 30%) dan Disiplin (bobot 5%). Adas dasar hal tersebut, dengan memperhatangkan hasil evaluasi terhadap capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2018 dan 2019, maka dilakukan peryesuaian target capaian di Tahun 2020 dan yang sebelumnya didapatkan pada RPJMD sebesar 89,97 menjadi 85.	N/A	N/A	N/A	100%	100%	Percentase
						a. Penyelesaian Anggaran dulu dan 3 Komponen yaitu: dilaksanakan diantarang pagu belanja barang dan belanja modal yang telah ditetapkan di lingkungan perangkat daerah. b. Efisiensi adalah hasil lebih atau sisanya dari yang diperoleh setelah pekerjaan dari suatu kegiatan yang target sasarnya telah dicapai. Apabila pencapaian output tidak tercapai 100%, maka urusan fisensi tidak diukur, hasil lebih atau adalah selisih lebih pagu anggaran dengan realisa siangan dimana sejatish lebih pagu dimaksud sudah tidak dialihkan kembali untuk kegiatan belanja lainnya c. pencapaian output : output belanja adalah output yang terdapat pada DPA perangkat daerah, realasi pencapaian output dapat dihitung dengan aplikasi e-money Anggaran formulas pencapaian adalah sebagai berikut:	N/A	N/A	N/A	100%	100%	Percentase
						Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan Predikat AA, Nomor(39)	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Peningkatan Layanan Pengaduan Masyarakat melalui aplikasi Citizen Relation Management (CRM) Nomor(60)	100%	100%	100%	Percentase	
						Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Peningkatan Kualitas Kinerja Pemerintahan Nomor(61)	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Peningkatan Kualitas Kinerja Pemerintahan Nomor(61)	100%	100%	100%	Percentase	

4	Persentase penyelesaian rencana aksi Perbaikan Pengelolaan Tenaga Non ASN	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Perbaikan Pengelolaan Tenaga Non ASN Nomor(62)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase
5	Persentase penyelesaian rencana aks Meraih laporan Keuangan Daerah dengan predikat Wajar Tepat Pengacuan (WTP) nomor (38)	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Meraih laporan Keuangan Daerah dengan predikat Wajar Tepat Pengacuan (WTP) Nomor(38)	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase
4	Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan, akuntabel serta berbasis teknologi informasi	1 Persentase penyelesaian rencana aksi Implementasi SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) nomor (63),	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Implementasi SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) Nomor(63)	N/A	N/A	100%	100%	100%	Persentase
5	Neningkatnya kompetensi dan ilmu kelaiahan teknologi informasi	1 Persentase penyelesaian rencana aksi Pengujian Peran Walikota/ Bupati dalam peraturan kawasan nomor (66)	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Pengujian Peran Walikota/ Bupati dalam peraturan kawasan Nomor(66)	N/A	N/A	100%	100%	100%	Persentase
6	Neningkatnya pertumbuhan investasi	1 Persentase penyelesaian rencana aksi Pelaksanaan Reform Perizinan untuk Percepatan Ease of Doing Business (EoD/B) nomor (17)	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Pelaksanaan Reform Perizinan untuk Percepatan Ease of Doing Business (EoD/B) Nomor(17)	N/A	N/A	100%	100%	100%	Persentase
7	Terjalmintya akses dan layanan pendidikan, kesehatan, dan peningkatan kemandirian yang berakal sehat bagi semua	1 Persentase penyelesaian rencana aksi Penyediakan Jaminan Kesehatan Masyarakat yang Berkualitas dan Inegritif nomor (12)	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Penyediakan Jaminan Kesehatan Masyarakat yang Berkualitas dan Inegritif Nomor(12)	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase
8	Terwujudnya pembangunan Iota yang setara gender serta ramah perempuan dan anak	1 Persentase penyelesaian rencana aksi Perlindungan dan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak nomor (13)	e-Money KSD	Realisasi penyelesaian dibandingkan target penyelesaian rencana aksi Perlindungan dan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak Nomor(13)	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase
Saranan Khusus										
9	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik	1 Cakupan survei kepuasan pelanggan kepegawaian	e-Kinerja	Persentase responden (PNS dan CPNS Pemprov. DKI Jakarta) yang mengisi survei kepuasan pelanggan Kepuasan dimana unsur-unsur penilaian mengacu pada Permen PAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terdiri dari :	N/A	N/A	N/A	50%	50%	Persentase
				1. Persyaratan;						
				2. Sistem, mekanisme dan prosedur;						
				3. Waktu penyelesaian;						
				4. Bayar Tardi;						
				5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;						
				6. Kompetensi Peaksama;						
				7. Perilaku Peaksama;						
				8. Peranggaran pengaduan;						
				9. Sarana dan Prasarana						
				Target capaian sebesar 50% dihitung dari jumlah PNS/CPNS Pemprov. DKI Jakarta yang tidak diwajibkan dengan taat jumah PNS/CPNS Pemprov. DKI Jakarta di bulan berjalan pada saat dilaksanakannya survei ditel 100%.						

10	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Daerah	1	Jumlah Paket Pengadaan Barang/Jasa Melalui Sistem e-Procurement Tipe II/V	e-Kinerja	Jumlah realisasi Paket Pengadaan Barang/Jasa yang dilaksanakan melalui Sistem e-Procurement Tipe II dan atau IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Paket	
11	Meningkatnya Pemantauan E-purchasing dalam Pengadaan Barang dan Jasa	1	Persentase Pemanfaatan F-Order	e-Kinerja	Jumlah upah realisasi Belanja Makanan dan Minuman Rapat dan Tamu yang memanfaatkan e-order dibagi jumlah anggaran Belanja Makanan dan Minuman Rapat dan Tamu x 100%.	5%	10%	20%	30%	30%	Persentase	
12	Tewujuhnya atau teladan pemintah dan keadilan Daerah yang transparan dan akuntabel	1	Opini laporan keuangan daerah	e-Kinerja	Pernyataan profesional badan diperlukan ketepian/telahnya informasi yang disajikan dalam laporan keuangan daerah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan, kandungan sistem pengendalian internal, kepatuhan terhadap perundangan dan teknologi pengungkapan (konversi nilai opini pemeriksaan). LK, WTP=3(10%), WIP=2(7,5%), TV=1(50%), TWP=0(25%)	N/A	3	N/A	N/A	3	WTP	
13	Terimplementasinya tercapai strategi komunikasi publik untuk program/program umum dan unggulan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	1	Persentase implementasi encana strategi komunikasi publik program/program umum dan unggulan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.	e-Kinerja	a) Persentase penyusunan <i>communication plan</i> (strategi) komunikasi program umum dan unggulan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta per tahun sesuai dengan pan PD masing-masing pada bulan April 2020. Template communication plan mencakup minimal identifikasi masalah, Tujuan, Pesan Utama, Target Audience, Rencana Kejelalan dan Editorial plan Verifikasi communication plan dilakukan oleh Asisten dibantu Diskominfotik. b) Persentase penyusunan <i>calendar of events</i> dan <i>communication tools standard</i> untuk program umum dan program unggulan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta per triwulan sesuai dengan PD masing-masing. Diskominfotik menyusun <i>calendar of events</i> dan <i>communication tools standard</i> di level Provinsi. c) Persentase penyusunan list potensi krisis dan implementasi protokol krisis sesuai SOP yang disusun Diskominfotik per triwulan. d) Persentase penyusunan bahan paparan Rapat Koordinasi Komunikasi Publik per bulan dan di Validasi oleh Tim Komunikasi yang dipimpin oleh Asisten.	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase
Sasaran Operasional												
14	Meningkatnya Tingkat Lanjut Arahan Gubernur	1	Persentase capaian penyelesaian Tindak Lanjut Arahan Gubernur	e-Kinerja	Jumlah Realisasi Tl. Arahan Gubernur (rapim, e-office, arahan melalui media elektronik, dan bentuk arahan lainnya) dibagi Jumlah Tl. Arahan Gubernur dikali 100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase	
15	Meningkatnya penyelesaian pengaduan masyarakat	1	Persentase capaian penyelesaian pengaduan masyarakat	CRM	Jumlah Realisasi Tl. Arahan Masyarakat dibagi Jumlah Tl. Arahan Masyarakat dikali 100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase	
16	Meningkatnya kualitas layanan kepada masyarakat	1	Survey Kepuasan Masyarakat	JakSurvey	Nilai diperoleh dari sistem JakSurvey	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Indeks	
17	Meningkatnya penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan eksternal (BPK)	1	Persentase progress penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan eksternal (BPK)	e-Kinerja	Jumlah rekomendasi LHP BPK RI Tahun 2005 dan seterusnya yang telah diselesaikan oleh Perangkat Daerah dan UKPD diwajibkan kordinasinya dibagi jumlah seluruh rekomendasi LHP BPK RI yang diterima Tahun 2005 dan seterusnya dikali 100% (Verifikasi oleh Inspektorat)	25%	25%	25%	25%	100%	Persentase	

Jakarta, 31 Januari 2020
 Kepala Badan Kependidikan Daerah
 Provinsi DKI Jakarta,

 Chaidir
 NIP 196608181990031008

Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

 Anies Baswedan, Ph.D.

Lampiran 4 : Struktur Organisasi BKD



STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

