



RENSTRA

— RENCANA STRATEGIS —
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

TAHUN
20 ²⁵/₂₉



KATA PENGANTAR

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) Tahun 2025–2029 merupakan instrumen perencanaan jangka menengah yang menjadi dasar penetapan arah kebijakan, program, dan kegiatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyusunan Renstra ini merupakan tindak lanjut dari visi, misi, serta tujuan pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025–2029, serta berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Renstra ini memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan strategis yang disusun berdasarkan kewenangan, tugas, dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, khususnya dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Selain sebagai pedoman pelaksanaan program, dokumen ini juga berfungsi sebagai instrumen akuntabilitas kinerja dengan pendekatan *result-based management*, sehingga mampu mendorong efektivitas, efisiensi, serta konsistensi pembangunan bidang kepegawaian yang dapat dipantau dan dievaluasi secara berkala. Proses penyusunan Renstra dilakukan secara terkoordinasi bersama Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) serta melibatkan pemangku kepentingan terkait, guna menjamin konsistensi, sinergi lintas sektor, serta integrasi pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Diharapkan, Renstra ini dapat menjadi acuan strategis bagi seluruh jajaran BKD Provinsi DKI Jakarta dalam mengimplementasikan kebijakan kepegawaian yang adaptif, profesional, dan berkelanjutan, sehingga mampu mewujudkan aparatur sipil negara yang berintegritas, kompeten, dan responsif terhadap dinamika pelayanan publik serta agenda transformasi birokrasi di tingkat daerah. Apresiasi dan penghargaan yang



setinggi-tingginya disampaikan kepada seluruh pihak, baik internal maupun eksternal, yang telah berkontribusi melalui data, gagasan, maupun dukungan teknis. Semoga dokumen ini dapat menjadi pijakan strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta memberikan manfaat nyata bagi masyarakat Provinsi DKI Jakarta.

Jakarta, September 2025

**Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta**



Chaidir, M.Si

NIP. 196608181990031008

RENSTRA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
TAHUN 2025-2029



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	III
DAFTAR TABEL	V
DAFTAR GAMBAR	VII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	11
2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	11
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	11
2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	22
2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	28
2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	47
2.1.5 Mitra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dalam Pemberian Pelayanan	51
2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	53
2.1.7 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	53
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	54
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	54
2.2.2 Isu Strategis	57



BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	74
3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	74
3.1.1 Pohon Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	77
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	83
3.2.1 Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	83
3.2.2 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	85
3.2.3 Penahapan Pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	88
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	93
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	93
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	115
BAB V PENUTUP.....	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Kaidah Pelaksanaan.....	122
5.3 Pengendalian dan Evaluasi.....	123



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Sarana Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	25
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	29
Tabel 2.3	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	31
Tabel 2.4	Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	48
Tabel 2.5	Mitra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	51
Tabel 2.6	Pemetaan Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	54
Tabel 2.7	Perumusan Isu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	67
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	76
Tabel 3.2	Merumuskan Tujuan Renstra Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Isu Strategis	80
Tabel 3.3	Merumuskan Sasaran Renstra berdasarkan CSF Tujuan Renstra... ..	81
Tabel 3.4	Mengidentifikasi Program Perangkat Daerah dan Program Pendukung lainnya berdasarkan CSF Sasaran Renstra	82
Tabel 3.5	Penentuan Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	84
Tabel 3.6	Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	86
Tabel 4.1	Perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	95
Tabel 4.2	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	106
Tabel 4.3	Daftar Kegiatan dan Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	113
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	115



Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta 118



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.....	21
Gambar 2.2	Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pangkat	22
Gambar 2.3	Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan	23
Gambar 2.4	Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Usia	24
Gambar 2.5	Visi Misi Presiden Republik Indonesia Tahun 2025 - 2029.....	59
Gambar 2.6	Isu Strategis Renstra BKN Tahun 2025 - 2029.....	61
Gambar 2.7	Isu RPJPD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2045.....	62
Gambar 2.8	Isu Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia	63
Gambar 2.9	Isu RPJMD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029.....	65
Gambar 3.1	Visi Misi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029.....	75
Gambar 3.2	Pohon Kinerja BKD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029.....	78
Gambar 3.3	Tahapan Penjenjangan Kinerja	80
Gambar 3.4	Penahapan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2026 - 2030.....	89
Gambar 4.1	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan	93



BAB I

PENDAHULUAN





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai pusat pemerintahan, perekonomian, dan layanan publik berskala nasional sekaligus internasional, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) dituntut memiliki tata kelola pemerintahan yang efektif, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan tata kelola tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya aparatur yang mengelola birokrasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta harus memiliki kompetensi, integritas, dan kapasitas adaptasi yang mumpuni untuk merespons dinamika kebijakan nasional, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel. Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Daerah Khusus Jakarta, status Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta secara resmi berganti menjadi Provinsi Daerah Khusus Jakarta (DKJ). Perubahan ini memberikan kewenangan khusus kepada Jakarta sebagai pusat perekonomian nasional dan kota global yang memiliki peran strategis dalam jejaring bisnis internasional, sekaligus menghormati kesejarahan, ciri khas, dan karakteristik kekhususan Jakarta.

Namun demikian, berbagai isu pembangunan strategis masih perlu diselesaikan di Jakarta, antara lain pemenuhan layanan dasar, penanganan dampak perubahan iklim, ketimpangan sosial, hingga kebutuhan peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi. Peringkat Jakarta dalam berbagai indeks global seperti *Global Cities Index* dan *Sustainable Cities Index* menunjukkan adanya kemajuan, tetapi sekaligus menggambarkan bahwa percepatan pembangunan dan tata kelola yang lebih profesional masih sangat dibutuhkan untuk meningkatkan posisi Jakarta sebagai kota global. Arah pembangunan juga harus menyeimbangkan aspek *planet*, *people*, dan *profit* agar mampu menjawab tuntutan keberlanjutan.



Dalam kerangka hukum, Pasal 272 dan Pasal 273 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menetapkan bahwa setiap perangkat daerah wajib menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan sesuai kewenangan serta tugas dan fungsi masing-masing perangkat daerah. Ketentuan ini diperkuat oleh Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, yang menegaskan Renstra sebagai turunan dari RPJMD sekaligus instrumen operasional pembangunan daerah.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memperkuat urgensi peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai institusi pengelola manajemen ASN di daerah. UU ini menekankan pentingnya penerapan sistem merit, transformasi budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik, serta penguatan kelembagaan pengelola ASN agar mampu menjawab tantangan birokrasi modern. Hal ini menempatkan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai aktor strategis dalam memastikan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas ASN, sekaligus menjamin keberlanjutan reformasi birokrasi di tingkat daerah.

Selaras dengan hal tersebut, RPJMN 2025–2029 melalui Asta Cita ke-7 menetapkan arah kebijakan untuk “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan.” Salah satu program prioritasnya adalah penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN serta pengembangan pemerintahan digital. Arah kebijakan nasional ini mempertegas bahwa reformasi birokrasi dan transformasi manajemen ASN merupakan fondasi utama dalam memperkuat tata kelola pemerintahan. Dengan demikian, peran BKD Provinsi DKI Jakarta semakin vital dalam menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam program pembangunan daerah, khususnya dalam



mencetak ASN yang berdaya saing dan mampu mendukung pemerintahan digital di Jakarta.

Penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 dengan demikian merupakan langkah strategis untuk menjembatani visi besar pembangunan Jakarta sebagaimana tercantum dalam RPJMD 2025–2029 dengan agenda reformasi birokrasi dan manajemen ASN. Renstra ini menjadi pedoman utama dalam penyusunan Renja tahunan BKD, sekaligus instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja kepegawaian di seluruh perangkat daerah. Proses penyusunannya dilaksanakan secara bertahap mulai dari persiapan, perumusan rancangan awal, penyusunan rancangan, penyelarasan, hingga penetapan dengan mengacu pada Peraturan Daerah tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta, Peraturan Kepala Daerah tentang tugas dan fungsi BKD, serta diselaraskan dengan dokumen perencanaan lainnya seperti RPJPD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2045, RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029, Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), dan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD. Dengan landasan regulasi yang kuat, keselarasan dengan RPJPD dan RPJMD, serta dukungan kerangka hukum dari UU ASN 20/2023 dan arahan RPJMN 2025–2029, Renstra BKD diharapkan dapat menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, adaptif, digital, dan berdaya saing, sekaligus mendukung Jakarta menuju peran strategisnya sebagai kota global yang maju, berkeadilan, dan berkelanjutan.

1.2 Dasar Hukum

Penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);



9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
10. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6913);
12. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran negara Nomor 6987);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);



17. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
18. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 845);
24. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan



- Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
25. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029;
 26. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 855);
 27. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2019 Nomor 201, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2007);
 28. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2024 Nomor 104);
 29. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2025 – 2029;
 30. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2024 Nomor 103); dan
 31. Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra BKD dimaksudkan untuk menghasilkan dokumen perencanaan jangka menengah bidang kepegawaian yang menjadi pedoman utama pelaksanaan tugas dan kewenangan BKD selama lima tahun ke depan. Dokumen ini berfungsi sebagai alat operasional untuk menerjemahkan visi, misi, dan arah kebijakan Kepala Daerah ke dalam

strategi pengelolaan ASN yang sistematis, terukur, adaptif, dan akuntabel, sekaligus memastikan keterpaduan antara kebijakan pembangunan daerah dengan manajemen ASN.

Tujuan penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 adalah untuk:

1. Menyediakan rujukan strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan BKD, guna memperkuat keterkaitan antara arah pembangunan provinsi dan peran organisasi perangkat daerah, dalam kerangka pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta secara sistematis dan terencana.
2. Menyusun arah pelaksanaan pembangunan yang jelas dan konsisten melalui perumusan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab institusional, sebagai kontribusi nyata terhadap keberhasilan pembangunan daerah.
3. Menetapkan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator dan target capaian sebagai alat untuk mengukur efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta kegiatan, yang pada akhirnya menjadi dasar dalam mekanisme pengendalian dan penilaian kinerja perangkat daerah.
4. Membangun kesinambungan antara perencanaan jangka menengah dan tahunan dengan menjadikan dokumen ini sebagai acuan utama dalam penyusunan Renja tahunan BKD, sehingga tercipta integrasi dan konsistensi perencanaan pembangunan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
5. Mendukung terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang prima, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

1.4 Sistematika Penulisan

Penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 dilakukan secara terencana dan terstruktur, mengacu pada ketentuan



Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025. Struktur penyajian Renstra ini meliputi:

BAB I - PENDAHULUAN

Bab ini berisi dasar konseptual dan normatif penyusunan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029, yang berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 serta menjadi tindak lanjut RPJMD 2025–2029, dengan tujuan memberikan arah kebijakan, program, dan kegiatan di bidang kepegawaian.

BAB II - GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini menyajikan uraian mengenai kondisi pelayanan yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta, termasuk capaian kinerja, tantangan, serta kendala yang dihadapi. Selain itu, bab ini memuat analisis permasalahan pokok dan isu strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

BAB III - TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Provinsi DKI Jakarta untuk periode 2025–2029, beserta indikator kinerja yang terukur. Selain itu, bab ini juga menguraikan strategi serta arah kebijakan yang akan ditempuh guna menjamin ketercapaian sasaran, konsistensi program, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.

BAB IV - PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini berisi rencana program, kegiatan, dan subkegiatan BKD Provinsi DKI Jakarta beserta indikator kinerja dan alokasi pendanaan indikatif. Selain itu, disajikan pula indikator kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sesuai kewenangan perangkat daerah, sebagai acuan dalam pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025–2029.



BAB V - PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan strategis dari keseluruhan dokumen Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029. Selain itu, bab ini juga menjelaskan kaidah pelaksanaan, mekanisme pengendalian, serta evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sesuai urusan pemerintahan daerah, sebagai acuan dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang efektif, efisien, dan akuntabel.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan di atas, BKD menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
- b. pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
- c. perumusan dan pelaksanaan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Badan Kepegawaian Daerah;
- d. perumusan, pengkoordinasian, dan pelaksanaan kebijakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;
- e. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;
- f. pembinaan, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;
- g. pelaksanaan kerja sama dan koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta/organisasi dalam pelaksanaan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;

- h. pengelolaan data dan informasi pelaksanaan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;
- i. penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan Pegawai;
- j. pelaksanaan pengadaan dan seleksi calon Pegawai;
- k. penyelesaian administrasi pemberhentian dan pensiun Pegawai;
- l. pengelolaan informasi manajemen kepegawaian;
- m. pelaksanaan mutasi dan promosi Pegawai;
- n. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian disiplin Pegawai;
- o. pengoordinasian pelaksanaan pengelolaan pegawai non ASN;
- p. pelaksanaan penilaian kinerja dan penghargaan Pegawai;
- q. pelaksanaan pengembangan karier Pegawai;
- r. pelaksanaan pelayanan dan pengembangan kesejahteraan Pegawai;
- s. pelaksanaan fasilitasi Dewan Pengurus KORPRI;
- t. pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah;
- u. pengelolaan data, informasi, dan transformasi digital penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian;
- v. pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah; dan
- w. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur dan/atau Sekretaris Daerah.

Struktur organisasi BKD dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang membawahi:

1). Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah;

- b. pengoordinasian pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
- c. pengoordinasian perumusan proses bisnis, standar, dan prosedur Badan Kepegawaian Daerah;
- d. pembinaan dan pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah;
- e. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang milik daerah Badan Kepegawaian Daerah;
- f. pengelolaan kerumahtanggaan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kearsipan, dan kehumasan Badan Kepegawaian Daerah;
- g. pengoordinasian tindak lanjut hasil pemeriksaan dan pengawasan Badan Pemeriksa Keuangan dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah;
- h. pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah; dan
- i. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Kepegawaian Daerah.

2). Bidang Pengadaan dan Mutasi

Bidang Pengadaan dan Mutasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan menyelenggarakan pengadaan dan mutasi Pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengadaan dan Mutasi menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengadaan dan Mutasi;
- b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pengadaan dan Mutasi;
- c. pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Pengadaan dan Mutasi;
- d. pelaksanaan pengadaan dan seleksi calon Pegawai;
- e. pelaksanaan mutasi Pegawai;
- f. penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan Pegawai;

- g. penyelenggaraan pengadaan Pegawai;
- h. pelaksanaan evaluasi pengadaan Pegawai;
- i. penyelenggaraan proses mutasi Pegawai;
- j. evaluasi penyelenggaraan proses mutasi Pegawai;
- k. pengoordinasian pelaksanaan pengelolaan pegawai non ASN;
- l. pelaksanaan koordinasi, bimbingan, atau konsultasi di bidang kepegawaian sesuai lingkup tugasnya; dan
- m. pelaksanaan kerja sama dan/atau koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan dan Mutasi.

3). Bidang Jabatan dan Kepangkatan

Bidang Jabatan dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional serta pelaksanaan proses kenaikan pangkat dan promosi. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Jabatan dan Kepangkatan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di Bidang Jabatan dan Kepangkatan;
- b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Jabatan dan Kepangkatan;
- c. pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Jabatan dan Kepangkatan;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- e. penyusunan dan perencanaan pengembangan karier Pegawai;
- f. penganalisaan, pembinaan, pengembangan, dan evaluasi karier PNS;
- g. pelaksanaan proses kenaikan pangkat Pegawai;
- h. pelaksanaan promosi Pegawai;
- i. pelaksanaan koordinasi, bimbingan, atau konsultasi di bidang kepegawaian sesuai lingkup tugasnya; dan
- j. pelaksanaan kerja sama dan/atau koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam pelaksanaan kebijakan Bidang Jabatan dan Kepangkatan.

4). Bidang Kinerja dan Penghargaan

Bidang Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan kinerja, penilaian kinerja, dan penghargaan Pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Kinerja dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di Bidang Kinerja dan Penghargaan;
- b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Kinerja dan Penghargaan;
- c. pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Kinerja dan Penghargaan;
- d. pengoordinasian kegiatan perencanaan dan penilaian kinerja;
- e. penyusunan standar pelaksanaan perencanaan dan evaluasi kinerja Pegawai;
- f. pengoordinasian usulan pemberian penghargaan;
- g. pelaksanaan evaluasi perencanaan, penilaian kinerja, dan penghargaan;
- h. pelaksanaan pengkajian, evaluasi, dan sosialisasi kesejahteraan Pegawai;
- i. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah penilaian kinerja Pegawai;
- j. pelaksanaan proses pemberian cuti Pegawai yang menjadi kewenangan Gubernur, Sekretaris Daerah, dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- k. pelaksanaan pemantauan cuti Pegawai;
- l. pelaksanaan fasilitasi dan pemberian penunjang kesejahteraan Pegawai;
- m. pelaksanaan koordinasi, bimbingan, atau konsultasi di bidang kepegawaian sesuai lingkup tugasnya; dan
- n. pelaksanaan kerja sama dan/atau koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam pelaksanaan kebijakan Bidang Kinerja dan Penghargaan.

5). Bidang Pembinaan dan Disiplin

Bidang Pembinaan dan Disiplin mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengendalian disiplin, dan pemberhentian Pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pembinaan dan Disiplin menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di Bidang Pembinaan dan Disiplin;
- b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan dan Disiplin;
- c. pelaksanaan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan dan Disiplin;
- d. pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin Pegawai;
- f. pelaksanaan pengkajian dan evaluasi kebijakan pembinaan Pegawai;
- g. pelaksanaan sosialisasi peraturan kepegawaian, rapat kerja teknis, dan bimbingan teknis pembinaan disiplin Pegawai;
- h. pelaksanaan kesekretariatan majelis kode etik sesuai kewenangan;
- i. pelaksanaan koordinasi, bimbingan, atau konsultasi di bidang kepegawaian sesuai lingkup tugasnya; dan
- j. pelaksanaan kerja sama dan/atau koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam pelaksanaan kebijakan Bidang Pembinaan dan Disiplin.

6). Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi yang membawahi Subbagian Tata Usaha

Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian pada lingkup wilayah Kota Administrasi. Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pemberkasan, proses, dan penyelesaian penetapan pensiun Pegawai sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan pemberkasan dan pengurusan kesejahteraan Pegawai sesuai dengan lingkup tugasnya;



- c. fasilitasi penerimaan dan penelitian/pengujian dalam pemberian penunjang kesejahteraan Pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- d. pembinaan dalam rangka pemantauan, fasilitasi, koordinasi, dan evaluasi kinerja dan disiplin Pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- e. pelaksanaan penerbitan kartu identitas Pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- f. penyiapan dan memproses administrasi usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai dalam dan dari jabatan pada Kota Administrasi;
- g. pelaksanaan pelantikan pejabat pada lingkup Kota Administrasi;
- h. pelaksanaan konsultasi dan koordinasi pelaksanaan mutasi Pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- i. fasilitasi penerimaan dan penelitian/pengujian usulan penempatan dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional pada lingkup Kota Administrasi;
- j. penyiapan bahan, pemberian pertimbangan, pemantauan dan evaluasi pendayagunaan Pegawai pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- k. pengoordinasian penghimpunan, pengolahan, pemeliharaan, penyajian, pengembangan, serta pemanfaatan data dan informasi kepegawaian pada lingkup wilayah Kota Administrasi;
- l. pelaksanaan kesekretariatan majelis kode etik sesuai kewenangan;
- m. pelaksanaan fasilitasi Dewan Pengurus KORPRI Kota Administrasi; dan
- n. pelaksanaan kesekretariatan Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi.

7). UPT Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai

Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dan

sosial kultural Pegawai. Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan masukan penyusunan standar kompetensi dan kamus kompetensi;
- b. penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi/potensi Pegawai/calon Pegawai;
- c. penyelenggaraan konseling kerja Pegawai;
- d. penyelenggaraan umpan balik hasil penilaian kompetensi Pegawai;
- e. pelaksanaan pemantauan tindak lanjut penilaian kompetensi Pegawai;
- f. penyusunan bahan rekomendasi pengembangan kompetensi Pegawai;
- g. pelaksanaan evaluasi dan pengembangan alat ukur dan sistem penilaian kompetensi;
- h. pelaksanaan penjaminan mutu kegiatan penilaian kompetensi, konseling, dan kegiatan Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai lainnya;
- i. penghimpunan, pengelolaan, pemeliharaan fisik dan kerahasiaan, pengembangan serta pemanfaatan dokumen dan hasil penilaian kompetensi;
- j. pelaksanaan kerjasama kegiatan penilaian kompetensi dengan tenaga ahli, ikatan profesi, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintah; dan
- k. pelaksanaan kesekretariatan Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai.

8). UPT Pusat Data dan Informasi Kepegawaian

Pusat Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan data, informasi, dan dokumen kepegawaian. Pusat Data dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sistem informasi kepegawaian berkoordinasi dengan PD yang bertanggung jawab di bidang komunikasi, informatika, dan kehumasan;
- b. pelaksanaan transformasi digital di bidang kepegawaian;
- c. pengumpulan, pengolahan, pemeliharaan, penyediaan, penyajian, dan verifikasi data, informasi, dan dokumen kepegawaian;
- d. pelaksanaan pemrosesan daftar gaji, tunjangan, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan Pegawai;
- e. pelaksanaan verifikasi kekurangan dan kelebihan gaji dan tunjangan Pegawai;
- f. pelaksanaan bimbingan dan konsultasi teknis pengelolaan data, informasi, dan dokumen kepegawaian;
- g. pengelolaan media sosial dan situs resmi Badan Kepegawaian Daerah;
- h. pemberian dukungan dan pelayanan data dan informasi kepegawaian; dan
- i. pelaksanaan kesekretariatan Pusat Data dan Informasi Kepegawaian.

9). Sekretariat KORPRI

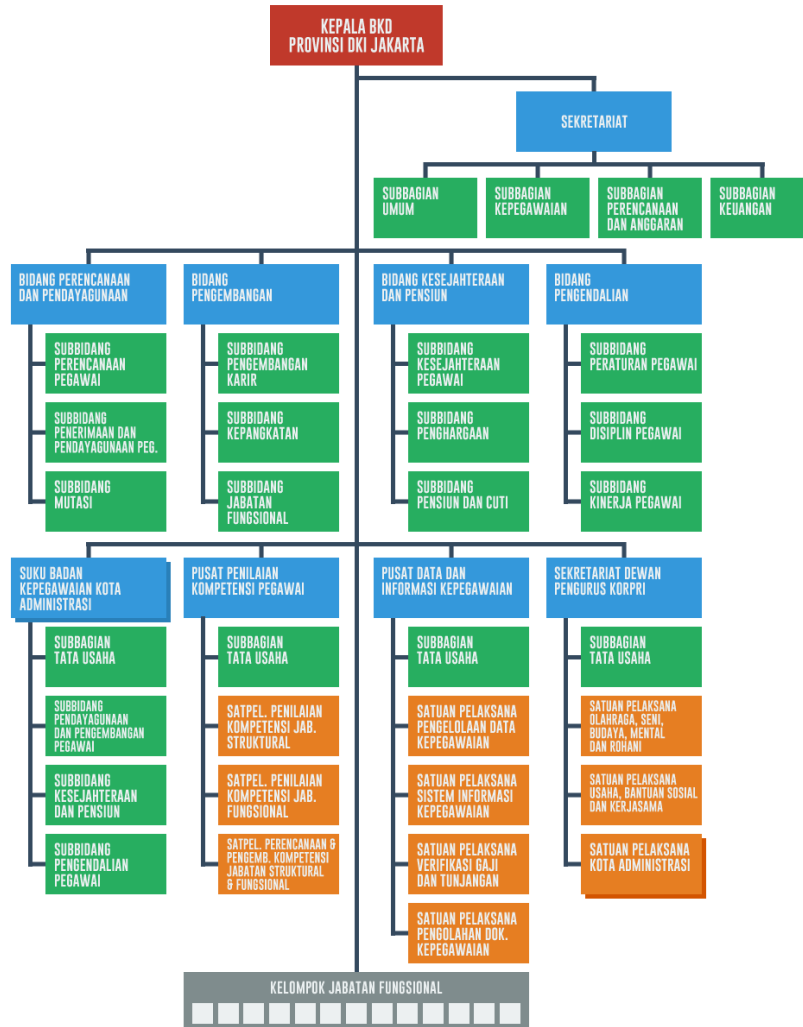
Sekretariat KORPRI mempunyai tugas melaksanakan dukungan teknis operasional dan administrasi pada Dewan Pengurus KORPRI Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Sekretariat KORPRI menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan fasilitasi pemberian bantuan sosial kepada anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- b. pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang Sekretariat KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- c. pengelolaan ketatausahaan, kerumahtanggaan kearsipan, data, dan informasi Sekretariat KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- d. pemberian dukungan administrasi keuangan Dewan Pengurus KORPRI Provinsi DKI Jakarta;



- e. fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan program kerja Dewan KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- f. penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum dan kerja sama;
- g. pengoordinasian Yayasan KORPRI, Yayasan Pensiunan Pegawai Provinsi DKI Jakarta, Werdhatama Jaya, dan Cendana Bhakti Jaya;
- h. fasilitasi pelaksanaan kegiatan kebijakan dan program kerja Dewan Pengurus KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- i. penyelenggaraan kegiatan pembinaan olahraga, seni budaya, mental, dan rohani;
- j. pelaksanaan kegiatan pembekalan kewirausahaan bagi anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta yang akan memasuki masa pensiun;
- k. penyelenggaraan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun pihak ketiga dalam rangka peningkatan dan pengembangan kesejahteraan anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta;
- l. pelayanan bantuan dan konsultasi serta advokasi hukum kepada anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta; dan
- m. penyusunan bahan laporan dan pertanggungjawaban Dewan Pengurus KORPRI Provinsi DKI Jakarta.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, disajikan pada bagan berikut:



**Gambar 2.1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta**

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

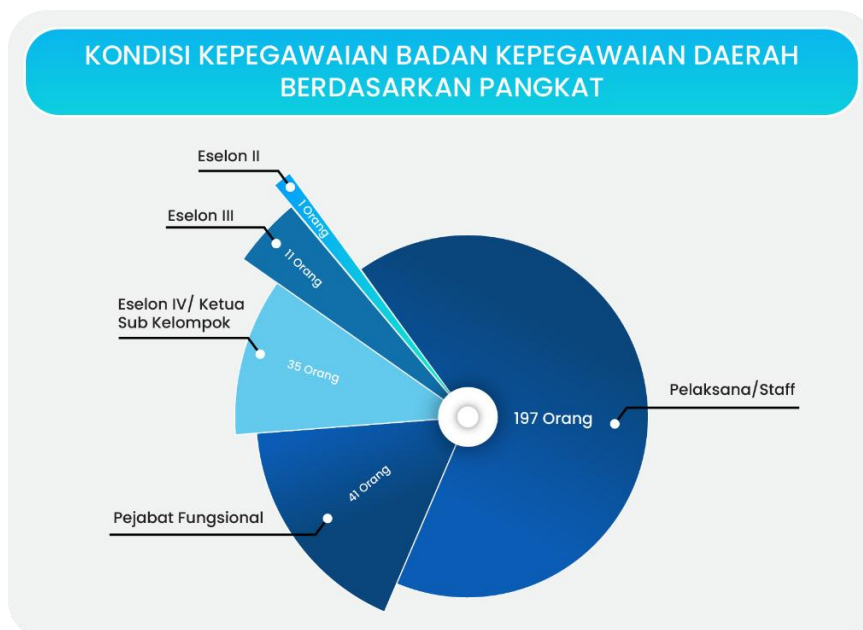
Gambar di atas menunjukkan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, yang terdiri dari unsur pimpinan, sekretariat, beberapa bidang teknis, serta UPT. Struktur ini menggambarkan pembagian tugas dan fungsi kelembagaan dalam mendukung penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah.

2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Pelaksanaan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta harus dilakukan secara profesional, efektif, dan efisien, sehingga memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Sumber daya berperan sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan fungsi perangkat daerah, yang mencakup sumber daya manusia dan asset/sarana prasarana. Dengan permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta adanya berbagai regulasi dari pemerintah, maka diperlukan sumber daya yang memadai dan berkualitas untuk mewujudkan tujuan, sasaran, dan program yang ditetapkan pada BKD Provinsi DKI Jakarta.

2.1.2.1 Kondisi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Kualitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Provinsi DKI Jakarta tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur, tetapi sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap perubahan. Saat ini, BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki 285 pegawai dengan komposisi jabatan yang relatif beragam.



Gambar 2.2 Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pangkat

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada posisi pelaksana/staf, yaitu mencapai lebih dari dua pertiga jumlah total pegawai. Kondisi ini menandakan bahwa kekuatan utama BKD masih terletak pada fungsi operasional sehari-hari. Namun demikian, dari sudut pandang tata kelola organisasi, dominasi pegawai pada level pelaksana perlu diimbangi dengan optimalisasi peran pejabat fungsional maupun struktural. Upaya yang dapat ditempuh antara lain melalui pengisian formasi jabatan yang masih kosong, penguatan kapasitas manajerial pada level menengah, serta penataan struktur kelembagaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pelayanan publik. Selain dari sisi jabatan, kualitas aparatur juga tergambar dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Dari total 285 pegawai, komposisi pendidikan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Komposisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang Sarjana S-1, yang menjadi modal penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan berbasis pengetahuan. Kehadiran 50 pegawai dengan kualifikasi S-2 semakin memperkuat kapasitas kelembagaan dalam

menghadapi isu-isu strategis yang lebih kompleks. Namun demikian, masih terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma dan SMA. Hal ini perlu direspon melalui strategi peningkatan kualitas SDM, baik dengan pemberian kesempatan pendidikan lanjutan, pelatihan teknis, maupun program pengembangan karier berbasis kompetensi. Jika ditinjau dari aspek demografi, distribusi pegawai berdasarkan kelompok usia adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4 Komposisi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Usia

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Dilihat dari aspek usia, komposisi pegawai didominasi kelompok usia 30–39 tahun, disusul kelompok usia 40–49 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas aparatur BKD berada pada rentang usia produktif, yang merupakan potensi besar untuk menopang keberlangsungan kinerja organisasi. Di sisi lain, jumlah pegawai dengan usia di atas 50 tahun juga cukup signifikan, sehingga diperlukan strategi regenerasi yang terencana. Penguatan program kaderisasi, alih pengetahuan, serta perencanaan pensiun dan pengisian formasi baru menjadi langkah penting agar kesinambungan pelayanan publik tetap terjaga.

Dengan demikian, kondisi kepegawaian BKD Provinsi DKI Jakarta pada saat ini dapat dikatakan cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Namun, ke depan dibutuhkan strategi penguatan SDM yang lebih terarah, baik melalui penataan struktur jabatan, peningkatan kualifikasi pendidikan, maupun perencanaan regenerasi pegawai, agar kapasitas kelembagaan dapat terus beradaptasi dengan dinamika kebutuhan pemerintahan daerah.

2.1.2.2 Kondisi Sarana Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai sarana pendukung pelaksanaan fungsi organisasi dapat dirincikan sebagai berikut.

Tabel 2.1 Jumlah Sarana Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Jenis dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Layak	Tidak Layak	
1	A.C. Floor Standing	Layak	-	3
2	A.C. Split	Layak	-	1
3	Air Purifier	Layak	-	11
4	Alat Penghancur Kertas	Layak	-	7
5	Audio Amplifier	Layak	-	1
6	Bangku Sekolah	Layak	-	49
7	Bangku Tunggu	Layak	-	14
8	Buffet Kayu	Layak	-	3
9	Camera Conference	Layak	-	28
10	Camera Digital	Layak	-	2
11	Camera Tune Simulator	Layak	-	4
12	Camera Video	Layak	-	3
13	CCTV - Camera Control Television System	Layak	-	6
14	Chairman/Audio Conference	Layak	-	7
15	Closed Circuit Television (CCTV)	Layak	-	1
16	Copy Board/Elektric White Board	Layak	-	3
17	Crimping Tolls	Layak	-	2
18	Digital Signage	Layak	-	3
19	Dispenser	Layak	-	9
20	Display	Layak	-	4
21	External/ Portable Hardisk	Layak	-	13
22	Facsimile	Layak	-	1
23	Filing Cabinet Besi	Layak	-	10
24	Filing Cabinet Kayu	Layak	-	120
25	Focusing Screen/Layar LCD Projector	Layak	-	2
26	Gerobak Dorong	Layak	-	2
27	Gimbal Stabilizer	Layak	-	1
28	Handy Cam	Layak	-	2
29	Hard Disk	Layak	-	7

No	Jenis dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Layak	Tidak Layak	
30	Interactive Display	Layak	-	7
31	Jam Mekanis	Layak	-	4
32	Kamera Digital	Layak	-	1
33	Kursi Biasa	Layak	-	50
34	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Layak	-	16
35	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	Layak	-	517
36	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Layak	-	1
37	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Layak	-	14
38	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Layak	-	18
39	Kursi Putar	Layak	-	2
40	Kursi Rapat	Layak	-	98
41	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon II	Layak	-	1
42	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon III	Layak	-	3
43	Kursi Rapat Ruangan Rapat Staf	Layak	-	47
44	Lap Top	Layak	-	227
45	LCD Projector/Infocus	Layak	-	11
46	Lemari Besi/Metal	Layak	-	7
47	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Layak	-	35
48	Lemari Buku Untuk Pejabat Eselon II	Layak	-	1
49	Lemari Es	Layak	-	2
50	Lemari Kayu	Layak	-	8
51	Lensa Kamera	Layak	-	2
52	Local Area Network (LAN)	Layak	-	1
53	Locker	Layak	-	5
54	Lori Dorong	Layak	-	4
55	Meja Kerja Kayu	Layak	-	2
56	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Layak	-	200
57	Meja Kerja Pejabat Eselon II	Layak	-	1
58	Meja Kerja Pejabat Eselon III	Layak	-	10
59	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Layak	-	28
60	Meja Komputer	Layak	-	122
61	Meja Panjang	Layak	-	2
62	Meja Rapat	Layak	-	21
63	Meja Rapat Pejabat Eselon II	Layak	-	2
64	Meja Resepsionis	Layak	-	1
65	Meja Sekolah	Layak	-	93
66	Meja Tamu Biasa	Layak	-	6

No	Jenis dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Layak	Tidak Layak	
67	Mesin Absensi	Layak	-	7
68	Mesin Antrian	Layak	-	1
69	Mesin Ketik Elektronik/Selektrik	Layak	-	2
70	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	Layak	-	2
71	Microphone/Wireless MIC	Layak	-	7
72	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Layak	-	3
73	Monitor	Layak	-	12
74	Multi Purpose Vehicle (MPV)	Layak	-	3
75	Orgen/Electrone	Layak	-	1
76	P.C Unit	Layak	-	299
77	Panel Diinding (Wall Panel)	Layak	-	15
78	Papan Nama Instansi	Layak	-	2
79	Partisi	Layak	-	2
80	Plafon Gantung	Layak	-	15
81	Portable Router	Layak	-	2
82	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Layak	-	73
83	Rak Besi	Layak	-	69
84	Rak Kayu	Layak	-	11
85	Router	Layak	-	7
86	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	Layak	-	71
87	Server	Layak	-	8
88	Sofa	Layak	-	52
89	Sound System	Layak	-	8
90	Tablet PC	Layak	-	11
91	Tangga Aluminium	Layak	-	4
92	Televisi	Layak	-	6
93	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Layak	-	1
94	Unit Power Supply	Layak	-	1
95	Vertikal Blind	Layak	-	4
96	Video Wall Display	Layak	-	6
97	Vinyl Lantai	Layak	-	14
98	White Board	Layak	-	17
99	Wireless	Layak	-	1
Total				2626

Sumber : Sistem Inventarisasi Elektronik dan Rekonsiliasi Aset (SIERA), 2025



BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki fasilitas kerja yang umumnya dalam kondisi layak dan fungsional, mencakup ruang pimpinan, staf, sarana pelayanan publik, serta perlengkapan administrasi. Ketersediaan sarana ini memastikan bahwa proses administrasi, pengelolaan data kepegawaian, dan pelayanan publik berjalan lancar. Namun, dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan tuntutan pelayanan berbasis digital, pemeliharaan rutin serta pembaruan infrastruktur, khususnya teknologi informasi, perlu mendapat perhatian agar kinerja dan kualitas layanan tetap optimal. Upaya ini juga penting untuk mendukung transformasi pelayanan publik yang modern dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga menjadi faktor penting agar pemanfaatan teknologi dapat berjalan maksimal. Integrasi sistem informasi yang andal akan mempercepat proses pelayanan dan memperkuat transparansi dalam pengelolaan data. Dengan dukungan infrastruktur modern dan SDM yang kompeten, BKD Provinsi DKI Jakarta dapat mewujudkan pelayanan publik yang lebih efisien, akuntabel, dan berdaya saing tinggi.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki, BKD Provinsi DKI Jakarta telah menetapkan arah kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kepegawaian. Arah kebijakan tersebut menjadi pedoman dalam merumuskan program dan kegiatan strategis, yang kemudian dilaksanakan oleh sekretariat serta bidang-bidang terkait dengan dukungan pendanaan yang tersedia. Capaian kinerja BKD Provinsi DKI Jakarta mencerminkan upaya nyata dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian, pengelolaan sumber daya aparatur, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif. Secara terstruktur, kinerja tersebut diwujudkan melalui berbagai indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Indikator	Target Kinerja					Realisasi Kinerja					Capaian Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks Sistem Merit Pada Aspek dan Sub Aspek Lingkup Badan Kepegawaian Daerah	N/A	280	307,5	N/A	319,53	261,5	280	307,5	N/A	320	100%	100,00 %	100,00 %	N/A	100,15 %
2	Nilai Dimensi Kualifikasi, Kinerja, dan Disiplin Pada Indeks Profesionalitas ASN	N/A	46,8	54	43,3	44,2	N/A	42,12	50,36	52,29	N/A	N/A	90,00%	93,26%	120,76 %	-
3	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	86	90	93	94	94	87,23	90,96	93,59	94,32	94,8	101,43 %	101,07 %	100,63 %	100,34 %	100,85 %
4	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	157,82 %	150,71 %	67,32 %	68,73 %	69,41%	-	-	-	-	-
5	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5,60%	12,85%	11,41 %	11,92 %	14,30%	-	-	-	-	-
6	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025



Berdasarkan hasil pengukuran, indikator kinerja utama (IKU) yang meliputi Indeks Sistem Merit, Indeks Profesionalitas ASN, dan Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian secara umum menunjukkan capaian positif. Indeks Sistem Merit berhasil melampaui target pada tahun 2024 (100,15%), menandakan implementasi prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN berjalan baik. Indeks Profesionalitas ASN juga memperlihatkan tren peningkatan, dengan capaian tahun 2023 sebesar 120,76% dari target, meski data 2024 belum tersedia karena penilaian dari BKN belum diterbitkan. Adapun Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian senantiasa melampaui target sejak 2020 hingga 2024, menunjukkan kepuasan pengguna layanan yang terjaga. Sementara itu, indikator kinerja kunci (IKK) berfungsi sebagai alat pemantauan. Rasio pegawai berpendidikan tinggi dan menengah/dasar sempat sangat tinggi pada 2020 (157,82%) namun menurun menjadi sekitar 67–69% pada 2021–2024. Rasio pegawai fungsional meningkat dari 5,60% pada 2020 menjadi 14,30% pada 2024, sedangkan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi konsisten 100% sepanjang 2020–2024.

Secara diagnostik, capaian positif IKU mencerminkan komitmen dalam membangun tata kelola kepegawaian berbasis merit dan pelayanan yang responsif. Tren profesionalitas ASN menunjukkan penguatan program pengembangan kompetensi, sedangkan penurunan rasio pendidikan kemungkinan dipengaruhi oleh perubahan komposisi pegawai. Kenaikan rasio pegawai fungsional menandakan konsolidasi jabatan fungsional yang semakin kuat, sementara konsistensi sertifikasi menunjukkan pembinaan kompetensi ASN berjalan sesuai standar. Analisis capaian kinerja selanjutnya perlu dikaitkan dengan tingkat realisasi anggaran untuk melihat efisiensi pemanfaatan sumber daya terhadap target kinerja. Realisasi anggaran selama periode tahun 2020–2024 mencerminkan sejauh mana alokasi sumber daya (*input*) telah dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan luaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang sesuai dengan target kinerja. Adapun rincian realisasi anggaran dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	4.934.017.505					4.456.809.682					90,33%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	4.353.231.319					3.903.848.429					90%				
Penandatanganan Perjanjian Kinerja SKPD/UKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	2.830.000					2.830.000					100%				
Seleksi Terbuka Jabatan	792.292.890					497.016.000					63%				
Uji Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	343.522.500					276.021.500					80%				
Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai	95.550.000					95.550.000					100%				
Konseling Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	47.810.000					47.810.000					100%				
Pengembangan Alat ukur Psikologi	140.000.000					140.000.000					100%				
Seleksi Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Luar Pemerintah dan Antar SKPD	900.000					900.000					100%				
Rekrutmen CPNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	2.520.243.889					2.518.803.889					100%				
Supervisi/Monitoring Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)	14.960.000					14.960.000					100%				
Pelaksanaan Sidang Baperjab dan Pengambilan Sumpah/Pelantikan Pejabat Struktural	144.540.000					59.375.000					41%				
Monitoring penempatan Jabatan Pelaksana di SKPD/UKPD	1.080.000					1.080.000					100%				
Bimtek Pembinaan Disiplin Pegawai	10.216.040					10.216.040					100%				
Pengambilan Sumpah/Janji Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	5.915.000					5.915.000					100%				

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyusunan dan Peningkatan Pemahaman terhadap Peraturan Kepegawaian	975.000					975.000					100%				
Proses Kenaikan Pangkat Terpadu PNS Provinsi DKI Jakarta	84.475.000					84.475.000					100%				
Pelayanan pensiun terpadu PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	58.950.000					58.950.000					100%				
Pengangkatan CPNS menjadi PNS serta Sumpah/janji di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	5.160.000					5.160.000					100%				
Pengelolaan dan Penataan Arsip Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	11.172.000					11.172.000					100%				
Digitalisasi dokumen data pegawai Provinsi DKI Jakarta	8.379.000					8.379.000					100%				
Penyusunan Kajian Kebijakan Pengelolaan Tenaga Non PNS	1.950.000					1.950.000					100%				
Proses Usulan Penetapan NIP Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	60.960.000					60.960.000					100%				
Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Provinsi	1.350.000					1.350.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	580.786.186					552.961.253					95%				
Penyediaan Jasa Telepon, Air, Listrik dan Internet (TALI)	8.082.000					7.245.000					90%				
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor BKD Provinsi DKI Jakarta	34.255.760					32.780.000					96%				
Penyediaan alat tulis kantor	198.928.620					198.243.100					100%				
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	154.308.000					148.764.000					96%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	105.635.200					105.635.200					100%				
Penyediaan makanan dan minuman	810.000					810.000					100%				
Penyediaan jasa administrasi keuangan	10.383.000					10.383.000					100%				

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan BBM KDO/KDO Khusus	11.986.755					11.986.755					100%				
Penyediaan Jasa Perizinan KDO/KDO Khusus	11.948.800					10.989.000					92%				
Pemeliharaan KDO/KDO khusus BKD	44.448.051					26.125.198					59%				
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT	71.467.248					57.390.613					80,30%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	2.920.000					2.920.000					100%				
Pelayanan Pensiun Terpadu PNS di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Pusat	2.920.000					2.920.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	68.547.248					54.470.613					79%				
Penyediaan Alat Tulis Kantor	23.755.748					21.631.000					91%				
Pengadaan Peralatan Kantor	22.218.900					19.799.613					89%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	21.852.600					12.320.000					56%				
Penyediaan makanan dan minuman	720.000					720.000					100%				
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT	66.162.533					64.333.000					97,23%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	5.338.000					5.338.000					100%				
Pelayanan Pensiun Terpadu PNS di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Barat	5.338.000					5.338.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	60.824.533					58.995.000					97%				
Penyediaan alat tulis kantor	30.088.533					28.259.000					94%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	28.380.000					28.380.000					100%				

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan makanan dan minuman	1.656.000					1.656.000					100%				
Penyediaan jasa administrasi keuangan	700.000					700.000					100%				
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN	73.529.849					67.330.100					91,57%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	4.000.000					4.000.000					100%				
Pelayanan Pensiun Terpadu PNS di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Selatan	4.000.000					4.000.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	69.529.849					63.330.100					91%				
Penyediaan alat tulis kantor	32.207.449					26.330.000					82%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	36.960.000					36.960.000					100%				
Penyediaan jasa administrasi keuangan	362.400					40.100					11%				
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR	77.648.759					76.071.500					98%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	4.000.000					4.000.000					100%				
Pelayanan Pensiun Terpadu PNS di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur	4.000.000					4.000.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	73.648.759					72.071.500					98%				
Penyediaan alat tulis kantor	28.809.079					27.231.820					95%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	37.461.600					37.461.600					100%				
Penyediaan jasa administrasi keuangan	846.500					846.500					100%				
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6.531.580					6.531.580					100%				

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA	49.257.828					49.161.600					99,80%				
Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN	1.500.000					1.500.000					100%				
Pelayanan Pensiun Terpadu PNS di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Utara	1.500.000					1.500.000					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	47.757.828					47.661.600					99,80%				
Penyediaan alat tulis kantor	23.917.828					23.821.600					99,60%				
Penyediaan sewa mesin foto copy	23.720.000					23.720.000					100%				
Penyediaan jasa administrasi keuangan	120.000					120.000					100%				
SEKRETARIAT DP KORPRI	1.635.719.337					1.619.209.268					98,99%				
Program Peningkatan Kapasitas KORPRI	784.537.500					784.437.500					100%				
Penyelenggaraan Peribadatan Keagamaan	577.030.000					576.930.000					100%				
Penyelenggaraan Aktualisasi Nilai-Nilai Keagamaan Budha	13.700.000					13.700.000					100%				
Penyelenggaraan Senam Kesegaran Jasmani bagi Anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta	132.000.000					132.000.000					100%				
Penyelenggaraan Sholat Idul Fitri dan Idul Adha	61.807.500					61.807.500					100%				
Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	821.855.213					811.353.217					99%				
Penyediaan alat tulis kantor	88.980.827					88.971.014					100%				
Penyediaan jasa administrasi surat menyurat/caraka	531.303.548					520.811.365					98%				
Penyediaan sewa mesin fotokopi	178.193.400					178.193.400					100%				
Penyediaan makanan dan minuman	18.399.938					18.399.938					100%				

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan jasa administrasi keuangan	4.977.500					4.977.500					100%				
Program Pengelolaan Kendaraan Operasional SKPD / UKPD Kepegawaian Daerah	29.326.624					23.418.551					80%				
Penyediaan BBM KDO/KDO Khusus	12.103.950					12.103.950					100%				
Penyediaan Jasa Perizinan KDO/KDO Khusus	1.305.300					1.305.300					100%				
Pemeliharaan KDO/KDO khusus KORPIR	15.917.374					10.009.301					63%				
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH		341.701.136.408	604.114.359.913	141.574.779.886	209.370.455.715		336.478.144.660	599.918.533.283	136.635.132.179	182.727.722.125		98%	99%	97%	87%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		11.910.904.930	10.573.679.134	14.792.014.373	43.508.054.609		9.859.467.042	9.863.210.885	11.772.311.703	22.868.961.922		83%	93%	80%	53%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		7.381.977.930	4.590.591.180	8.539.329.913	34.138.792.284		5.923.926.442	4.540.739.208	6.083.840.350	16.057.760.597		80%	99%	71%	47%
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN		-	-	-	599.649.750		-	-	-	599.649.750		0%	0%	0%	100%
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		813.750.000	50.400.000	62.850.000	208.450.000		781.650.000	49.500.000	62.250.000	207.315.000		96%	98%	99%	99%
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		3.281.168.960	197.155.000	3.566.111.390	28.424.302.664		2.053.263.200	189.725.000	1.404.043.800	10.618.155.950		63%	96%	39%	37%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		202.500.000	247.800.000	247.800.000	247.800.000		202.100.000	246.600.000	246.600.000	246.600.000		100%	100%	100%	100%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		2.658.886.720	3.291.636.764	3.699.557.260	2.571.642.370		2.464.937.718	3.272.132.658	3.416.591.225	2.337.507.397		93%	99%	92%	91%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		276.000.000	511.500.000	451.145.773	1.473.097.500		273.800.000	506.550.000	447.490.000	1.436.777.500		99%	99%	99%	98%
Pengelolaan Data Kepegawaian		149.672.250	292.099.416	511.865.490	613.850.000		148.175.524	276.231.550	506.865.325	611.755.000		99%	95%	99%	100%
Mutasi dan Promosi ASN		1.620.935.000	1.309.786.714	1.632.719.740	1.968.500.000		1.181.130.000	1.017.244.837	1.256.811.633	958.090.000		73%	78%	77%	49%
Pengelolaan Mutasi ASN		41.750.000	90.946.714	410.519.740	647.000.000		41.550.000	90.291.837	304.956.633	307.985.000		100%	99%	74%	48%
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		688.785.000	623.950.000	573.250.000	575.050.000		635.280.000	544.285.000	560.850.000	536.650.000		92%	87%	98%	93%
Pengelolaan Promosi ASN		890.400.000	594.890.000	648.950.000	746.450.000		504.300.000	382.668.000	391.005.000	113.455.000		57%	64%	60%	15%
Pengembangan Kompetensi ASN		2.739.392.000	4.097.251.240	4.255.114.720	6.676.325.560		2.585.810.600	3.739.526.840	4.083.259.720	5.182.744.560		94%	91%	96%	78%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		271.745.400	55.200.000	-	-		251.714.000	47.100.000	-	-		93%	85%	0%	0%
Pengelolaan Assessment Center		2.431.646.600	3.930.871.240	4.030.114.720	6.399.925.560		2.331.696.600	3.630.266.840	3.876.259.720	4.931.044.560		96%	92%	96%	77%
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN		-	-	190.200.000	203.200.000		-	-	190.200.000	196.600.000		0%	0%	100%	97%
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		36.000.000	111.180.000	34.800.000	73.200.000		2.400.000	62.160.000	16.800.000	55.100.000		7%	56%	48%	75%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		168.600.000	576.050.000	364.850.000	724.436.765		168.600.000	565.700.000	348.400.000	670.366.765		100%	98%	95%	93%
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		72.600.000	156.000.000	67.200.000	171.000.000		72.600.000	148.800.000	64.800.000	166.550.000		100%	95%	96%	97%
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		-	217.800.000	40.200.000	-		-	214.650.000	40.200.000	-		0%	99%	100%	0%
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai		96.000.000	162.650.000	171.400.000	428.975.000		96.000.000	162.650.000	169.000.000	426.155.000		100%	100%	99%	99%
Pembinaan Disiplin ASN		-	21.600.000	37.200.000	88.461.765		-	21.600.000	37.200.000	74.061.765		0%	100%	100%	84%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		-	18.000.000	14.400.000	7.200.000		-	18.000.000	14.400.000	3.600.000		0%	100%	100%	50%
Evaluasi Disiplin ASN		-	-	34.450.000	28.800.000		-	-	22.800.000	0		0%	0%	66%	0%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		329.790.231.478	593.540.680.779	126.782.765.513	165.862.401.106		326.618.677.618	590.055.322.398	124.862.820.476	159.858.760.203		99%	99%	98%	96%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		328.549.920.862	589.823.393.492	122.877.126.757	134.483.999.337		325.564.102.563	586.482.484.606	121.041.011.986	129.475.648.507		99%	99%	99%	96%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		328.537.756.922	589.805.573.492	122.859.144.757	134.464.587.004		325.553.017.163	586.466.284.606	121.024.811.986	129.459.528.507		99%	99%	99%	96%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		12.163.940	17.820.000	17.982.000	19.412.333		11.085.400	16.200.000	16.200.000	16.120.000		91%	91%	90%	83%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		919.205.509	3.301.462.880	1.522.484.236	3.243.545.047		779.812.330	3.164.034.875	1.499.220.555	2.704.394.399		85%	96%	98%	83%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		583.880.529	2.647.151.204	665.787.139	573.097.268		514.774.810	2.556.315.450	657.120.555	411.893.139		88%	97%	99%	72%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		-	-	52.184.430	13.003.050		-	-	47.119.500	12.670.650		0%	0%	90%	97%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		268.917.000	243.217.595	271.079.627	261.599.783		198.640.750	199.908.225	266.677.500	258.138.270		74%	82%	98%	99%
Penyediaan Bahan/Material		33.239.470	50.732.000	69.600.000	69.600.000		33.239.470	50.732.000	69.600.000	69.600.000		100%	100%	100%	100%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Fasilitasi Kunjungan Tamu		4.368.510	62.856.800	-	-		4.357.300	62.146.200	-	-		100%	99%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		28.800.000	183.600.000	228.196.600	1.977.896.964		28.800.000	182.900.000	226.075.000	1.603.897.290		100%	100%	99%	81%
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		-	113.905.281	198.562.440	318.150.000		-	112.033.000	198.440.000	317.997.500		0%	98%	100%	100%
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		-	-	37.074.000	30.197.982		-	-	34.188.000	30.197.550		0%	0%	92%	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		149.846.400	171.699.000	192.000.000	383.616.000		149.846.400	171.698.379	191.994.480	383.016.600		100%	100%	100%	100%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		149.846.400	171.699.000	192.000.000	383.616.000		149.846.400	171.698.379	191.994.480	383.016.600		100%	100%	100%	100%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	2.016.846.141	27.648.923.494		0	0	1.959.552.930	27.197.225.947		0%	0%	97%	98%
Pengadaan Mebel		-	-	972.063.545	17.920.776.356		-	-	970.861.500	17.880.771.727		0%	0%	100%	100%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		-	-	1.044.782.596	9.728.147.138		-	-	988.691.430	9.316.454.220		0%	0%	95%	96%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		171.258.707	244.125.407	174.308.379	102.317.228		124.916.325	237.104.538	171.040.525	98.474.750		73%	97%	98%	96%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		75.365.470	86.204.270	59.560.564	37.493.228		31.997.125	83.431.698	57.657.355	33.739.550		42%	97%	97%	90%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		62.778.067	99.459.492	114.747.815	64.824.000		61.958.600	98.922.090	113.383.170	64.735.200		99%	99%	99%	100%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		33.115.170	58.461.645	-	-		30.960.600	54.750.750	-	-		93%	94%	0%	0%
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT		84.554.063	361.436.061	924.332.463	997.565.112		66.574.889	343.197.730	889.443.258	963.512.276		79%	95%	96%	97%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		13.200.000	91.700.000	655.233.809	623.859.274		13.200.000	80.900.000	623.749.700	597.103.388		100%	88%	95%	96%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		13.200.000	69.500.000	633.433.809	602.059.274		13.200.000	69.500.000	619.349.700	590.903.388		100%	100%	98%	98%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		13.200.000	69.500.000	103.100.000	85.450.000		13.200.000	69.500.000	103.100.000	82.200.000		100%	100%	100%	96%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		0	0	530.333.809	516.609.274		0	0	516.249.700	508.703.388		0%	0%	97%	98%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Mutasi dan Promosi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	11.400.000	4.400.000	6.200.000		0%	51%	20%	28%
Pengelolaan Mutasi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	11.400.000	4.400.000	6.200.000		0%	51%	20%	28%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		71.354.063	269.736.061	269.098.654	373.705.838		53.374.889	262.297.730	265.693.558	366.408.888		75%	97%	99%	98%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		0	300.000	300.000	499.054		0	300.000	300.000	460.000		0%	100%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		0	300.000	300.000	499.054		0	300.000	300.000	460.000		0%	100%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		43.399.312	226.082.971	140.528.219	158.676.369		33.998.789	218.814.560	138.078.668	157.535.288		78%	97%	98%	99%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		36.226.432	68.130.123	80.332.685	81.448.323		27.154.589	63.517.190	78.504.750	81.289.107		75%	93%	98%	100%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	0	3.923.228	5.477.171		0	0	3.761.790	5.190.360		0%	0%	96%	95%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		7.172.880	99.188.848	21.922.306	33.480.875		6.844.200	96.533.370	21.462.128	33.145.821		95%	97%	98%	99%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	14.164.000	-	-		0	14.164.000	-	-		0%	100%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	44.600.000	34.350.000	38.270.000		0	44.600.000	34.350.000	37.910.000		0%	100%	100%	99%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		21.852.600	34.339.800	42.624.000	59.274.000		15.153.600	34.339.800	41.880.000	53.724.000		69%	100%	98%	91%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		21.852.600	34.339.800	42.624.000	59.274.000		15.153.600	34.339.800	41.880.000	53.724.000		69%	100%	98%	91%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	77.071.740	148.774.015		0	0	77.000.000	148.407.000		0%	0%	100%	100%
Pengadaan Mebel		-	-	-	-		-	-	-	-		0%	0%	0%	0%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		-	-	77.071.740	148.774.015		-	-	77.000.000	148.407.000		0%	0%	100%	100%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		6.102.151	9.013.290	8.574.695	6.482.400		4.222.500	8.843.370	8.434.890	6.282.600		69%	98%	98%	97%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		6.102.151	5.509.042	8.574.695	6.482.400		4.222.500	5.372.400	8.434.890	6.282.600		69%	98%	98%	97%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		-	3.504.248	-	-		-	3.470.970	-	-		0%	99%	0%	0%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT		97.356.679	308.416.025	897.917.815	702.314.962		88.274.230	292.760.065	842.992.065	603.591.965		91%	95%	94%	86%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		13.200.000	58.800.000	654.383.809	548.466.418		13.200.000	48.600.000	600.044.400	454.754.650		100%	83%	92%	83%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		13.200.000	36.600.000	632.583.809	526.666.418		13.200.000	36.600.000	589.644.400	450.354.650		100%	100%	93%	86%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		13.200.000	36.600.000	84.400.000	83.560.000		13.200.000	36.600.000	84.400.000	78.760.000		100%	100%	100%	94%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		0	-	548.183.809	443.106.418		0	-	505.244.400	371.594.650		0%	0%	92%	84%
Mutasi dan Promosi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	12.000.000	10.400.000	4.400.000		0%	54%	48%	20%
Pengelolaan Mutasi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	12.000.000	10.400.000	4.400.000		0%	54%	48%	20%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		84.156.679	249.616.025	243.534.006	153.848.544		75.074.230	244.160.065	242.947.665	148.837.315		89%	98%	100%	97%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		0	500.000	500.000	499.054		0	500.000	500.000	460.000		0%	100%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		0	500.000	500.000	499.054		0	500.000	500.000	460.000		0%	100%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		46.695.079	203.191.245	110.035.538	82.938.316		46.694.230	198.073.865	109.483.005	82.911.735		100%	97%	99%	100%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		43.466.249	89.461.677	64.848.728	36.146.825		43.465.400	87.014.765	64.469.910	36.142.000		100%	97%	99%	100%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	-	-	-		0	-	-	-		0%	0%	0%	0%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		3.228.830	94.145.568	12.066.810	13.151.491		3.228.830	91.475.100	11.893.095	13.129.735		100%	97%	99%	100%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	8.280.000	-			0	8.280.000				0%	100%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	11.304.000	33.120.000	33.640.000		0	11.304.000	33.120.000	33.640.000		0%	100%	100%	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		37.461.600	37.461.600	42.624.000	59.274.000		28.380.000	37.128.000	42.624.000	54.334.500		76%	99%	100%	92%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		37.461.600	37.461.600	42.624.000	59.274.000		28.380.000	37.128.000	42.624.000	54.334.500		76%	99%	100%	92%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	86.369.100	7.895.974		0	0	86.335.800	7.889.880		0%	0%	100%	100%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	-	86.369.100	7.895.974		0	-	86.335.800	7.889.880		0%	0%	100%	100%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		0	8.463.180	4.005.368	3.241.200		0	8.458.200	4.004.860	3.241.200		0%	100%	100%	100%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	8.463.180	4.005.368	3.241.200		0	8.458.200	4.004.860	3.241.200		0%	100%	100%	100%
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN		80.892.229	457.788.453	1.042.718.552	864.471.423		78.887.900	435.696.625	1.002.635.510	780.073.029		98%	95%	96%	90%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		13.200.000	125.010.000	692.583.809	607.581.433		13.200.000	116.100.000	657.492.010	535.147.484		100%	93%	95%	88%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		13.200.000	102.000.000	670.783.809	585.781.433		13.200.000	102.000.000	652.372.010	530.677.484		100%	100%	97%	91%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		13.200.000,00	102.000.000	122.600.000	119.350.000		13.200.000,00	102.000.000	122.600.000	113.900.000		100%	100%	100%	95%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		0	-	548.183.809	466.431.433		0	-	529.772.010	416.777.484		0%	0%	97%	89%
Mutasi dan Promosi ASN		0	23.010.000	21.800.000	21.800.000		0	14.100.000	5.120.000	4.470.000		0%	61%	23%	21%
Pengelolaan Mutasi ASN		0	23.010.000	21.800.000	21.800.000		0	14.100.000	5.120.000	4.470.000		0%	61%	23%	21%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		67.692.229	332.778.453	350.134.743	256.889.990		65.687.900	319.596.625	345.143.500	244.925.545		97%	96%	99%	95%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		0	880.000	800.000	791.977		0	800.000	800.000	730.000		0%	91%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		0,00	880.000	800.000	791.977		0	800.000	800.000	730.000		0%	91%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		26.903.525	284.866.413	136.824.378	135.132.240		25.782.900	272.505.825	133.901.850	132.207.545		96%	96%	98%	98%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		25.583.855,00	126.506.743	37.702.880	41.926.866		24.682.900,00	115.787.325	36.980.760	39.983.865		96%	92%	98%	95%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	-	6.710.228	3.693.322		0	-	6.462.420	3.658.680		0%	0%	96%	99%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		1.319.670,00	94.159.670	46.961.270	34.802.052		1.100.000,00	92.518.500	45.008.670	33.855.000		83%	98%	96%	97%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	14.400.000	-			0	14.400.000	-			0%	100%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	49.800.000	45.450.000	54.710.000		0	49.800.000	45.450.000	54.710.000		0%	100%	100%	100%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		37.461.600	37.461.600	42.624.000	37.802.160		36.960.000	37.212.000	42.624.000	34.188.000		99%	99%	100%	90%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		37.461.600,00	37.461.600	42.624.000	37.802.160		36.960.000,00	37.212.000	42.624.000	34.188.000		99%	99%	100%	90%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	154.146.055	79.112.113		0	0	152.150.000	77.800.000		0%	0%	99%	98%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	-	154.146.055	79.112.113		0	-	152.150.000	77.800.000		0%	0%	99%	98%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		3.327.104	9.570.440	15.740.310	4.051.500		2.945.000	9.078.800	15.667.650	0		89%	95%	100%	0%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		1.576.300,00	3.616.580	-			1.400.000,00	3.218.000				89%	89%	0%	0%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		1.750.804,00	5.953.860	15.740.310	4.051.500		1.545.000,00	5.860.800	15.667.650	0		88%	98%	100%	0%
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR		124.055.659	531.899.059	1.038.987.136	873.554.163		115.911.335	516.842.618	1.007.060.417	777.388.643		93%	97%	97%	89%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		13.200.000	135.994.000	679.286.063	602.129.144		13.200.000	126.400.000	649.255.000	511.695.000		100%	93%	96%	85%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		13.200.000	115.000.000	657.486.063	580.329.144		13.200.000	115.000.000	643.055.000	509.095.000		100%	100%	98%	88%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		13.200.000,00	115.000.000	156.400.000	93.900.000		13.200.000,00	115.000.000	156.400.000	90.650.000		100%	100%	100%	97%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		0	-	501.086.063	486.429.144		0	-	486.655.000	418.445.000		0%	0%	97%	86%
Mutasi dan Promosi ASN		0	20.994.000	21.800.000	21.800.000		0	11.400.000	6.200.000	2.600.000		0%	54%	28%	12%
Pengelolaan Mutasi ASN		0	20.994.000	21.800.000	21.800.000		0	11.400.000	6.200.000	2.600.000		0%	54%	28%	12%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		110.855.659	395.905.059	359.701.073	271.425.019		102.711.335	390.442.618	357.805.417	265.693.643		93%	99%	99%	98%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		474.100	550.000	800.000	998.108		431.000	500.000	800.000	920.000		91%	91%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		474.100,00	550.000	800.000	998.108		431.000,00	500.000	800.000	920.000		91%	91%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		61.635.400	342.383.811	120.166.635	146.742.211		53.534.176	337.022.618	118.940.098	146.418.093		87%	98%	99%	100%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		54.505.662,00	167.243.521	62.313.123	64.638.106		46.405.428,00	164.275.843	61.267.627	64.495.329		85%	98%	98%	100%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	-	7.596.396	4.789.350		0	-	7.596.396	4.743.030		0%	0%	100%	99%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		7.129.738,00	98.300.290	10.762.116	31.314.755		7.128.748,00	95.906.775	10.581.075	31.179.734		100%	98%	98%	100%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	8.640.000				0	8.640.000				0%	100%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	68.200.000	39.495.000	46.000.000		0	68.200.000	39.495.000	46.000.000		0%	100%	100%	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		37.461.600	37.461.600	42.624.000	59.274.000		37.461.600	37.461.276	41.958.000	54.334.500		100%	100%	98%	92%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		37.461.600,00	37.461.600	42.624.000	59.274.000		37.461.600,00	37.461.276	41.958.000	54.334.500		100%	100%	98%	92%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	188.363.293	48.204.700		0	0	188.363.293	47.865.000		0%	0%	100%	99%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	-	188.363.293	48.204.700		0	-	188.363.293	47.865.000		0%	0%	100%	99%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		11.284.559	15.509.648	7.747.145	16.206.000		11.284.559	15.458.724	7.744.026	16.156.050		100%	100%	100%	100%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		2.905.749,00	7.130.838				2.905.749,00	7.130.838				100%	100%	0%	0%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		8.378.810,00	8.378.810	7.747.145	16.206.000		8.378.810,00	8.327.886	7.744.026	16.156.050		100%	99%	100%	100%
SUKU BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA		87.086.116	397.682.292	952.756.222	871.845.678		86.317.050	383.650.650	915.546.886	793.870.220		99%	96%	96%	91%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		13.200.000	91.700.000	673.083.809	585.643.989		13.200.000	79.400.000	636.460.060	512.425.000		100%	87%	95%	87%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		13.200.000	69.500.000	651.283.809	563.843.989		13.200.000	68.600.000	633.860.060	509.825.000		100%	99%	97%	90%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		13.200.000,00	69.500.000	103.100.000	115.100.000		13.200.000	68.600.000	103.100.000	108.350.000		100%	99%	100%	94%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		0	-	548.183.809	448.743.989		0	-	530.760.060	401.475.000		0%	0%	97%	89%
Mutasi dan Promosi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	10.800.000	2.600.000	2.600.000		0%	49%	12%	12%
Pengelolaan Mutasi ASN		0	22.200.000	21.800.000	21.800.000		0	10.800.000	2.600.000	2.600.000		0%	49%	12%	12%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		73.886.116	305.982.292	279.672.413	286.201.689		73.117.050	304.250.650	279.086.826	281.445.220		99%	99%	100%	98%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		283.800	0	500.000	998.108		0	0	500.000	920.000		0%	0%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		283.800	0	500.000	998.108		0	0	500.000	920.000		0%	0%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		32.026.771	252.680.230	123.575.566	182.476.500		31.656.350	251.055.730	123.237.826	179.025.220		99%	99%	100%	98%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		29.045.221,00	182.977.826	65.525.821	72.591.525		28.680.850	181.448.260	65.298.900	71.576.500		99%	99%	100%	99%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	-	5.365.186	33.383.965		0	-	5.359.200	33.068.500		0%	0%	100%	99%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		2.981.550,00	22.602.404	14.164.559	15.308.010		2.975.500	22.507.470	14.059.726	14.987.220		100%	100%	99%	98%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	9.000.000	0	0		0	9.000.000	0	0		0%	100%	0%	0%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	38.100.000	38.520.000	61.193.000		0	38.100.000	38.520.000	59.393.000		0%	100%	100%	97%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		37.461.600	37.461.600	42.624.000	31.501.800		37.435.200	37.450.680	42.624.000	31.500.000		100%	100%	100%	100%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		37.461.600,00	37.461.600	42.624.000	31.501.800		37.435.200	37.450.680	42.624.000	31.500.000		100%	100%	100%	100%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	97.400.280	56.639.881		0	0	97.325.000	55.600.000		0%	0%	100%	98%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	-	97.400.280	56.639.881		0	-	97.325.000	55.600.000		0%	0%	100%	98%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		4.113.945	15.840.462	15.572.567	14.585.400		4.025.500	15.744.240	15.400.000	14.400.000		98%	99%	99%	99%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		429.792	5.038.968				390.000	4.977.240							
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		3.684.153	10.801.494	15.572.567	14.585.400		3.635.500	10.767.000	15.400.000	14.400.000		99%	100%	99%	99%
SEKRETARIAT DP KORPRI		1.771.288.721	4.150.575.642	2.897.282.393	2.739.151.840		1.676.704.940	4.046.305.776	2.797.678.394	2.668.322.241		95%	97%	97%	97%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		824.650.390	2.830.479.190	1.770.872.036	1.893.962.792		776.146.000	2.769.090.350	1.674.489.940	1.828.504.798		94%	98%	95%	97%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		824.650.390	2.830.479.190	1.770.872.036	1.893.962.792		776.146.000	2.769.090.350	1.674.489.940	1.828.504.798		94%	98%	95%	97%

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		824.650.390	2.830.479.190	1.770.872.036	1.893.962.792		776.146.000	2.769.090.350	1.674.489.940	1.828.504.798		94%	98%	95%	97%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		946.638.331	1.320.096.452	1.126.410.357	845.189.048		900.558.940	1.277.215.426	1.123.188.454	839.817.443		95%	97%	100%	99%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		5.045.000	1.500.000	7.000.000	542.450		4.310.000	1.500.000	7.000.000	500.000		85%	100%	100%	92%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		5.045.000	1.500.000	7.000.000	542.450		4.310.000	1.500.000	7.000.000	500.000		85%	100%	100%	92%
Administrasi Umum Perangkat Daerah		155.363.459	414.554.121	315.778.986	223.713.714		150.758.716	407.125.426	314.874.960	219.823.628		97%	98%	100%	98%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		95.179.953	288.863.218	146.035.163	77.429.032		95.063.210	282.119.060	145.605.915	76.644.502		100%	98%	100%	99%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga		22.624.250	8.481.517	0	0		18.370.000	8.409.360	0	0		81%	99%	0%	0%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		0	-	29.401.070	3.455.910		0	-	29.231.850	3.435.222		0%	0%	99%	99%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		15.699.750	30.691.650	30.327.953	34.892.872		15.466.000	30.195.000	30.130.395	34.836.684		99%	98%	99%	100%
Fasilitasi Kunjungan Tamu		0	64.658.230				0	64.542.500							
Penyediaan Bahan/Material		21.859.506	21.859.506	33.350.000	45.499.000		21.859.506	21.859.506	33.350.000	45.499.000		100%	100%	100%	100%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		0	-	41.500.000	43.876.288		0	-	41.392.000	43.089.000		0%	0%	100%	98%
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		0	-	35.164.800	18.560.612		0	-	35.164.800	16.319.220		0%	0%	100%	88%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		721.903.406	735.106.192	569.416.240	565.999.930		691.923.035	702.887.098	569.311.240	565.987.740		96%	96%	100%	100%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat		497.133.806	510.336.592	531.016.240	506.725.930		493.923.035	503.537.098	531.016.240	506.713.740		99%	99%	100%	100%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		224.769.600	224.769.600	38.400.000	59.274.000		198.000.000	199.350.000	38.295.000	59.274.000		88%	89%	100%	100%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		0	0	83.476.662	0		0	0	83.434.000	0		0%	0%	100%	0%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		0	0	83.476.662	-		0	0	83.434.000	-		0%	0%	100%	0%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		64.326.466	168.936.139	150.738.469	54.932.954		53.567.189	165.702.902	148.568.254	53.506.075		83%	98%	99%	97%



Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		28.717.222	84.669.308	72.185.434	42.778.454		18.323.189	81.713.642	70.024.654	41.359.900		64%	97%	97%	97%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		35.609.244	84.266.831	78.553.035	12.154.500		35.244.000	83.989.260	78.543.600	12.146.175		99%	100%	100%	100%

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025



Berdasarkan data anggaran-realisasi 2020-2024, pengelolaan pendanaan pelayanan pada BKD umumnya terserap tinggi dan relatif mendekati pagu. Secara agregat BKD membukukan rasio realisasi terhadap anggaran sebesar $\pm 98\%$ (2020), 99% (2021), 97% (2022), dan 87% (2023/2024 terakhir tersedia), yang menunjukkan kinerja penyerapan baik dengan sedikit penurunan pada tahun terakhir. Pada komponen “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi” yang didominasi belanja rutin seperti gaji-tunjangan ASN, administrasi keuangan, serta penyediaan sarana-prasarana kantor realisasi konsisten tinggi di kisaran 96-100% hampir di seluruh tahun. Sebaliknya, “Program Kepegawaian Daerah” yang berisi kegiatan teknis ke ASN-an seperti pengadaan/pemberhentian, mutasi-promosi, pengembangan kompetensi, *assessment center*, dan manajemen kinerja menunjukkan variasi penyerapan (sekitar 83%, 93%, 80%, hingga 53%), mencerminkan dinamika pelaksanaan kegiatan teknis yang bergantung pada kebutuhan formasi, jadwal seleksi, serta penyesuaian kebijakan. Unit-unit Suku BKD di wilayah administrasi dan Sekretariat DP KORPRI pada umumnya juga mencatat kinerja penyerapan baik (mayoritas 90–99%), dengan beberapa pos tertentu lebih rendah akibat rasionalisasi, penjadwalan ulang, atau efisiensi belanja. Secara keseluruhan, tren ini menggambarkan tata kelola anggaran yang efektif pada belanja rutin/penunjang, dengan ruang perbaikan pada belanja program teknis agar target *output* dapat diakselerasi dan serapan lebih merata sepanjang tahun.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Kelompok sasaran pelayanan merupakan kelompok masyarakat yang menjadi prioritas dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh perangkat daerah. Identifikasi kelompok sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan fungsi, tugas pokok, dan kewenangan masing-masing perangkat daerah, serta aspek kebutuhan masyarakat, kelompok rentan, pemerataan akses, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah secara

berkelanjutan. Dengan memperjelas siapa yang menjadi penerima layanan, perangkat daerah diharapkan dapat lebih terfokus dan tepat sasaran dalam menyusun strategi, kebijakan, serta pelaksanaan program/kegiatan. Berikut adalah kelompok sasaran pelayanan yang menjadi target utama dari BKD Provinsi DKI Jakarta selama periode perencanaan strategis.

Tabel 2.4 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Bidang	Jenis Layanan	Kelompok Sasaran
1	Bidang Pengadaan dan Mutasi	Pelaksanaan Pengadaan dan Seleksi Calon Pegawai	Masyarakat Umum
		Pelaksanaan Verifikasi dan Validasi Jabatan Pelaksana	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Pembuatan Karis, Karsu, dan Karpeg	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Pembinaan IPDN	Purna Praja, Praja dan Calon Praja
		Fasilitasi Kesekretariatan Tim Penyediaan Jasa Lainnya Perorangan Provinsi DKI Jakarta (PJLP)	Tenaga PJLP
		Pelaksanaan Mutasi Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta & ASN diluar Pemprov DKI Jakarta
2	Bidang Jabatan dan Kepangkatan	Fasilitasi Pembinaan Jabatan Fungsional	ASN Pemprov DKI Jakarta pemangku Jabatan Fungsional
		Fasilitasi Proses Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Jabatan Fungsional	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Proses Kenaikan Pangkat Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Proses Administrasi Penunjukan Plt dan Plh	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Proses Pelaksanaan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Jabatan Struktural	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Proses Ujian Kenaikan Pangkat Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Pemberian Tugas Belajar Mandiri	ASN Pemprov DKI Jakarta
3	Bidang Kinerja dan Penghargaan	Pengoordinasian Kegiatan Perencanaan dan Penilaian Kinerja	ASN Pemprov DKI Jakarta

No	Bidang	Jenis Layanan	Kelompok Sasaran
		Penyusunan Standar Pelaksanaan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengoordinasian Usulan Pemberian Penghargaan (Satyalancana Karya Satya, Masa Kerja Gubernur, dan ASN Berprestasi)	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Pengkajian, Evaluasi, dan Sosialisasi Kesejahteraan Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Fasilitasi Penyelesaian Masalah Penilaian Kinerja Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Proses Administrasi Klaim Layanan JKK dan JKM	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Proses Pemberian Cuti Pegawai yang Menjadi Kewenangan Gubernur, Sekretaris Daerah, dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Lingkup Tugasnya	ASN Pemprov DKI Jakarta
4	Bidang Pembinaan dan Disiplin	Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Pensiun) Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Pembekalan Pegawai yang akan Memasuki Batas Usia Pensiun	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian, Rapat Kerja Teknis, dan Bimbingan Teknis Pembinaan Disiplin Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Kesekretariatan Majelis Kode Etik sesuai Kewenangan	ASN Pemprov DKI Jakarta
5	UPT Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai	Penilaian Kompetensi dan Potensi	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis Jabatan	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengembangan Alat Ukur Psikologi	ASN Pemprov DKI Jakarta

No	Bidang	Jenis Layanan	Kelompok Sasaran
		Pelaksanaan <i>Feedback</i> Hasil Penilaian Kompetensi dan Potensi	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan Konseling Kerja	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Bagi Pengelola Kepegawaian dalam rangka Optimalisasi Pembinaan Pegawai	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengelolaan Sistem Informasi Peta Kompetensi	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengelolaan Sistem CAT	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Kerjasama dengan Instansi yang memiliki izin <i>certified</i>	Organisasi Profesi dan Tenaga Ahli
6	UPT Pusat Data dan Informasi Kepegawaian	Pelaksanaan Transformasi Digital	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pengelolaan Data, Dokumen, dan Informasi Kepegawaian	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Pelaksanaan dan Pemrosesan Tunjangan dan Gaji ASN	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Bimbingan dan Teknis Informasi Kepegawaian	ASN Pemprov DKI Jakarta
7	Sekretariat Korpri	Melakukan Fasilitasi Profesi ASN	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Kegiatan Olahraga Seni dan Budaya	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Kegiatan Mental Spiritual	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Dana Hibah kepada lembaga	Badan Cendana Bakti Jaya, Perkumpulan Werdatama Jaya, Yayasan Pensiunan DKI Jakarta, & Yayasan Korpri DKI Jakarta
		Fasilitasi Konsultasi Bantuan Hukum	ASN Pemprov DKI Jakarta
		Fasilitasi Kegiatan Korpri Nasional	Anggota Korpri Jakarta/ Nasional

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta memegang peran penting dalam mengelola manajemen ASN secara terpadu. Peran ini tidak hanya terbatas pada aspek administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup pembinaan karier, peningkatan kompetensi, pengelolaan kinerja, serta pemenuhan hak dan kesejahteraan pegawai. Seluruh upaya

tersebut diarahkan untuk membentuk ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang prima di wilayah DKI Jakarta. Penyelenggaraan layanan kepegawaian dilaksanakan melalui berbagai bidang teknis dan unit pelaksana yang saling terintegrasi. Layanan yang diberikan mencakup siklus manajemen ASN mulai dari perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, penegakan disiplin, penilaian kompetensi, hingga transformasi digital. Dengan tata kelola yang terarah dan modern, BKD Provinsi DKI Jakarta berupaya mewujudkan birokrasi yang transparan, akuntabel, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. Dalam pelaksanaannya, Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi berfungsi sebagai pelaksana kebijakan di tingkat wilayah. Peran ini mencakup implementasi kebijakan kepegawaian, fasilitasi layanan langsung kepada ASN, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan layanan di lapangan. Kehadiran Suku BKD menjembatani kebijakan tingkat provinsi dengan kebutuhan nyata pegawai di wilayah, sehingga pengelolaan ASN di Provinsi DKI Jakarta dapat berjalan efektif, merata, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

2.1.5 Mitra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dalam Pemberian Pelayanan

Untuk meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan kepada masyarakat, BKD Provinsi DKI Jakarta menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Kemitraan ini mencakup unsur pemerintah yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program serta kegiatan pelayanan. Berikut ini disajikan rincian mitra perangkat daerah yang berperan dalam mendukung kinerja pelayanan BKD Provinsi DKI Jakarta:

Tabel 2.5 Mitra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Mitra Perangkat Daerah	Jenis Layanan	Dukungan Kinerja
1	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	Pengembangan Sistem Informasi	Pendampingan Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi

No	Mitra Perangkat Daerah	Jenis Layanan	Dukungan Kinerja
2	Inspektorat	Pengawasan dan Pembinaan ASN	Pendampingan dalam Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku ASN
3	Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi (Sekretariat Daerah)	Struktur Organisasi/Kelembagaan, Analisis Jabatan (Anjab), dan Analisis Beban Kerja (ABK)	<i>Supporting Data</i> Kelembagaan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam Rangka Penyusunan Kebutuhan ASN dan Non-ASN
		Fasilitasi Kesekretariatan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Pendampingan Proses Perencanaan <i>Cascading</i> Target Kinerja serta <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
4	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi ASN	<i>Supporting Data</i> dalam Rangka Mendukung Penerapan Manajemen Talenta
5	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Fasilitasi Proses Perencanaan	Pendampingan Proses Perencanaan Anggaran serta <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (muncul 2 kali, cukup ditulis sekali)
		Fasilitasi Kesekretariatan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (duplikat dari poin 4, bisa digabung)	Pendampingan Proses Perencanaan Target Kinerja yang Didasarkan pada Dokumen Perencanaan Renstra serta <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
6	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	Fasilitasi Proses Penganggaran	Pendampingan Proses Perencanaan Anggaran serta <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
7	Biro Hukum	Fasilitasi Penyusunan Peraturan di Bidang Kepegawaian	Pendampingan dan Penyusunan Peraturan di Bidang Kepegawaian

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Dalam pelaksanaan tugasnya, BKD Provinsi DKI Jakarta tidak dapat berdiri sendiri, melainkan membutuhkan sinergi dengan berbagai perangkat daerah. Kemitraan ini diwujudkan dalam bentuk layanan lintas sektor yang meliputi dukungan data, fasilitasi administrasi, pelayanan kepegawaian, pengembangan kompetensi, hingga layanan teknologi informasi. Melalui pola kolaborasi ini, BKD dapat memastikan setiap program dan kegiatan berjalan lebih efektif, terkoordinasi, dan berdaya guna. Dukungan perangkat daerah juga menjadi fondasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel.

2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Untuk mencapai sasaran strategis pembangunan daerah, sinergi antara perangkat daerah dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki peran penting, terutama dalam penyediaan layanan publik, penguatan ekonomi lokal, serta kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dukungan BUMD terhadap perangkat daerah pada umumnya diwujudkan melalui kolaborasi program, penyediaan infrastruktur, maupun keterlibatan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. Namun, dalam konteks BKD Provinsi DKI Jakarta, dukungan BUMD terhadap pencapaian kinerja tidak ditemukan. Hal ini disebabkan karena urusan kepegawaian lebih bersifat manajerial dan internal pemerintahan, sehingga tidak memiliki keterkaitan langsung dengan bidang usaha yang dijalankan oleh BUMD. Dengan demikian, pencapaian kinerja BKD sepenuhnya bergantung pada upaya internal perangkat daerah serta koordinasi dengan instansi pemerintah terkait, tanpa kontribusi langsung dari BUMD.

2.1.7 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Kerja sama daerah merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki tanggung jawab strategis dalam

merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi setiap kerja sama, baik antar daerah maupun dengan pihak ketiga, agar selaras dengan prioritas pembangunan serta kebutuhan masyarakat. Namun, pada BKD Provinsi DKI Jakarta tidak terdapat kerja sama daerah yang secara langsung menjadi tanggung jawab perangkat daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKD tidak memiliki bentuk perjanjian kerja sama formal dengan pihak lain. Dengan demikian, seluruh kegiatan dan pencapaian kinerja BKD dilaksanakan secara mandiri oleh perangkat daerah melalui mekanisme internal.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Pelayanan yang diselenggarakan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki tantangan yang beragam, yang dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Permasalahan tersebut dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari keterbatasan sumber daya, kurangnya infrastruktur yang memadai, hingga kendala dalam sistem dan proses pelayanan yang belum optimal. Analisis terhadap permasalahan ini sangat penting untuk memahami akar penyebabnya, serta untuk merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berikut adalah pemetaan permasalahan yang dihadapi oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dalam penyelenggaraan pelayanan, yang dapat dijabarkan lebih lanjut melalui tabel berikut:

Tabel 2.6 Pemetaan Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan penempatan ASN/Non ASN belum sepenuhnya selaras dengan kompetensi individu, kebutuhan	Proses perencanaan kebutuhan dan pengadaan belum efektif, sehingga distribusi dan penempatan ASN/Non ASN masih kurang merata serta belum sesuai	Rencana kebutuhan ASN yang disusun belum komprehensif karena perumusannya belum sepenuhnya didasarkan pada prioritas pembangunan

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
organisasi, serta prioritas pembangunan daerah	dengan kebutuhan organisasi	daerah dan permasalahan yang teridentifikasi dalam RPJMD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
		Distribusi dan penempatan ASN belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi serta kebutuhan organisasi
		Kelembagaan atau struktur organisasi dalam melaksanakan pengelolaan tenaga Non ASN secara komprehensif masih belum memadai
Pengembangan karier ASN belum sepenuhnya berbasis pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, serta pola karier berkelanjutan	Penerapan manajemen talenta dalam pengembangan karier ASN belum konsisten	Pemetaan potensi dan kompetensi ASN belum dilaksanakan secara menyeluruh
		Pengembangan karier ASN belum sepenuhnya mengacu pada kebijakan pola karier yang telah ditetapkan
		Metodologi <i>assessment center</i> untuk pemetaan potensi dan kompetensi telah tersedia, namun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut agar hasilnya lebih cepat, akurat, dan objektif
	Sistem manajemen kinerja ASN belum optimal	Belum tersedia kebijakan atau pedoman pengelolaan kinerja yang komprehensif, termasuk keberadaan Tim Pengelola Kinerja, mekanisme penghargaan atas capaian kinerja pegawai, dan lain-lain
		Capaian kinerja individu belum sejalan dengan capaian kinerja organisasi
Layanan kepegawaian dan perlindungan ASN belum dilaksanakan secara komprehensif, terintegrasi, serta berkelanjutan	Penerapan sistem <i>reward and punishment</i> belum optimal	Kebijakan pemberian penghargaan (<i>finansial</i> dan <i>non-finansial</i>) belum diterapkan secara komprehensif

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		Pembinaan disiplin ASN belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan integritas serta pemahaman ASN terkait regulasi disiplin
		Pembinaan mental-spiritual ASN untuk membangun budaya disiplin dan integritas belum dilaksanakan secara efektif dan efisien
	Terjadi disharmonisasi peraturan dan kebijakan di bidang kepegawaian (pengelolaan manajemen ASN)	Terdapat ketidaksesuaian antar peraturan, baik dari segi substansi maupun hierarki, yang mengakibatkan kendala dalam perumusan maupun implementasi kebijakan
	Layanan bantuan hukum bagi ASN melalui KORPRI belum berjalan optimal	Belum terbentuk lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum KORPRI sebagaimana diatur dalam Peraturan DPKN Nomor 1 Tahun 2023
		Layanan konsultasi hukum bagi ASN masih terbatas pada perkara perdata
	Pelaksanaan digitalisasi manajemen ASN belum optimal	Pelayanan manajemen ASN belum sepenuhnya diselenggarakan secara digital
		Pemanfaatan teknologi digital dalam proses manajemen ASN belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem dan data
		Pemutakhiran data kepegawaian belum optimal, sehingga akurasi data masih belum sepenuhnya terjamin
Penguatan kapasitas ASN BKD belum terlaksana secara optimal	Program pengembangan kompetensi ASN BKD belum sepenuhnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan relevansi tugas, fungsi, dan tanggung jawab	Program pelatihan dan pengembangan belum sepenuhnya diarahkan sesuai kebutuhan jabatan yang diampu

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Penerapan sistem merit di lingkungan BKD Provinsi DKI Jakarta masih menghadapi sejumlah tantangan strategis. Dari sisi perencanaan kebutuhan dan pengadaan, distribusi serta penempatan ASN/Non ASN belum merata dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi maupun kebutuhan organisasi, dipengaruhi oleh rencana kebutuhan yang kurang komprehensif dan kelembagaan pengelolaan Non ASN yang belum memadai. Pada aspek pengembangan karier, promosi, dan mutasi, manajemen talenta belum konsisten karena pemetaan potensi dan kompetensi ASN belum menyeluruh, pola karier berkelanjutan belum sepenuhnya diterapkan, serta *assessment center* masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Dalam manajemen kinerja, sistem yang ada belum optimal akibat ketiadaan pedoman yang komprehensif, mekanisme penghargaan yang belum jelas, serta ketidaksesuaian antara capaian individu dan organisasi. Sementara itu, perlindungan dan pelayanan ASN masih lemah, ditandai dengan penerapan *reward and punishment* yang belum optimal, pembinaan disiplin dan mental-spiritual yang belum efektif, disharmonisasi regulasi, layanan bantuan hukum yang terbatas, serta digitalisasi manajemen ASN yang belum terintegrasi. Di sisi lain, penguatan kapasitas ASN BKD juga belum berjalan optimal karena program pengembangan kompetensi belum sepenuhnya diarahkan sesuai kebutuhan jabatan. Keseluruhan kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem merit yang terarah, terintegrasi, dan berkesinambungan.

2.2.2 Isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya dapat mempengaruhi daerah baik secara langsung ataupun tidak langsung secara signifikan di masa datang. Penentuan isu strategis pada BKD Provinsi DKI Jakarta didasarkan pada Potensi dan Permasalahan, Telaahan RPJMN, Renstra Kementerian/Lembaga, KLHS RPJMD, RPJPD, dan RPJMD Provinsi DKI Jakarta dengan rincian sebagai berikut:

2.2.2.1 Isu Global

Isu global merujuk pada kondisi, tren, maupun tantangan yang bersifat lintas negara dan berpotensi memengaruhi stabilitas nasional maupun daerah. Isu ini mencakup perubahan iklim, krisis ekonomi global, pandemi, kemajuan teknologi, hingga dinamika sosial dan politik internasional yang berdampak pada perekonomian, lingkungan, serta kehidupan masyarakat di tingkat lokal. Bagi BKD Provinsi DKI Jakarta, isu global ini relevan karena dapat memengaruhi arah kebijakan pembangunan SDM aparatur, pola layanan kepegawaian, serta kesiapan birokrasi dalam menghadapi perubahan cepat di tingkat regional maupun internasional. Isu global yang relevan dengan BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Pergeseran demografi ASN yang menuntut regenerasi dan penguatan manajemen talenta
2. Transformasi digital birokrasi disertai kebutuhan penguatan keamanan data
3. Tuntutan penerapan *good governance* dan integritas global
4. Ketimpangan pelayanan publik akibat belum meratanya distribusi ASN
5. Peningkatan daya saing ASN dalam menghadapi dinamika globalisasi







2.2.2.2 Telaah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 - 2029

Analisis terhadap RPJMN Tahun 2025–2029 dilakukan untuk memastikan keterpaduan arah pembangunan nasional dengan perencanaan pembangunan daerah, sehingga sasaran pembangunan nasional dapat tercapai secara efektif dan berkesinambungan. RPJMN 2025–2029 memuat visi, misi, arah kebijakan, serta prioritas pembangunan yang menjadi pedoman bagi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam menyusun program dan kegiatan. Isu strategis yang tercantum dalam RPJMN menjadi landasan bagi penyelarasan kebijakan daerah, khususnya dalam bidang kepegawaian, agar mendukung pencapaian target pembangunan nasional secara terukur, adaptif, dan akuntabel.



Visi

Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045

- | | | | |
|--|--|--|--|
|  <p>1</p> | Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM). |  <p>5</p> | Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri. |
|  <p>2</p> | Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru. |  <p>6</p> | Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan. |
|  <p>3</p> | Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi. |  <p>7</p> | Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan. |
|  <p>4</p> | Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas. |  <p>8</p> | Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. |

Gambar 2.5 Visi Misi Presiden Republik Indonesia Tahun 2025 - 2029

Sumber : RPJMN Tahun 2025 - 2029

Gambar di atas menampilkan visi dan misi Presiden Republik Indonesia tahun 2025–2029 yang menjadi arah pembangunan nasional serta pedoman utama bagi seluruh perangkat pemerintah, termasuk pemerintah daerah. Visi dan misi tersebut menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan tata kelola pemerintahan, serta transformasi digital birokrasi untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Sejalan dengan itu, pemerintah daerah, khususnya BKD Provinsi DKI Jakarta, perlu merumuskan isu strategis dalam pengelolaan ASN agar kebijakan yang dijalankan tetap relevan, adaptif, dan selaras dengan RPJMN 2025–2029. Isu-isu tersebut mencerminkan tantangan utama dalam tata kelola pemerintahan yang memiliki implikasi langsung terhadap pembangunan nasional maupun daerah. Adapun isu strategis yang relevan dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:



1. Disparitas kesejahteraan ASN yang menuntut kebijakan kompensasi lebih adil dan berkeadilan
2. Pergeseran demografi ASN dengan 34% berusia 50 tahun ke atas, sehingga perlu strategi regenerasi, alih pengetahuan, dan peningkatan kompetensi digital
3. Akses pelayanan publik yang belum memadai, menuntut penguatan kapasitas ASN dan kualitas layanan berbasis teknologi
4. Penerapan sistem merit yang belum optimal, sehingga perlu pengawasan ketat dan pembinaan berkelanjutan
5. Proses bisnis dan tata kelola pemerintahan yang masih terfragmentasi, menuntut integrasi sistem, penyederhanaan prosedur, dan efektivitas koordinasi
6. Meningkatnya kasus WNI bermasalah di luar negeri, menuntut kolaborasi lintas kementerian/lembaga untuk perlindungan yang lebih baik
7. Hubungan pusat-daerah yang belum optimal, memerlukan sinkronisasi kebijakan kepegawaian dan penguatan koordinasi
8. Kesenjangan kapasitas pemda dalam kelembagaan dan SDM, menuntut peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan penguatan organisasi
9. Fondasi keuangan daerah yang belum efektif, sehingga perlu inovasi pembiayaan serta akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran

2.2.2.3 Telaah Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga

Analisis terhadap Renstra Kementerian/Lembaga dilakukan untuk mendukung sinkronisasi dan harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, sehingga sasaran pembangunan dapat dicapai secara terintegrasi. Isu strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi bagian dari isu nasional yang bersumber dari kebijakan, program prioritas, serta arah pembangunan strategis nasional.

ISU STRATEGIS BKN



Future Human Capital

- Peralihan generasi dari generasi baby boomers menjadi generasi muda (gen X, milenial/ gen Y, dan gen Z)
- Kompetensi digital menjadi sebuah kebutuhan dan keharusan
- Membangun squad team berbasis kolaborasi



Orkestrasi dan Sinkronisasi Kebijakan Antar Pengelola ASN Nasional dan Regional

- Kolaborasi multi pihak
- Dibutuhkan proses regulasi dan bisnis yang jelas dengan beberapa instansi yang berkorelasi dengan manajemen ASN



Transformasi Digital Manajemen ASN (Interoperabilitas Data dan Aplikasi)

- Penguatan *Cyber Security* dalam Sistem Informasi ASN
- Optimalisasi pemanfaatan data ASN
- Mewujudkan pemanfaatan data ASN
- Mewujudkan akurasi data sebagai dasar terlaksananya mobilitas talenta



Pengawasan Penerapan Sistem Merit Pasca UU No. 20/2023

- BKN Pusat dan Kantor Regional sebagai *strategic partner* Pejabat Pengelola Kepegawaian (PPK)
- ASN dan Pejabat Negara sebagai *stakeholder* langsung BKN
- Dibutuhkan penguatan kapabilitas SDM BKN untuk pelaksanaan prinsip merit

Gambar 2.6 Isu Strategis Renstra BKN Tahun 2025 - 2029

Sumber : Badan Kepegawaian Negara, 2025

Isu-isu tersebut mencerminkan fokus kerja sektoral yang memiliki implikasi langsung terhadap pembangunan di daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menyesuaikan perencanaan dan penganggaran agar selaras dengan target strategis nasional. Adapun isu strategis BKN yang relevan dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Pergeseran generasi ASN (*baby boomers* ke Gen X, Y, Z), tuntutan kompetensi digital, dan pentingnya kerja kolaboratif.
2. Perlu regulasi dan kolaborasi multi-pihak agar kebijakan kepegawaian sinkron antar pusat-daerah.
3. Optimalisasi pemanfaatan data ASN, *cyber security*, akurasi data untuk mobilitas talenta.
4. Penguatan peran BKN dalam mengawasi prinsip merit di instansi pusat/daerah, serta peningkatan kapabilitas SDM pengelola kepegawaian.

2.2.2.4 Telaah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Telaah RPJPD Provinsi DKI Jakarta periode 2025–2045 menekankan penguatan ASN sebagai pilar utama tata kelola pemerintahan yang profesional, bersih, dan adaptif terhadap perubahan. Arah kebijakan

diarahkan pada peningkatan kompetensi, integritas, dan kinerja ASN, sekaligus mendorong transformasi digital serta pemerataan distribusi ASN agar pelayanan publik lebih adil, transparan, dan responsif. Hasil telaah utama yang menjadi arah pengembangan ASN dalam RPJPD 2025–2045 meliputi:



Gambar 2.7 Isu RPJPD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2045

Sumber : RPJPD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 - 2045

Isu RPJPD Provinsi DKI Jakarta 2025–2029 menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan profesionalitas ASN, optimalisasi sistem merit, transformasi digital, penguatan integritas, pemerataan distribusi ASN, reformasi penggajian dan pensiun, serta akselerasi adaptasi teknologi untuk inovasi pelayanan publik. Isu-isu ini mencerminkan fokus pembangunan birokrasi yang lebih profesional, bersih, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dengan demikian, ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang transparan, responsif, dan berdaya saing tinggi.

2.2.2.5 Telaah Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia

Telaah Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia menekankan pentingnya penguatan daya saing daerah melalui pembangunan kota yang inklusif, modern, dan berkelanjutan. Jakarta diarahkan untuk menjadi kota global yang profesional dalam tata kelola, bersih, serta adaptif terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Arah kebijakan difokuskan pada peningkatan kualitas infrastruktur, kinerja pelayanan publik, transformasi digital, dan pemerataan pembangunan agar manfaatnya dirasakan secara merata oleh masyarakat. Dengan demikian, Jakarta diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang adil, transparan, responsif, sekaligus kompetitif di tingkat global menuju 20 besar kota dunia.



Gambar 2.8 Isu Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia

Sumber : Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia

Berdasarkan isu Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia berfokus pada penguatan kualitas dan profesionalitas ASN melalui

peremajaan komposisi serta peningkatan kompetensi, optimalisasi sistem merit dan rekrutmen yang lebih terarah, serta pengembangan kompetensi dan manajemen kinerja berbasis *outcome*. Selain itu, transformasi digital ASN didorong melalui literasi digital, pemanfaatan SPBE, dan adopsi teknologi baru, disertai penguatan tata kelola kelembagaan dan dukungan pembiayaan untuk pemerataan distribusi ASN dan keberlanjutan reformasi.

2.2.2.6 Telaah Laporan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Periode 2025-2029

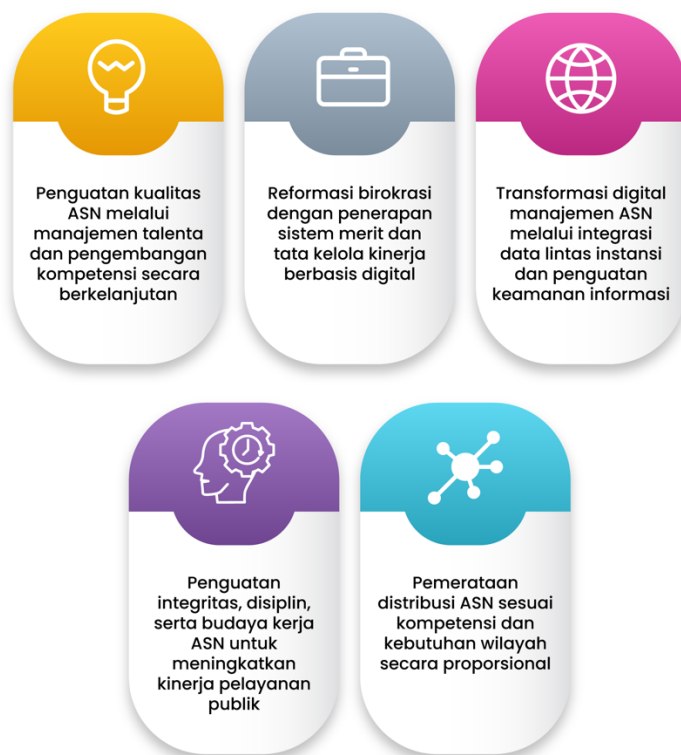
Laporan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dalam RPJMD mengidentifikasi isu-isu strategis pembangunan berkelanjutan yang mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dokumen ini menjadi dasar penting dalam perumusan kebijakan dan program pembangunan daerah agar selaras dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Oleh karena itu, isu-isu yang tercantum dalam KLHS RPJMD harus menjadi perhatian dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah, termasuk BKD Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap arah kebijakan dan strategi pembangunan sejalan dengan prinsip keberlanjutan serta mampu menjawab tantangan jangka panjang. Isu-isu strategis yang relevan dengan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta antara lain:

1. Penguatan tata kelola ASN berbasis prinsip *good governance*.
2. Transformasi digital manajemen ASN yang terintegrasi dan aman.
3. Pemerataan distribusi ASN untuk mendukung keadilan pelayanan publik.
4. Peningkatan kapasitas ASN agar adaptif terhadap tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan.
5. Penguatan kolaborasi multipihak dalam pengelolaan ASN.

2.2.2.7 Telaahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

RPJMD BKD Provinsi DKI Jakarta merupakan dokumen perencanaan pembangunan lima tahunan yang menjadi acuan bagi seluruh perangkat daerah dalam merumuskan kebijakan dan program

pembangunan. Salah satu komponen penting RPJMD adalah identifikasi isu strategis daerah (regional) yang bersumber dari kondisi faktual, potensi, serta tantangan pembangunan di wilayah Jakarta. Isu strategis tersebut menggambarkan agenda prioritas yang harus ditangani secara terencana dan terpadu oleh seluruh perangkat daerah. Dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah, isu strategis RPJMD perlu diintegrasikan agar tercipta konsistensi arah kebijakan dan efektivitas pencapaian tujuan pembangunan. Adapun isu-isu strategis daerah yang relevan dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta antara lain sebagai berikut:



Gambar 2.9 Isu RPJMD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029

Sumber : RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 - 2029

Berdasarkan isu RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 menekankan pada penguatan ASN melalui manajemen talenta dan pengembangan kompetensi berkelanjutan, reformasi birokrasi dengan sistem merit berbasis digital, serta transformasi digital manajemen ASN untuk integrasi data dan keamanan informasi. Selain itu, juga ditekankan

penguatan integritas, disiplin, dan budaya kerja ASN guna meningkatkan kinerja pelayanan publik, serta pemerataan distribusi ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan wilayah secara proporsional.

2.2.2.8 Potensi Daerah

Berdasarkan potensi daerah merupakan salah satu sumber utama dalam perumusan isu strategis. Pemanfaatan potensi secara optimal tidak hanya berfungsi mempercepat pembangunan, tetapi juga mendorong kemandirian dan meningkatkan daya saing daerah. Oleh karena itu, potensi unggulan daerah perlu diidentifikasi dan diarahkan sebagai isu strategis yang dapat menjadi kekuatan pembangunan. Dalam konteks BKD Provinsi DKI Jakarta, potensi daerah yang relevan dengan tugas dan fungsi kelembagaan menjadi pijakan penting dalam merumuskan arah kebijakan kepegawaian. Adapun potensi daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi DKI Jakarta antara lain:

1. Ketersediaan SDM yang kompeten serta infrastruktur teknologi informasi yang memadai untuk mendukung pengelolaan manajemen ASN.
2. Terbangunnya jejaring kerja sama dan koordinasi yang kuat dengan instansi pusat, lembaga pendidikan, profesi, dan *stakeholder* terkait dalam peningkatan kapasitas ASN.
3. Kewenangan daerah dalam penyusunan kebijakan strategis di bidang kepegawaian.
4. Dukungan anggaran serta sarana prasarana yang memadai untuk menunjang layanan manajemen ASN.

Sebagai tindak lanjut dari hasil telaah terhadap berbagai sumber yang telah dijelaskan, perlu dilakukan integrasi untuk mengidentifikasi isu strategis BKD Provinsi DKI Jakarta secara komprehensif. Proses integrasi ini mencakup isu global, potensi daerah, permasalahan pelayanan, Renstra Badan Kepegawaian Negara, KLHS RPJMD, RPJPD dan RPJMD Provinsi DKI Jakarta dan dokumen perencanaan lainnya. Rincian hasil integrasi tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.7 Perumusan Isu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terbangunnya jejaring kerja sama dan koordinasi yang kuat dengan instansi pusat, lembaga pendidikan, profesi, dan <i>stakeholder</i> terkait dalam peningkatan kapasitas ASN	Perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan penempatan ASN/Non ASN belum sepenuhnya selaras dengan kompetensi individu, kebutuhan organisasi, serta prioritas pembangunan daerah	Pemerataan distribusi ASN untuk mewujudkan keadilan pelayanan publik	Pergeseran demografi ASN yang menuntut regenerasi dan penguatan manajemen talenta	Sebanyak 34% dari total ASN berusia di atas 50 tahun (<i>aging workforce</i>)	Pemerataan distribusi ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan wilayah secara proporsional	Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Penempatan dan Distribusi ASN/Non ASN dengan Mempertimbangkan Kompetensi, Kebutuhan Organisasi dan Prioritas Pembangunan Daerah
			Ketimpangan pelayanan publik akibat belum meratanya distribusi ASN		Penguatan regulasi dan kolaborasi multi pihak untuk mewujudkan kebijakan kepegawaian yang sinkron antara pusat dan daerah	
Dukungan anggaran serta sarana prasarana yang memadai untuk menunjang layanan manajemen ASN		Penguatan kolaborasi multipihak dalam pengelolaan ASN			Penguatan tata kelola kelembagaan dan dukungan pembiayaan kepegawaian guna pemerataan distribusi ASN, sinkronisasi lintas wilayah, serta keberlanjutan reformasi ASN.	
Ketersediaan SDM yang kompeten serta infrastruktur teknologi informasi yang memadai untuk mendukung pengelolaan manajemen ASN.	Pengembangan karier ASN belum sepenuhnya berbasis pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, serta pola karier berkelanjutan	Peningkatan kapasitas ASN agar adaptif terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan	Pergeseran demografi ASN yang menuntut regenerasi dan penguatan manajemen talenta	Kesenjangan kapasitas pemerintah daerah dalam kelembagaan dan pengelolaan SDM	Penguatan kualitas dan profesionalitas ASN melalui manajemen talenta dan pengembangan kompetensi berkelanjutan	Penguatan Sistem Manajemen Talenta ASN
			Peningkatan daya saing ASN dalam menghadapi dinamika globalisasi	Optimalisasi pemanfaatan data ASN, penguatan keamanan siber, serta peningkatan akurasi data untuk mendukung mobilitas talenta	Penguatan kualitas dan profesionalitas ASN melalui peremajaan komposisi, pengisian jabatan strategis, serta peningkatan kompetensi teknis, digital, dan <i>soft skills</i>	

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
Dukungan anggaran serta sarana prasarana yang memadai untuk menunjang layanan manajemen ASN	Layanan kepegawaian dan perlindungan ASN belum dilaksanakan secara komprehensif, terintegrasi, serta berkesinambungan	Penguatan tata kelola ASN berbasis prinsip <i>good governance</i>	Tuntutan penerapan <i>good governance</i> dan integritas global	Disparitas kesejahteraan ASN	Penguatan integritas, disiplin, serta budaya kerja ASN untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan Reformasi sistem penggajian dan pensiun ASN yang adil, transparan, dan berbasis kinerja Penguatan integritas, disiplin, serta budaya kerja ASN untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik	Penyempurnaan Kebijakan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> yang Mampu Mendorong Peningkatan Kinerja, Disiplin, dan Kesejahteraan ASN
				Penguatan peran BKN dalam pengawasan prinsip merit di instansi pusat/daerah serta peningkatan kapabilitas SDM pengelola kepegawaian	Pengembangan kompetensi dan manajemen kinerja ASN secara berkelanjutan dengan integrasi sistem pelacakan kinerja dan akuntabilitas berbasis <i>outcome</i>	
Ketersediaan SDM yang kompeten serta infrastruktur teknologi informasi yang memadai untuk mendukung pengelolaan manajemen ASN	Layanan kepegawaian dan perlindungan ASN belum dilaksanakan secara komprehensif, terintegrasi, serta berkesinambungan	Transformasi digital manajemen ASN yang terintegrasi dan aman	Transformasi digital birokrasi disertai kebutuhan penguatan keamanan data	Proses bisnis dan tata kelola pemerintahan masih terfragmentasi dan kurang efektif	Transformasi digital manajemen ASN melalui integrasi SPBE, <i>interoperabilitas</i> , dan keamanan informasi Akselerasi adaptasi ASN terhadap teknologi baru (AI, <i>big data</i> , <i>IoT</i>) untuk inovasi pelayanan publik	Transformasi Digital Manajemen ASN
				Pergeseran generasi ASN dari <i>Baby Boomers</i> ke Gen X, Y, dan Z yang menuntut penguasaan kompetensi digital serta penguatan kerja kolaboratif	Transformasi digital ASN melalui peningkatan literasi digital, pemanfaatan SPBE, serta adopsi teknologi baru untuk mendukung inovasi layanan publik	
				Optimalisasi pemanfaatan data ASN, penguatan keamanan siber, serta peningkatan akurasi data untuk mendukung mobilitas talenta	Reformasi birokrasi dengan penerapan sistem merit dan tata kelola kinerja berbasis digital Transformasi digital manajemen ASN melalui integrasi data lintas instansi dan penguatan keamanan informasi	

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
Terbangunnya jejaring kerja sama dan koordinasi yang kuat dengan instansi pusat, lembaga pendidikan, profesi, dan <i>stakeholder</i> terkait dalam peningkatan kapasitas ASN		Penguatan tata kelola ASN berbasis prinsip <i>good governance</i>	Transformasi digital birokrasi disertai kebutuhan penguatan keamanan data	Penerapan sistem merit belum optimal	Optimalisasi sistem merit dalam rekrutmen, promosi, mutasi, dan pengembangan karier ASN	Penguatan Kapabilitas ASN BKD dalam Rangka Pelaksanaan Prinsip Merit Sistem
			Tuntutan penerapan <i>good governance</i> dan integritas global	Kesenjangan kapasitas pemerintah daerah dalam kelembagaan dan pengelolaan SDM	Optimalisasi sistem merit dan rekrutmen ASN yang lebih terarah untuk menjaring talenta muda, profesional, dan spesialis sesuai kebutuhan pembangunan masa depan	
Kewenangan daerah dalam penyusunan kebijakan strategis di bidang kepegawaian	Penguatan kapasitas ASN BKD belum terlaksana secara optimal	Penguatan kolaborasi multipihak dalam pengelolaan ASN	Peningkatan daya saing ASN dalam menghadapi dinamika globalisasi	Penguatan regulasi dan kolaborasi multi pihak untuk mewujudkan kebijakan kepegawaian yang sinkron antara pusat dan daerah	Penguatan tata kelola kelembagaan dan dukungan pembiayaan kepegawaian guna pemerataan distribusi ASN, sinkronisasi lintas wilayah, serta keberlanjutan reformasi ASN	
				Penguatan peran BKN dalam pengawasan prinsip merit di instansi pusat/daerah serta peningkatan kapabilitas SDM pengelola kepegawaian	Reformasi birokrasi dengan penerapan sistem merit dan tata kelola kinerja berbasis digital	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025



Berdasarkan hasil integrasi dari berbagai sumber perumusan isu strategis, sebagaimana ditampilkan pada tabel sebelumnya, telah teridentifikasi sejumlah isu strategis yang menjadi fokus utama BKD Provinsi DKI Jakarta. Isu-isu tersebut mencerminkan kondisi aktual yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, penyelenggaraan urusan pemerintahan, serta pemenuhan mandat kelembagaan BKD.

Isu strategis ini tidak hanya menggambarkan tantangan yang dihadapi, tetapi juga memberikan arah bagi BKD dalam menyusun kebijakan, tujuan, sasaran, serta program pembangunan yang lebih terarah dan responsif terhadap kebutuhan aparatur maupun masyarakat. Dengan demikian, isu strategis tersebut menjadi landasan penting dalam perumusan arah kebijakan dan langkah operasional yang dituangkan ke dalam dokumen perencanaan BKD Provinsi DKI Jakarta. Uraian lebih lanjut mengenai isu strategis BKD Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat pada bagian berikut:

1. Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Penempatan dan Distribusi ASN/Non ASN dengan Mempertimbangkan Kompetensi, Kebutuhan Organisasi dan Prioritas Pembangunan Daerah

Isu ini berangkat dari kondisi perencanaan ASN/Non ASN yang belum sepenuhnya selaras dengan kompetensi individu, kebutuhan organisasi, dan arah pembangunan daerah. Masih terdapat ketimpangan distribusi aparatur, keterbatasan regenerasi karena 34% ASN berusia di atas 50 tahun, serta kurang optimalnya sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah, yang berimplikasi pada belum maksimalnya kualitas pelayanan publik. Di sisi lain, Pemerintah Daerah memiliki potensi berupa dukungan anggaran, sarana prasarana, serta jejaring kerja sama lintas instansi dan *stakeholder*. Potensi ini harus dimanfaatkan untuk memperkuat sistem merit, manajemen talenta, dan tata kelola kelembagaan, sehingga perencanaan, pengadaan, penempatan, dan distribusi ASN/Non ASN dapat dilakukan secara profesional, adil, dan proporsional. Dengan demikian, pelayanan publik

dapat meningkat dan mendukung tercapainya prioritas pembangunan daerah secara efektif dan berkelanjutan.

2. Penguatan Sistem Manajemen Talenta ASN

Isu ini muncul karena pengembangan karier ASN belum sepenuhnya berbasis pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, serta pola karier berkelanjutan. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya kapasitas ASN dalam merespons dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan. Tantangan global berupa pergeseran demografi ASN yang menuntut regenerasi, serta peningkatan daya saing dalam menghadapi globalisasi, semakin mempertegas kebutuhan akan sistem manajemen talenta yang terintegrasi, akuntabel, dan berbasis *outcome*. Di tingkat nasional, kesenjangan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah dalam pengelolaan SDM serta kebutuhan optimalisasi pemanfaatan data ASN menuntut adanya penguatan sistem yang lebih adaptif dan modern. Pemerintah Daerah memiliki modal berupa ketersediaan SDM yang kompeten serta dukungan infrastruktur teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan ASN. Potensi ini perlu dimanfaatkan untuk memperkuat manajemen talenta melalui perencanaan komposisi jabatan strategis, peningkatan kompetensi teknis, digital, dan *soft skills*, serta pengembangan pola karier yang berkelanjutan. Dengan penguatan sistem manajemen talenta, ASN diharapkan mampu tampil lebih profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas sekaligus mendukung pencapaian prioritas pembangunan daerah.

3. Penyempurnaan Kebijakan *Reward* dan *Punishment* yang Mampu Mendorong Peningkatan Kinerja, Disiplin, dan Kesejahteraan ASN

Isu ini lahir dari belum optimalnya layanan kepegawaian dan perlindungan ASN yang seharusnya dilaksanakan secara komprehensif, terintegrasi, dan berkesinambungan. Permasalahan disparitas kesejahteraan ASN, belum transparannya sistem penggajian dan pensiun berbasis kinerja, serta lemahnya konsistensi dalam

penerapan *reward* dan *punishment* mengakibatkan rendahnya motivasi, disiplin, serta kualitas pelayanan publik. Tuntutan global atas penerapan *good governance* dan integritas, serta peran nasional melalui BKN dalam pengawasan prinsip merit dan penguatan kapabilitas SDM kepegawaian semakin menegaskan pentingnya membenahan kebijakan ini. Pemerintah Daerah memiliki potensi berupa dukungan anggaran, sarana prasarana, serta komitmen penguatan integritas dan budaya kerja ASN. Dengan penyempurnaan kebijakan *reward* dan *punishment* yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, ASN diharapkan dapat lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional, berintegritas, dan berorientasi pada hasil. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan disiplin ASN, tetapi juga mendorong kesejahteraan yang lebih baik, sekaligus memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Transformasi Digital Manajemen ASN

Isu ini muncul karena layanan kepegawaian dan perlindungan ASN masih dilaksanakan secara terfragmentasi dan belum terintegrasi, sehingga mengurangi efektivitas tata kelola pemerintahan. Pergeseran generasi ASN dari *Baby Boomers* ke Gen X, Y, dan Z menuntut penguasaan kompetensi digital, literasi teknologi, serta penguatan kerja kolaboratif. Di tingkat global, transformasi birokrasi digital menekankan kebutuhan akan keamanan data, sedangkan di tingkat nasional masih terdapat tantangan berupa proses bisnis pemerintahan yang belum optimal dan keterbatasan pemanfaatan data untuk mendukung mobilitas talenta. Pemerintah Daerah memiliki potensi berupa SDM yang kompeten dan infrastruktur teknologi informasi yang memadai. Potensi ini perlu diarahkan pada transformasi digital manajemen ASN melalui integrasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pemanfaatan teknologi baru seperti *AI*, *big data*, dan *IoT*, serta penguatan keamanan informasi. Dengan langkah tersebut, manajemen ASN akan menjadi lebih efektif, transparan, dan inovatif, sekaligus

mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, serta adaptif terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan perkembangan teknologi.

5. Penguatan Kapabilitas ASN BKD dalam Rangka Pelaksanaan Prinsip Merit Sistem

Isu ini muncul karena penerapan sistem merit di bidang kepegawaian belum terlaksana secara optimal, baik dalam aspek rekrutmen, promosi, mutasi, maupun pengembangan karier ASN. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya kesenjangan kapasitas pemerintah daerah dalam kelembagaan dan pengelolaan SDM, serta belum meratanya dukungan tata kelola yang mampu memastikan pelaksanaan prinsip merit secara konsisten. Di tingkat global, tuntutan penerapan *good governance* dan integritas birokrasi juga semakin menegaskan pentingnya penerapan sistem merit yang transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja. Pemerintah Daerah memiliki potensi berupa jejaring kerja sama lintas instansi, kewenangan dalam penyusunan kebijakan strategis kepegawaian, serta peluang penguatan kolaborasi multipihak. Dengan modal tersebut, BKD perlu memperkuat kapabilitas ASN BKD dalam mengimplementasikan sistem merit, baik melalui peningkatan kompetensi teknis, pemanfaatan teknologi digital, maupun integrasi regulasi pusat dan daerah. Penguatan ini diharapkan dapat mewujudkan manajemen ASN yang profesional, objektif, dan berkeadilan, sehingga mendukung pemerataan distribusi aparatur, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta keberlanjutan reformasi birokrasi di daerah.



BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN





BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Tujuan merupakan pernyataan umum yang menggambarkan capaian yang hendak diwujudkan oleh suatu instansi atau organisasi dalam periode perencanaan jangka menengah. Tujuan berfungsi sebagai penjabaran visi dan misi agar lebih terarah, terukur, serta dapat diturunkan menjadi sasaran dan program kerja yang jelas. Dalam konteks perencanaan pembangunan daerah, tujuan memiliki peran penting sebagai pijakan strategis yang mengarahkan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan agar selaras dengan mandat kelembagaan. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 mencerminkan kinerja yang ingin dicapai selama lima tahun, yang menunjukkan manfaat peran Perangkat Daerah berdasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan/atau dengan memperhatikan sasaran RPJMD.

Sasaran merupakan penjabaran yang lebih rinci dari tujuan, yang menunjukkan hasil terukur yang ingin dicapai dalam periode rencana strategis. Sasaran ini berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan serta menjadi dasar bagi penetapan indikator kinerja yang objektif. Penetapan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah harus selaras dengan tujuan dan sasaran jangka menengah daerah yang dirumuskan berdasarkan visi dan misi kepala daerah. Tujuan dan sasaran Perangkat Daerah juga menjadi wujud operasionalisasi pencapaian visi dan misi kepala daerah, sehingga setiap langkah strategis yang diambil dapat secara langsung berkontribusi pada pencapaian visi dan misi tersebut dalam periode yang telah ditentukan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi tujuan dan sasaran ini akan menjadi tolok ukur penting dalam menilai kemajuan kinerja kelembagaan secara menyeluruh.

Visi dan Misi Provinsi DKI Jakarta yang tercantum dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 adalah:

VISI

JAKARTA KOTA GLOBAL DAN PUSAT PEREKONOMIAN YANG BERDAYA SAING, BERKELANJUTAN, DAN MENYEJAHTERAKAN SELURUH WARGANYA

MISI



Gambar 3.1 Visi Misi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029

Sumber : RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 - 2029

BKD Provinsi DKI Jakarta berperan dalam mendukung misi ke-3, dengan tujuan "*Tercapainya Reformasi Manajemen dan Layanan Kota Modern*", serta sasaran "*Berkembangnya Kapasitas dan Integritas Kerja Aparatur*" sebagaimana tercantum dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029. Sasaran tersebut kemudian diterjemahkan menjadi tujuan BKD yang selanjutnya diuraikan dalam sasaran Perangkat Daerah. Perumusan tujuan dan sasaran ini tidak hanya dimaksudkan sebagai arahan kebijakan internal BKD, tetapi juga sebagai komitmen nyata untuk memperkuat kualitas manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, pelaksanaan setiap program dan kegiatan diharapkan mampu mendorong terciptanya birokrasi yang profesional, responsif, dan adaptif terhadap tantangan pembangunan daerah. Tujuan dan sasaran BKD untuk periode lima tahun ke depan disajikan pada tabel berikut sebagai pedoman strategis dalam pengambilan keputusan dan pengendalian pelaksanaan program.

Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

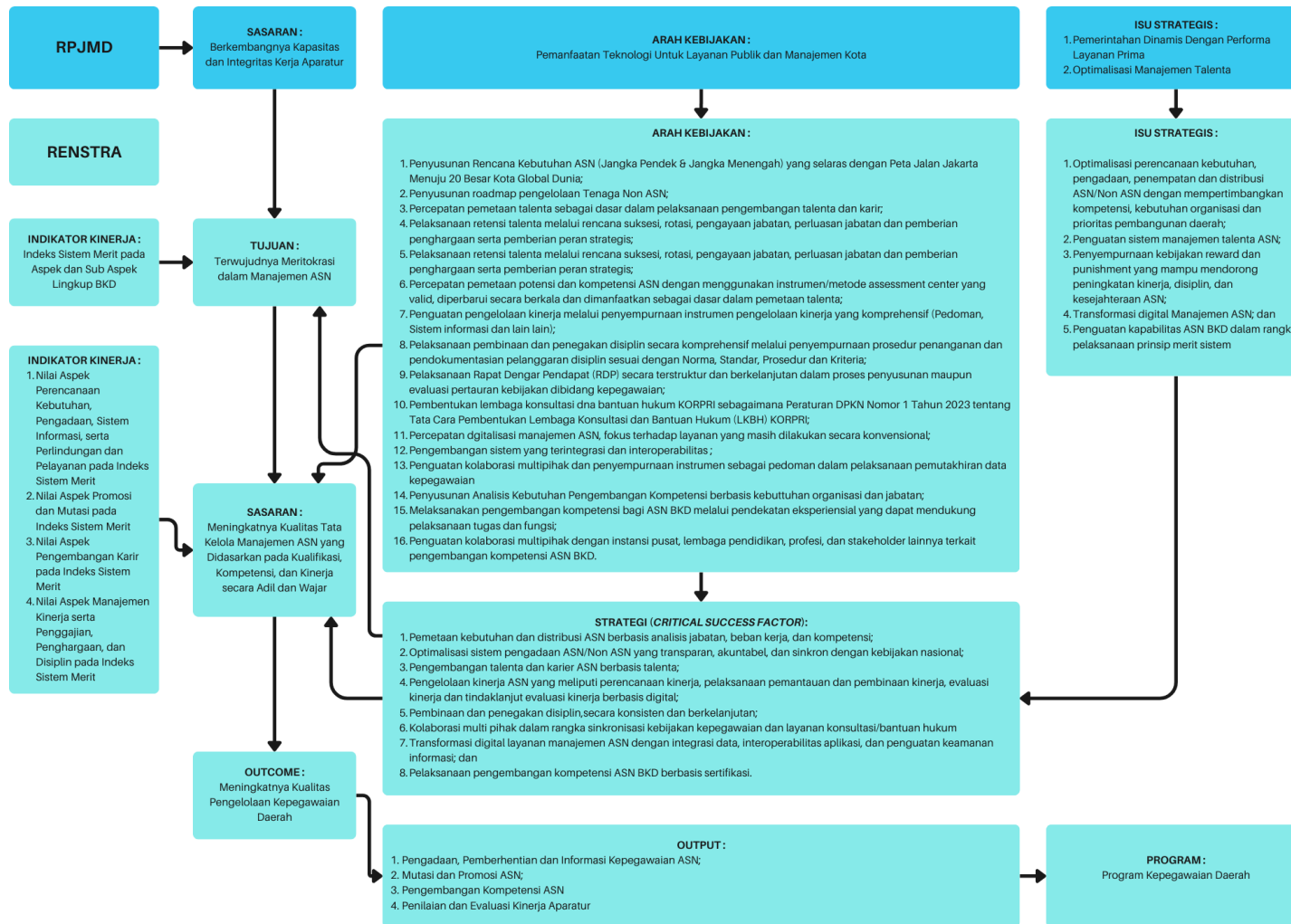
NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Tahun						Ket.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria 1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN 2. Pengadaan ASN 3. Pengangkatan ASN 4. Jabatan 5. Pangkat 6. Pola karir 7. Pengembangan Karier ASN 8. Mutasi 9. Penilaian Kinerja 10. Penghargaan 11. Disiplin 12. Cuti 13. Kode Etik 14. Pemberhentian 15. Jaminan Pensiun dan Hari Tua 16. Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas 17. Pensiun 18. Perlindungan Sasaran RPJMD Berkembangnya Kapasitas dan Profesionalitas Kerja Aparatur	Terwujudnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN		Indeks Sistem Merit pada Aspek dan Sub Aspek Lingkup BKD	322.5	324.03	324.03	329	329	362.93	
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi, serta Perlindungan dan Pelayanan pada Indeks Sistem Merit	110	110	110	110	110	110	
			Nilai Aspek Promosi dan Mutasi pada Indeks Sistem Merit	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	40	
			Nilai Aspek Pengembangan Karir pada Indeks Sistem Merit	62.5	64.03	64.03	69	69	95.43	
			Nilai Aspek Manajemen Kinerja serta Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin pada Indeks Sistem Merit	112.5	112.5	112.5	112.5	112.5	117.5	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Tujuan jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian Daerah diarahkan pada terwujudnya meritokrasi dalam manajemen ASN melalui peningkatan kualitas tata kelola yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja, dengan tetap menjunjung prinsip keadilan dan kewajaran. Indeks Sistem Merit pada aspek dan subaspek lingkup BKD ditetapkan sebesar 322,5 pada tahun 2025, meningkat menjadi 324,03 pada 2026–2027, naik menjadi 329 pada 2028–2029, dan mencapai 362,93 pada tahun 2030. Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, sistem informasi, serta perlindungan dan pelayanan ditargetkan konsisten pada angka 110 sepanjang periode 2025–2030. Aspek promosi dan mutasi ditetapkan sebesar 37,5 pada 2025–2029 dan meningkat menjadi 40 pada 2030. Aspek pengembangan karier ASN menunjukkan peningkatan signifikan, dari 62,5 pada 2025 menjadi 64,03 pada 2026–2027, naik ke 69 pada 2028–2029, dan mencapai 95,43 pada 2030. Adapun aspek manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, dan disiplin ditargetkan pada angka 112,5 sepanjang 2025–2029 dan meningkat menjadi 117,5 pada 2030. Keseluruhan sasaran ini mencerminkan upaya konsisten untuk memperkuat sistem merit dengan fokus pada pengembangan karier serta manajemen kinerja ASN, sehingga tercipta tata kelola kepegawaian yang semakin profesional, adil, transparan, dan akuntabel.

3.1.1 Pohon Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Pohon kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta merupakan representasi visual yang menggambarkan keterkaitan antara tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan dengan *outcome* serta output yang ingin dicapai dalam periode perencanaan 2025–2029. Melalui pohon kinerja ini, alur logis perencanaan dapat ditelusuri secara sistematis, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana setiap sasaran dan program berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta menjadi dasar dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

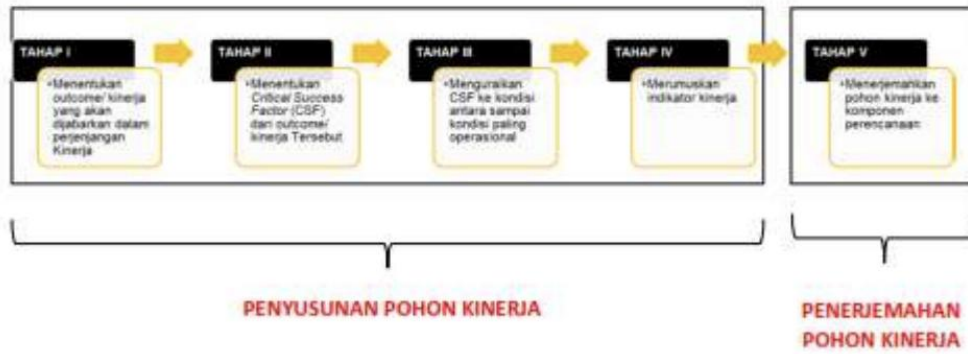


Gambar 3.2 Pohon Kinerja BKD Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025 - 2029

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Penyusunan Pohon Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan pohon kinerja akan menjadi dasar dalam perjenjangan kinerja instansi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama dari penyusunan pohon kinerja adalah menetapkan *outcome/* hasil yang akan dijabarkan dalam pohon kinerja. Untuk mengidentifikasi *outcome* dilakukan berdasarkan bukti (*evidence*) atau data yang andal dan valid. Identifikasi *outcome* juga harus terkait dengan hal-hal yang bersifat faktual/empiris ataupun berdasarkan isu strategis yang terjadi.
- b. Tahap kedua setelah menetapkan *outcome/*hasil yang harus dicapai, yaitu mengidentifikasi *Critical Success Factor (CSF) outcome/*hasil terkait. CSF adalah area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Untuk menentukan CSF, perlu diketahui faktor-faktor yang menjadi penyebab masalah, kemudian diterjemahkan menjadi kalimat-kalimat kondisi yang diperlukan untuk mencapai *outcome*. Proses penjabaran CSF dapat dilakukan dengan menggunakan gambar/diagram.
- c. Tahap ketiga yaitu menguraikan *Critical Success Factor (CSF)* kepada kondisi-kondisi antara sampai kepada kondisi paling teknis/ideal. CSF yang telah diidentifikasi dan diterjemahkan dalam kalimat kondisi merupakan dasar bagi proses penjabaran kondisi-kondisi perlu lainnya. Proses penjabarannya sama seperti mengidentifikasi *key success factor* dan menerjemahkannya menjadi kondisi yang diperlukan untuk pencapaian *outcome*.
- d. Tahap keempat yaitu melengkapi setiap *variable* dengan indikatornya masing-masing. Indikator harus mampu menggambarkan pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*), dan terukur. Indikator yang baik yaitu indikator yang memenuhi kriteria SMART yakni *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Timebound*.



Gambar 3.3 Tahapan Penjenjangan Kinerja

Sumber : PermenpanRB Nomor 89 Tahun 2021

Berikut adalah Matriks untuk mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) dalam penyusunan pohon kinerja perangkat daerah

1). Level I

Tabel 3.2 Merumuskan Tujuan Renstra Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Isu Strategis

	(Muatan Teknokratis) Isu Strategis Perangkat Daerah		(Ultimate Outcome) Tujuan Renstra
Mandat (Dasar Hukum)	1.	Optimalisasi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penempatan dan distribusi ASN/Non ASN dengan mempertimbangkan kompetensi, kebutuhan organisasi dan prioritas pembangunan daerah	Terwujudnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN
	2.	Penguatan sistem manajemen talenta ASN	
	3.	Penyempurnaan kebijakan reward dan punishment yang mampu mendorong peningkatan kinerja, disiplin, dan kesejahteraan ASN	
	4.	Transformasi digital Manajemen ASN	
	5.	Penguatan kapabilitas ASN BKD dalam rangka pelaksanaan prinsip merit sistem	
Harapan	Seluruh proses pengelolaan ASN di Provinsi Daerah Khusus Jakarta telah berbasis sistem merit secara menyeluruh, transparan, dan objektif, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, promosi mutasi, sistem informasi hingga perlindungan dan pelayanan, sehingga menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas		

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

2). Level II

Tabel 3.3 Merumuskan Sasaran Renstra berdasarkan CSF Tujuan Renstra

<i>(Ultimate Outcome)</i> Tujuan Renstra	Kondisi yang Diharapkan di Akhir Renstra	<i>(Critical Success Factor)</i> Strategi	<i>(Intermediate Outcome)</i> Sasaran Renstra
Terwujudnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Seluruh proses pengelolaan ASN di Provinsi Daerah Khusus Jakarta telah berbasis sistem merit secara menyeluruh, transparan, dan objektif, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, promosi mutasi, sistem informasi hingga perlindungan dan pelayanan, sehingga menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas	1. Pemetaan kebutuhan dan distribusi ASN berbasis analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar
		2. Optimalisasi sistem pengadaan ASN/Non ASN yang transparan, akuntabel, dan sinkron dengan kebijakan nasional	
		3. Transformasi digital layanan manajemen ASN dengan integrasi data, <i>interoperabilitas</i> aplikasi, dan penguatan keamanan informasi	
		4. Pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta	
		5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN BKD berbasis sertifikasi	
		6. Pengelolaan kinerja ASN yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja dan tindaklanjut evaluasi kinerja berbasis digital	
		7. Pembinaan dan penegakan disiplin, secara konsisten dan berkelanjutan	
		8. Kolaborasi multi pihak dalam rangka sinkronisasi kebijakan kepegawaian dan layanan konsultasi/bantuan hukum	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

3). Level III

Tabel 3.4 Mengidentifikasi Program Perangkat Daerah dan Program Pendukung lainnya berdasarkan CSF Sasaran Renstra

<i>(Intermediate Outcome)</i> Sasaran Renstra	Kondisi yang Diharapkan di Akhir Renstra	<i>(Critical Success Factor)</i> Strategi	Program Perangkat Daerah	Program Pendukung Pada Perangkat Daerah Lain
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar	Seluruh proses pengelolaan ASN di Provinsi Daerah Khusus Jakarta telah berbasis sistem merit secara menyeluruh, transparan, dan objektif, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, promosi mutasi, sistem informasi hingga perlindungan dan pelayanan, sehingga menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas	<p>Pemetaan kebutuhan dan distribusi ASN berbasis analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi</p> <p>Optimalisasi sistem pengadaan ASN/Non ASN yang transparan, akuntabel, dan sinkron dengan kebijakan nasional</p> <p>Transformasi digital layanan manajemen ASN dengan integrasi data, interoperabilitas aplikasi, dan penguatan keamanan informasi</p> <p>Pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta</p> <p>Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN BKD berbasis sertifikasi</p> <p>Pengelolaan kinerja ASN yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja dan tindak lanjut evaluasi kinerja berbasis digital</p>	Program Kepegawaian Daerah	Program : NIHIL

<i>(Intermediate Outcome)</i> Sasaran Renstra	Kondisi yang Diharapkan di Akhir Renstra	<i>(Critical Success Factor)</i> Strategi	Program Perangkat Daerah	Program Pendukung Pada Perangkat Daerah Lain
		Pembinaan dan penegakan disiplin, secara konsisten dan berkelanjutan Kolaborasi multi pihak dalam rangka sinkronisasi kebijakan kepegawaian dan layanan konsultasi/bantuan hukum		

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Pohon kinerja yang telah disusun oleh BKD Provinsi DKI Jakarta mencerminkan keterkaitan yang jelas antara tujuan strategis, sasaran, indikator, serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Penyusunan ini menjadi dasar penting dalam memastikan arah pembangunan kelembagaan dan pelayanan kepegawaian yang lebih efektif, terukur, dan selaras dengan visi pembangunan daerah. Dengan demikian, pohon kinerja ini menjadi instrumen pengendalian dan evaluasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

3.2.1 Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Strategi merupakan rencana tindakan terpadu yang memuat langkah-langkah dan upaya yang akan dilaksanakan, mencakup optimalisasi pemanfaatan sumber daya, penetapan tahapan, penentuan fokus, serta perumusan program, kegiatan, dan subkegiatan, untuk merespons dinamika lingkungan dan mewujudkan tujuan serta sasaran Renstra. Strategi BKD Provinsi DKI Jakarta dirumuskan dengan mempertimbangkan hasil identifikasi permasalahan pembangunan yang

dihadapi, sehingga arah kebijakan yang ditetapkan dapat tepat sasaran. Berikut disajikan proses perumusan strategi BKD Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 3.5 Penentuan Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Tujuan/Sasaran Renstra	Kondisi yang Diharapkan di Periode Akhir	(Critical Success Factor) Strategi
Terwujudnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN		
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar	Terwujudnya tata kelola manajemen ASN yang berbasis sistem merit, transparan, akuntabel, digital, serta didukung oleh pengembangan kompetensi, pembinaan disiplin, dan kolaborasi multipihak guna menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.	Pemetaan kebutuhan dan distribusi ASN berbasis analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi
		Optimalisasi sistem pengadaan ASN/Non ASN yang transparan, akuntabel, dan selaras dengan kebijakan nasional
		Pengembangan manajemen talenta dan pola karier ASN berbasis kompetensi dan potensi
		Pengelolaan kinerja ASN yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja dan tindaklanjut evaluasi kinerja berbasis digital
		Pembinaan dan penegakan disiplin secara konsisten dan berkelanjutan
		Kolaborasi multipihak untuk sinkronisasi kebijakan kepegawaian serta penguatan layanan konsultasi dan bantuan hukum
		Transformasi digital layanan manajemen ASN melalui integrasi data, <i>interoperabilitas</i> aplikasi, dan penguatan keamanan informasi
		Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN BKD berbasis sertifikasi

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025



Penentuan strategi BKD Provinsi DKI Jakarta dilakukan dengan memperhatikan tujuan dan sasaran Renstra, kondisi yang diharapkan pada akhir periode, serta faktor-faktor kunci keberhasilan (*Critical Success Factor/CSF*) yang harus dicapai. Strategi ini menjadi pedoman utama dalam merumuskan kebijakan, program, dan kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang terkait. Secara umum, strategi yang dirumuskan menekankan pada penguatan tata kelola kepegawaian berbasis merit, peningkatan profesionalitas ASN, serta modernisasi layanan melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Dengan mengidentifikasi kondisi yang diharapkan di akhir periode, BKD dapat merancang langkah-langkah strategis yang lebih terukur, realistis, dan selaras dengan kebutuhan pembangunan daerah. Selain itu, pembagian peran antara bidang utama dan bidang pendukung menjadi faktor penting dalam memastikan strategi dapat diimplementasikan secara efektif. Bidang utama berfokus pada pencapaian target kinerja inti, sedangkan bidang pendukung menyediakan fasilitasi, koordinasi, dan dukungan teknis yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan seluruh komponen organisasi mampu bekerja secara sinergis dalam mewujudkan tujuan pembangunan kepegawaian daerah, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur di Provinsi DKI Jakarta.

3.2.2 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Arah kebijakan merupakan rangkaian langkah kerja operasional yang mengimplementasikan NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Penyusunan arah kebijakan dilakukan sejalan dengan RPJMD serta terintegrasi dengan strategi pembangunan yang telah dirumuskan, sehingga mampu mengarahkan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra perangkat daerah. Perumusan arah kebijakan didasarkan pada hasil analisis terhadap akar permasalahan pembangunan, sehingga setiap kebijakan yang ditetapkan dapat menjadi solusi efektif atas tantangan yang dihadapi. BKD Provinsi DKI Jakarta menetapkan arah

kebijakan yang konsisten dengan NSPK dan selaras dengan arah kebijakan yang tercantum dalam dokumen RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.6 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket.
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)
1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	1. Meningkatkan Kapasitas Daerah yang Mencakup SDM, Kelembagaan, Skema Pembiayaan Inovatif, Kebijakan, dan Teknologi Digital Modern 2. Meningkatkan Kerja Sama Regional dan Internasional untuk Menjawab Tantangan Global (<i>Triple Planetary Crisis</i>)	1. Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN (Jangka Pendek & Jangka Menengah) yang Selaras dengan Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia	
2	Pengadaan ASN		2. Penyusunan <i>Roadmap</i> Pengelolaan Tenaga Non ASN	
3	Pengangkatan ASN		3. Percepatan Pemetaan Talenta sebagai Dasar dalam Pelaksanaan Pengembangan Talenta dan Karir	
4	Pengembangan Karier ASN		4. Pelaksanaan Akuisisi dan Pengembangan Talenta berbasis Hasil Pemetaan Talenta sebagai Dasar dalam Pengisian/Penempatan Jabatan	
5	Penilaian Kinerja		5. Pelaksanaan Retensi Talenta melalui Rencana Suksesi, Rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, Pemberian Penghargaan, serta Pemberian Peran Strategis	
6	Penghargaan		6. Percepatan Pemetaan Potensi dan Kompetensi ASN dengan Menggunakan Instrumen/Metode <i>Assessment Center</i> yang Valid, Diperbarui secara Berkala, dan Dimanfaatkan sebagai Dasar dalam Pemetaan Talenta	
7	Cuti		7. Penguatan Pengelolaan Kinerja melalui Penyempurnaan Instrumen Pengelolaan Kinerja yang Komprehensif (Pedoman, Sistem Informasi, dan Lain-Lain)	
8	Pemberhentian		8. Pelaksanaan Pembinaan dan Penegakan Disiplin secara	
9	Jaminan Pensiun dan Hari Tua			
10	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas			

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket.
11	Pensiun		<p>Komprehensif melalui Penyempurnaan Prosedur Penanganan dan Pendokumentasian Pelanggaran Disiplin sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria</p> <p>9. Pelaksanaan Rapat Dengar Pendapat (RDP) secara Terstruktur dan Berkelanjutan dalam Proses Penyusunan maupun Evaluasi Peraturan Kebijakan di Bidang Kepegawaian</p> <p>10. Pembentukan Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum KORPRI sebagaimana Peraturan DPKN Nomor 1 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pembentukan LKBH</p> <p>11. Percepatan Digitalisasi Manajemen ASN, fokus terhadap Layanan yang Masih Dilakukan secara Konvensional</p> <p>12. Pengembangan Sistem yang Terintegrasi dan <i>Interoperabilitas</i></p> <p>13. Penguatan Kolaborasi Multipihak dan Penyempurnaan Instrumen sebagai Pedoman dalam Pelaksanaan Pemutakhiran Data Kepegawaian</p> <p>14. Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi berbasis Kebutuhan Organisasi dan Jabatan</p> <p>15. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi ASN BKD melalui Pendekatan <i>Eksperiensial</i> yang dapat Mendukung Pelaksanaan Tugas dan Fungsi</p> <p>16. Penguatan Kolaborasi Multipihak dengan Instansi Pusat, Lembaga Pendidikan, Profesi, dan <i>Stakeholder</i> Lainnya terkait Pengembangan Kompetensi ASN BKD</p>	
12	Jabatan			
13	Pangkat			
14	Pola karir			
15	Mutasi			
16	Disiplin			
17	Kode Etik			
18	Perlindungan			

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Arah kebijakan diatas menggambarkan keterkaitan antara operasionalisasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), arah kebijakan RPJMD, serta arah kebijakan Renstra BKD Provinsi DKI Jakarta. Penyelarasan ini menjadi penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BKD selaras dengan kebijakan pembangunan daerah serta standar nasional yang berlaku. Setiap arah kebijakan yang ditetapkan disusun secara terintegrasi agar dapat mendukung pencapaian sasaran strategis, baik dalam hal peningkatan kualitas ASN, penguatan tata kelola kepegawaian, maupun modernisasi layanan publik. Dengan adanya keterhubungan langsung antara NSPK, RPJMD, dan Renstra, diharapkan setiap langkah kebijakan dapat berjalan konsisten, terukur, dan berkontribusi nyata pada pencapaian visi pembangunan daerah. Tabel ini juga memberikan gambaran operasional yang lebih rinci mengenai implementasi arah kebijakan, sehingga dapat menjadi pedoman dalam pengendalian, evaluasi, dan perumusan langkah tindak lanjut pada periode perencanaan 2025–2029.

3.2.3 Penahapan Pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Penahapan pembangunan merupakan proses penetapan prioritas pembangunan tahunan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran BKD Provinsi DKI Jakarta. Rencana lima tahunan ini disusun guna memastikan arah pencapaian sasaran berjalan bertahap, sejalan dengan prioritas pembangunan daerah, serta sesuai dengan kapasitas pelaksanaan program perangkat daerah. Selain itu, penahapan dimaksudkan untuk menjaga kesinambungan antara rencana jangka menengah dan tahunan, sehingga seluruh program strategis dapat terintegrasi dalam kerangka pembangunan daerah secara menyeluruh. Dengan adanya penahapan yang terstruktur, perangkat daerah memiliki acuan yang lebih efektif dalam mengalokasikan sumber daya, menetapkan prioritas, serta melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja tiap tahunnya. Berikut ini disajikan tahapan pembangunan yang direncanakan untuk periode lima tahun ke depan:



Gambar 3.4 Penahapan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2026 - 2030

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Penjelasan lebih detail mengenai penahapan strategi dan langkah implementasi selama periode Renstra dapat dilihat pada uraian berikut.

1. Sinergi Perencanaan SDM, Meritokrasi, dan Inovasi Teknologi Berkelanjutan

Pada tahap awal ini, pembangunan diarahkan untuk memperkuat fondasi tata kelola manajemen ASN. Pemerintah daerah memfokuskan upaya pada penyusunan Rencana Kebutuhan ASN jangka pendek dan menengah yang selaras dengan Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia Tahun 2030 yang akan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Penyusunan rencana kebutuhan ASN tersebut berbasis pada analisis jabatan, analisis beban kerja, serta pemetaan kompetensi, sehingga formasi yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mendukung arah pembangunan daerah. Selain itu, tahap ini juga menekankan penguatan aspek manajemen talenta ASN. Pemetaan talenta dilakukan sebagai dasar dalam pelaksanaan pengembangan karir, akuisisi, serta penempatan jabatan yang tepat. Penguatan manajemen talenta ini mencakup retensi talenta melalui rencana suksesi, rotasi, pengayaan maupun perluasan jabatan, pemberian penghargaan, serta penugasan strategis yang mendorong peningkatan kinerja. Seluruh proses tersebut diperkuat dengan penggunaan instrumen *assessment center* yang valid, diperbarui secara berkala, dan dimanfaatkan sebagai landasan dalam pemetaan potensi serta kompetensi ASN.

Sejalan dengan itu, transformasi digital manajemen ASN mulai digerakkan melalui penguatan kolaborasi multipihak, penyempurnaan instrumen pemutakhiran data kepegawaian, serta pengembangan berbagai sistem informasi yang mendukung efektivitas layanan. Aplikasi yang dikembangkan pada tahap ini mencakup penyempurnaan sistem yang telah ada, yaitu SI Peta Kompetensi, SI Kepegawaian (SIMPEG), SI Manajemen Talenta, SI PIt/PIh, SI Cuti, SI Absensi, SI Kepangkatan, SI Penggajian, SI Website BKD, SI Pensiun, dan SI Disiplin. Sementara itu, untuk menutup kesenjangan layanan manual, dibangun pula sistem baru berupa SI Manajemen P3K dan SI Penghargaan. Dengan langkah-langkah tersebut, tahap awal ini diharapkan mampu membangun tata kelola ASN yang terencana, berbasis meritokrasi, dan ditopang inovasi teknologi berkelanjutan, sehingga memperkuat kapasitas birokrasi dalam menjawab tantangan pembangunan menuju daya saing global.

2. Penguatan *Roadmap* Non ASN dan Instrumen Kinerja ASN

Memasuki tahun kedua, fokus pembangunan diarahkan pada dua aspek utama, yaitu pengelolaan tenaga Non ASN dan penguatan instrumen kinerja ASN. *Roadmap* pengelolaan Non ASN disusun secara komprehensif agar keberadaannya jelas, terarah, serta sejalan dengan prioritas pembangunan daerah dalam RPJMD. Di sisi lain, instrumen pengelolaan kinerja ASN diperkuat melalui penyempurnaan pedoman, pengembangan sistem informasi, dan penyempurnaan mekanisme evaluasi yang lebih transparan, akuntabel, dan obyektif. Tahap ini juga menegaskan pentingnya penerapan sistem *reward and punishment* berbasis capaian kinerja untuk menumbuhkan budaya kerja yang profesional, kompetitif, dan berintegritas.

Sejalan dengan itu, penguatan manajemen talenta dan transformasi digital manajemen ASN terus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, melanjutkan fondasi yang telah diletakkan pada tahap sebelumnya. Pada fase ini, transformasi digital diarahkan pada pengembangan sistem yang terintegrasi dan

berorientasi pada *interoperabilitas*, sehingga mampu memperkuat ekosistem manajemen ASN secara menyeluruh. Sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan meliputi SI Mutasi (*eVerval*), SI Seleksi Terbuka untuk JPT, serta SI *Reg ASN* (Sistem Dokumentasi Informasi). Sementara itu, sistem informasi baru yang dibangun pada tahap ini mencakup SI Mutasi antar Instansi (Non JPT), SI *Helpdesk*, SI TLRAPIM, dan SIKM (*Knowledge Management*). Dengan fokus dan langkah-langkah tersebut, tahun kedua diharapkan menjadi fase konsolidasi yang memperjelas arah kebijakan pengelolaan Non ASN, memperkuat kinerja ASN berbasis merit, serta menghadirkan inovasi digital yang semakin terintegrasi untuk mendukung transformasi birokrasi yang efektif dan berdaya saing tinggi.

3. Konsolidasi Pengelolaan ASN dan Non ASN

Pada tahun ketiga, pembangunan diarahkan pada konsolidasi pengelolaan ASN dan Non ASN agar keduanya berjalan selaras dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan kinerja Non ASN mulai diperkuat dengan pedoman serta sistem informasi yang setara dengan ASN, sehingga standar penilaian kinerja tidak lagi timpang. Indikator capaian kinerja ASN dan Non ASN dipadukan dalam satu kerangka akuntabilitas, sehingga terwujud sistem pengukuran kinerja aparatur yang konsisten, adil, dan terintegrasi. Konsolidasi ini menjadi momentum penting untuk memperkuat kapasitas, profesionalisme, dan integritas aparatur, sekaligus memastikan bahwa baik ASN maupun Non ASN memiliki kontribusi yang seimbang dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Sejalan dengan itu, penguatan manajemen talenta dan transformasi digital manajemen ASN tetap dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, melanjutkan berbagai upaya yang telah dirintis pada tahap sebelumnya, sehingga tercipta kesinambungan reformasi birokrasi yang adaptif, modern, dan berdaya saing tinggi.

4. Implementasi Penuh Pengembangan Talenta dan Karier ASN

Tahap keempat menjadi titik krusial dalam penerapan manajemen talenta, di mana hasil pemetaan potensi dan kompetensi ASN yang telah dilakukan pada tahap-tahap sebelumnya mulai dimanfaatkan secara optimal dalam proses penempatan jabatan, khususnya pada posisi-posisi strategis. Promosi, mutasi, dan rotasi jabatan dilaksanakan secara transparan, berbasis kompetensi, serta selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga memastikan setiap aparatur ditempatkan pada posisi yang tepat. Pada saat yang sama, strategi retensi talenta diperkuat melalui rencana suksesi, pengayaan jabatan, perluasan peran, serta pemberian penghargaan dan apresiasi yang layak. Dengan langkah ini, ASN berpotensi tinggi memperoleh ruang untuk berkembang sekaligus diberi kesempatan mengambil peran strategis dalam birokrasi, sehingga mampu menjadi motor penggerak reformasi manajemen dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Transformasi Digital

Pada tahap akhir, pembangunan diarahkan pada transformasi menyeluruh manajemen ASN melalui digitalisasi yang terpadu. Seluruh layanan manajemen ASN dipindahkan ke dalam platform digital yang terintegrasi, dengan dukungan *interoperabilitas* lintas sektor serta sistem keamanan informasi yang andal. Pemutakhiran data ASN dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan akurasi dan keandalan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu, penetapan Rencana Kebutuhan ASN jangka pendek dan menengah terus diselaraskan dengan Peta Jalan Jakarta Menuju 20 Besar Kota Global Dunia Tahun 2030 yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), sehingga pemenuhan kebutuhan SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dapat terarah, adaptif, dan mendukung terwujudnya birokrasi yang modern, profesional, serta berdaya saing global.



BAB IV

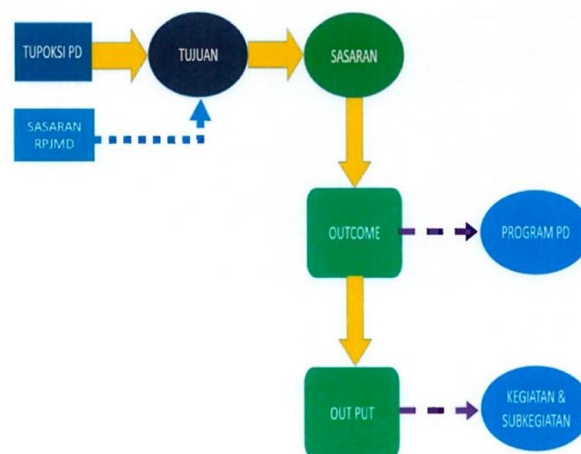
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA



BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Program, kegiatan, dan subkegiatan merupakan unsur pokok dalam implementasi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Bab III dokumen Renstra. Penyusunan program oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dilakukan dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi kelembagaan, sehingga setiap langkah operasional selaras dengan upaya peningkatan kinerja institusi secara optimal. Penetapan nomenklatur program, kegiatan, dan subkegiatan berlandaskan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri beserta pembaruannya. Landasan ini menjamin keselarasan rancangan program dengan standar perencanaan pembangunan nasional dan daerah, sekaligus memastikan kepatuhan administratif. Setiap program dievaluasi dari sisi relevansi strategis dan kontribusinya terhadap target kinerja jangka menengah dan panjang daerah. Gambar berikut menyajikan proses perumusan program, kegiatan, dan subkegiatan di BKD Provinsi DKI Jakarta yang merupakan hasil *cascading* dari tujuan dan sasaran dalam Renstra.



**Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan
Renstra**

Sumber : *Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025*

Proses *cascading* memastikan program yang disusun tepat sasaran, konsisten dengan mandat serta fungsi kelembagaan, sekaligus selaras dengan tujuan dan sasaran RPJMD. Setiap program dirumuskan dengan indikator *outcome* dan *output* untuk kegiatan dan sub kegiatan yang terukur sehingga pencapaian kinerja dapat dimonitor dan dievaluasi secara berkala. Mekanisme perumusan juga memberi ruang bagi penyesuaian strategi apabila terjadi perubahan kebijakan atau dinamika kebutuhan daerah, sehingga rancangan program bersifat adaptif dan responsif terhadap tantangan pembangunan.

Sebagai penjelasan pelengkap terhadap Gambar 4.1, proses perumusan mengikuti alur *cascading* dari Tupoksi Perangkat Daerah dan Sasaran RPJMD menuju Tujuan, yang kemudian diturunkan menjadi Sasaran operasional, *Outcome*, dan *Output*. Dari *Outcome* inilah dirancang Program Perangkat Daerah yang selanjutnya dipecah menjadi Kegiatan dan Subkegiatan yang konkret dan dapat diukur. Dengan pendekatan ini, setiap program dapat ditelusuri kembali ke tujuan strategis dan tugas pokok organisasi, sehingga alokasi sumber daya, indikator kinerja utama (IKU), serta mekanisme pemantauan dapat disusun secara konsisten dan terukur.

Dengan demikian, penyusunan program tidak hanya berorientasi pada keluaran administratif, tetapi juga pada pencapaian *outcome* yang berdampak nyata terhadap efektivitas layanan dan peningkatan mutu pelaksanaan. Konsistensi logika antar-tahap memastikan bahwa indikator *outcome* mencerminkan dampak strategis, sementara indikator *output* menjadi dasar penilaian pelaksanaan kegiatan. Pendekatan ini menegaskan bahwa perencanaan program BKD tidak hanya bersifat normatif, melainkan operasional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja institusi secara optimal.

Tabel 4.1 Perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria 1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN 2. Pengadaan ASN 3. Pengangkatan ASN 4. Jabatan 5. Pangkat 6. Pola karir 7. Pengembangan Karier ASN 8. Mutasi 9. Penilaian Kinerja 10. Penghargaan 11. Disiplin 12. Cuti 13. Kode Etik 14. Pemberhentian 15. Jaminan Pensiun dan Hari Tua 16. Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas 17. Pensiun 18. Perlindungan	Terwujudnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN				Indeks Sistem Merit pada Aspek dan Sub Aspek Lingkup BKD			
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar			IK Sasaran 1: Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan pada Indeks Sistem Merit			
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah			IK Program 1: Nilai Subaspek 1 s.d. 4 pada Aspek Perencanaan Kebutuhan	Program Kepegawaian Daerah	
					Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Terlaksananya Koordinasi	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi	Koordinasi Pelaksanaan	
Sasaran RPJMD Berkembangnya								

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
Kapasitas dan Profesionalitas Kerja Aparatur				Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Administrasi Pemberhentian	
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 2 : Nilai Sub Aspek 1, 2, 3 dan 5 pada Aspek Pengadaan	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 3 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 4 pada Aspek Sistem Informasi	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 4 : Nilai Sub Aspek 1 dan 2 pada Aspek Perlindungan dan Pelayanan	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar			IK Sasaran 2 : Nilai Aspek Promosi dan Mutasi pada Indeks Sistem Merit		
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 3 pada Aspek Promosi dan Mutasi	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Mutasi dan Promosi ASN	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar			IK Sasaran 3 : Nilai Aspek Pengembangan Karir pada Indeks Sistem Merit		
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1,2,3,4,5,6 dan 10 pada Aspek Pengembangan Karir	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN	Pengembangan Kompetensi ASN	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Pengelolaan Assessment Center	
				Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
				Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara Adil dan Wajar			IK Sasaran 4 : Nilai Aspek Manajemen Kinerja serta Penggajian, Penghargaan dan Disiplin pada Indeks Sistem Merit		
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 5 pada Aspek Manajemen Kinerja	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		IK Program 2 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 4 pada Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Program Kepegawaian Daerah	
				Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
				Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
				Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	
			Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		IK Program 1 : Nilai Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Keuangan Perangkat Daerah	Keuangan Perangkat Daerah		
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Penyediaan Bahan/Material	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel	
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Pemeliharaan Mebel	
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Informasi yang tercantum pada tabel di atas menjadi acuan utama dalam perumusan program, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, target, serta pagu indikatif. Setiap komponen yang disusun merupakan hasil analisis terhadap kebutuhan, tantangan, dan peluang yang dihadapi, sehingga perencanaan yang dihasilkan selaras dengan mandat kelembagaan dan mendukung pencapaian visi serta misi daerah. Pendekatan ini memastikan bahwa rencana yang dibuat memiliki relevansi langsung dengan isu strategis yang dihadapi oleh BKD Provinsi DKI Jakarta.

Penyusunan seluruh elemen tersebut dilaksanakan secara terintegrasi, menghubungkan setiap program dan kegiatan dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Integrasi ini menjadi kunci dalam menciptakan perencanaan yang terarah, terukur, dan selaras dengan prioritas pembangunan daerah. Proses ini juga memperhatikan ketersediaan sumber daya, baik dari sisi pendanaan, aparatur, maupun kapasitas teknis pelaksanaan, sehingga setiap program dapat diimplementasikan secara realistis dan berkelanjutan. Dengan demikian, perencanaan yang dihasilkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendorong pencapaian kinerja kelembagaan.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan transparan, tabel berikut menyajikan rincian rencana program, kegiatan, subkegiatan, dan pagu indikatif pendanaannya. Penyajian ini memudahkan para pemangku kepentingan dalam memahami arah kebijakan, alokasi sumber daya, serta fokus pembangunan yang akan dijalankan selama periode perencanaan. Dengan adanya informasi yang terstruktur ini, diharapkan pelaksanaan program dapat berlangsung secara efektif, efisien, adaptif terhadap perubahan kebijakan, dan akuntabel sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas layanan publik dan kinerja pemerintahan daerah.

Tabel 4.2 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Sasaran RPJMD	-	Berkembangnya Kapasitas dan Profesionalitas Kerja Aparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tujuan Renstra	-	Terwujudnya meritokrasi dalam manajemen ASN	Indeks Sistem Merit pada Aspek dan Sub Aspek lingkup BKD	Nilai	320	250.722.284.874	324,03	184.600.323.073	324,03	229.389.424.689	329	242.212.668.886	329	255.706.700.669	362,93	269.199.730.777	362,93	1.181.108.848.095	BKD	
Sasaran Renstra	-	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar	IK Sasaran 1 : Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan pada Indeks Sistem Merit	Nilai	110	250.722.284.874	110	184.600.323.073	110	229.389.424.689	110	242.212.668.886	110	255.706.700.669	110	269.199.730.777	110	1.181.108.848.095	BKD	
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 4 pada Aspek Perencanaan Kebutuhan	Nilai	40	22.448.788.218	40	1.643.765.252	40	34.408.000.644	40	35.028.892.207	40	38.671.514.975	40	42.336.629.540	40	152.088.802.618	BID PENTAS BID PENSI UPT PUSDATIN KORPRI 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	0	1.114.570.500	4	1.643.765.252	4	1.375.930.000	4	1.375.930.000	4	1.375.930.000	4	1.375.930.000	20	7.147.485.252	BID PENTAS BID PENSI UPT PUSDATIN KORPRI 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	4	511.270.500	4	515.670.500	4	208.450.000	4	208.450.000	4	208.450.000	4	208.450.000	20	1.349.470.500	SUBKEL PERENCANAAN PEGAWAI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	24	603.300.000	20	1.128.094.752	24	1.167.480.000	24	1.167.480.000	24	1.167.480.000	24	1.167.480.000	116	5.798.014.752	SUBKEL PEMBERHENTIAN & SUBKEL PEMBINAAN & DISIPLIN SUKU BADAN	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 2 : Nilai Sub Aspek 1, 2, 3 dan 5 pada Aspek Pengadaan	Nilai	32	13.780.838.436	32	17.139.863.719	32	17.739.758.949	32	18.360.650.512	32	21.003.273.280	32	23.668.387.845	32	97.911.934.305	BID PENTAS	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	4	13.780.838.436	4	17.139.863.719	4	17.739.758.949	4	18.360.650.512	4	21.003.273.280	4	23.668.387.845	20	97.911.934.305	BID PENTAS	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	4	13.780.838.436	4	17.139.863.719	4	17.739.758.949	4	18.360.650.512	4	21.003.273.280	4	23.668.387.845	20	97.911.934.305	SUBKEL PENGADAAN	DKI JAKARTA
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 3 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 4 pada Aspek Sistem Informasi	Nilai	22	4.490.371.793	22	4.354.631.793	22	4.569.021.793	22	4.569.021.793	22	5.569.021.793	22	6.569.021.793	22	25.630.718.965	UPT PUSDATIN BID PENSI 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	4	4.490.371.793	4	4.354.631.793	4	4.569.021.793	4	4.569.021.793	4	5.569.021.793	4	6.569.021.793	20	25.630.718.965	SUBBAG TU UPT PUSDATIN SUBKEL PEMBERHENTIAN 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	4	3.769.771.793	4	3.634.031.793	4	3.769.771.793	4	3.769.771.793	4	4.769.771.793	4	5.769.771.793	20	21.713.118.965	SUBBAG TU UPT PUSDATIN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	4	720.600.000	4	720.600.000	4	799.250.000	4	799.250.000	4	799.250.000	4	799.250.000	20	3.917.600.000	SUBBAG TU UPT PUSDATIN	DKI JAKARTA
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 4 : Nilai Sub Aspek 1 dan 2 pada Aspek Perlindungan dan Pelayanan	Nilai	16	3.063.007.489	16	9.808.671.446	16	10.723.289.902	16	10.723.289.902	16	10.723.289.902	16	10.723.289.902	16	52.701.831.054	BID PENTAS BID PENSI SEKRETARIAT UPT PUSDATIN SEKKORPRI 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	4	3.063.007.489	4	9.808.671.446	4	10.723.289.902	4	10.723.289.902	4	10.723.289.902	4	10.723.289.902	20	52.701.831.054	SEKRETARIAT 5 SUBAN KA SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	8	3.063.007.489	9	9.808.671.446	8	10.723.289.902	9	10.723.289.902	8	10.723.289.902	9	10.723.289.902	43	52.701.831.054	SUBBAG KEUANGAN SUBBAG TU KORPRI 5 SUBBAG TU SUBAN	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
Sasaran Renstra		Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar	IK Sasaran 2 : Nilai Aspek Promosi dan Mutasi pada Indeks Sistem Merit	Nilai	37,5	2.687.740.764	37,5	2.788.560.764	37,5	3.008.260.764	37,5	3.008.260.764	37,5	3.008.260.764	40	3.008.260.764	40	14.821.603.820	BID PENTAS BID JAMPANG	
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 3 pada Aspek Promosi dan Mutasi	Nilai	37,5	2.687.740.764	37,5	2.788.560.764	37,5	3.008.260.764	37,5	3.008.260.764	37,5	3.008.260.764	40	3.008.260.764	40	14.821.603.820	BID PENTAS BID JAMPANG 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Dokumen	0	2.687.740.764	4	2.788.560.764	4	3.008.260.764	4	3.008.260.764	4	3.008.260.764	4	3.008.260.764	20	14.821.603.820	BID PENTAS BID JAMPANG 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	24	1.160.040.764	24	1.309.460.764	24	1.332.560.764	24	1.332.560.764	24	1.332.560.764	24	1.332.560.764	120	6.639.703.820	SUBKEL MUTASI SUBKEL PROMOSI 5 SUBAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	4	717.250.000	4	668.650.000	24	865.250.000	24	865.250.000	24	865.250.000	24	865.250.000	100	4.129.650.000	SUBKEL KEPANGKATAN 5 SUBKEL JABATAN DAN KEPANGKATAN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	4	810.450.000	4	810.450.000	24	810.450.000	24	810.450.000	24	810.450.000	24	810.450.000	100	4.052.250.000	SUBKEL PROMOSI 5 SUBKEL JABATAN DAN KEPANGKATAN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sasaran Renstra		Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar	IK Sasaran 3 : Nilai Aspek Pengembangan Karir pada Indeks Sistem Merit	Nilai	59,53	9.176.549.200	64,03	6.565.065.200	64,03	9.819.549.200	69	10.558.549.200	69	10.606.549.200	95,43	11.606.549.200	95,43	49.156.262.000	BID JAMPANG UPT PPKP	
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1,2,3,4,5,6 dan 10 pada Aspek Pengembangan Karir	Nilai	59,53	9.176.549.200	64,03	6.565.065.200	64,03	9.819.549.200	69	10.558.549.200	69	10.606.549.200	95,43	11.606.549.200	95,43	49.156.262.000	BID JAMPANG UPT PPKP	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
Kegiatan	5.03.02.1.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN	Dokumen	0	9.176.549.200	4	6.565.065.200	4	9.819.549.200	4	10.558.549.200	4	10.606.549.200	4	11.606.549.200	20	49.156.262.000	BID JAMPANG UPT PPKP	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Dokumen	5	8.506.749.200	5	5.780.065.200	5	8.506.749.200	5	9.506.749.200	5	9.506.749.200	5	10.506.749.200	25	43.807.062.000	SUBBAG TU UPT PPKP	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.03.0013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Orang	609	203.200.000	1359	203.200.000	1609	731.000.000	1609	470.000.000	1650	518.000.000	1650	518.000.000	7877	2.440.200.000	SUBKEL JABFUNG 5 SUBKEL JABATAN DAN KEPANGKATAN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Orang	850	466.600.000	850	581.800.000	850	581.800.000	850	581.800.000	850	581.800.000	850	581.800.000	4250	2.909.000.000	SUBKEL JABFUNG 5 SUBKEL JABATAN DAN KEPANGKATAN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sasaran Renstra		Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar	IK Sasaran 4 : Nilai Aspek Manajemen Kinerja serta Penggajian, Penghargaan dan Disiplin pada Indeks Sistem Merit	Nilai	112,5	736.334.160	112,5	1.298.944.160	112,5	1.328.976.160	112,5	1.359.458.640	112,5	1.389.244.378	117,5	1.419.824.402	117,5	6.796.447.740	BID KIPER BID PENSI 5 SUKU BADANN	
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 1 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 5 pada Aspek Manajemen Kinerja	Nilai	75	393.664.160	75	433.064.160	75	433.064.160	75	433.064.160	75	433.064.160	77,5	433.064.160	77,5	2.165.320.800	BID KIPER BID PENSI 5 SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.02.1.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	0	393.664.160	4	433.064.160	4	433.064.160	4	433.064.160	4	433.064.160	4	433.064.160	20	2.165.320.800	BID KIPER BID PENSI 5 SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	4	393.664.160	4	433.064.160	24	433.064.160	24	433.064.160	24	433.064.160	24	433.064.160	100	2.165.320.800	SUBKEL PERENCANAAN KINERJA 5 SUBKEL KINERJA DAN PENGHARGAAN	DKI JAKARTA
Program	05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	IK Program 2 : Nilai Sub Aspek 1 sd. 4 pada Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Nilai	37,5	342.670.000	37,5	865.880.000	37,5	895.912.000	37,5	926.394.480	37,5	956.180.218	40	986.760.242	40	4.631.126.940	BID KIPER BID PENSI 5 SUKU BADAN	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
Kegiatan	5.03.02.1.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	0	342.670.000	4	865.880.000	4	895.912.000	4	926.394.480	4	956.180.218	4	986.760.242	20	4.631.126.940	BID KIPER BID PENSI 5 SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	1.500	187.700.000	1500	187.700.000	1750	217.732.000	2000	248.214.480	2250	278.000.218	2500	308.580.242	10000	1.240.226.940	SUBKEL PENGHARGAAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	411	51.375.000	1500	357.660.000	1500	357.660.000	1500	357.660.000	1500	357.660.000	1500	357.660.000	7500	1.788.300.000	SUBKEL DISIPLIN 5 SUBKEL PEMBINAAN DAN DISIPLIN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	4	60.795.000	4	63.720.000	4	63.720.000	4	63.720.000	4	63.720.000	4	63.720.000	20	318.600.000	SUBKEL DISIPLIN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.02.1.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Laporan	4	42.800.000	4	256.800.000	4	256.800.000	4	256.800.000	4	256.800.000	4	256.800.000	20	1.284.000.000	SUBKEL PEMBINAAN 5 SUBKEL PEMBINAAN DAN DISIPLIN SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Program	05.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	IK Program 1 : Nilai Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Persepsi	4	215.672.872.532	4	172.303.987.697	4	180.824.637.921	4	192.257.508.075	4	202.031.131.352	4	210.828.466.871	4	958.245.731.917	SEKRETARIAT 5 SUBAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi Keuangan	Nilai Persepsi	4	171.935.125.586	4	165.319.414.941	4	173.201.752.137	4	181.863.054.172	4	189.099.179.357	4	195.454.204.349	4	904.937.604.956	SEKRETARIAT 5 SUBAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	250	171.935.125.586	280	165.295.994.941	267	173.167.512.437	260	181.817.966.082	256	189.033.213.184	250	195.367.329.360	1313	904.682.016.004	SUBBAG KEUANGAN	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	21	0	28	23.420.000	28	34.239.700	28	45.088.090	28	65.966.173	28	86.874.989	140	255.588.952	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Nilai Persepsi	0	0	0	0	0	0	4	661.755.387	4	661.755.387	4	661.755.387	4	1.985.266.161	SEKRETARIAT	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.05.0011	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis	Orang	0	0	0	0	0	0	190	661.755.387	190	661.755.387	190	661.755.387	570	1.985.266.161	SUBKEL KEPEGAWAIAN	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
			Implementasi Peraturan Perundang-Undangan																	
Kegiatan	5.03.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai Persepsi	4	2.780.144.601	4	4.152.513.735	4	3.831.089.841	4	4.186.133.448	4	4.443.103.581	4	4.702.067.670	4	21.314.908.276	SEKRETARIAT 5 SUBAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	9	517.228.430	9	850.797.096	7	880.574.994	7	911.395.119	7	943.293.948	7	976.309.237	37	4.562.370.394	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	8	22.274.771	7	110.279.851	7	114.139.646	7	318.134.533	7	422.269.242	7	526.548.666	35	1.491.371.938	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	8	209.764.800	8	424.286.266	14	439.136.285	14	454.506.055	14	470.413.767	14	486.878.249	64	2.275.220.622	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0007	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Paket	2	88.288.000	2	134.129.050	2	138.823.567	2	143.682.392	2	148.711.275	2	153.916.170	10	719.262.454	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	36	1.567.335.347	30	2.086.147.429	28	1.519.056.202	28	1.519.056.202	28	1.519.056.202	28	1.519.056.202	142	8.162.372.237	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen	4	345.250.000	4	501.340.000	4	579.990.000	4	579.990.000	4	579.990.000	4	579.990.000	20	2.821.300.000	SUBBAG UMUM	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.06.0011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dokumen	8	30.003.253	8	45.534.043	28	159.369.147	28	259.369.147	28	359.369.147	28	459.369.147	120	1.283.010.631	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai Persepsi	4	40.399.844.244	4	2.124.450.024	4	3.121.601.360	4	5.192.536.163	4	7.265.953.684	4	9.341.940.818	4	27.046.482.049	SEKRETARIAT 5 SUBAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA

Level	Kode	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal Renstra	APBD 2025	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2026		2027		2028		2029		2030		Target	Pagu		
							Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu				
Sub Kegiatan	5.03.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Unit	3	32.008.148.915	1	166.277.409	7	1.094.892.703	7	2.094.892.703	7	3.094.892.703	7	4.094.892.703	29	10.545.848.221	SUBBAG UMUM SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	317	7.052.560.313	66	1.958.172.615	30	2.026.708.657	35	3.097.643.460	40	4.171.060.981	45	5.247.048.115	216	16.500.633.828	SUBBAG UMUM SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Persepsi	4	473.909.184	4	438.588.438	4	473.909.184	4	473.909.184	4	473.909.184	4	473.909.184	4	2.334.225.174	SEKRETARIAT 5 SUKU BADAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	473.909.184	12	438.588.438	12	473.909.184	12	473.909.184	12	473.909.184	12	473.909.184	60	2.334.225.174	SUBBAG TU KORPRI	JAKARTA PUSAT
Sub Kegiatan	5.03.01.1.08.0003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	44	391.316.648	28	786.745.036	28	814.281.112	28	842.780.951	28	872.278.284	28	902.808.024	140	4.218.893.407	SUBBAG UMUM SUBBAG TU KORPRI 5 SUBBAG TU SUKU BADAN	DKI JAKARTA
Kegiatan	5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Persepsi	4	83.848.917	4	269.020.559	4	196.285.399	4	541.875.108	4	748.985.546	4	856.344.850	4	2.612.511.462	SEKRETARIAT 5 SUBAN SEKR KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	12	83.848.917	12	110.652.559	12	114.525.399	12	118.533.788	12	122.682.470	12	126.976.357	60	593.370.573	SUBBAG UMUM SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.1.09.0005	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	0		0	0	0	0	10	238.719.720	15	338.719.720	15	338.719.720	40	916.159.160	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA
Sub Kegiatan	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	176	81.760.000	150	158.368.000	100	81.760.000	100	184.621.600	100	287.583.356	100	390.648.773	550	1.102.981.729	SUBBAG UMUM 5 SUBBAG TU SUBAN SUBBAG TU KORPRI	DKI JAKARTA

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Tahap selanjutnya setelah penetapan program prioritas dalam Dokumen RPJMD serta perumusan kegiatan dan subkegiatan dalam Dokumen Renstra adalah melakukan pemilihan terhadap kegiatan dan subkegiatan yang memiliki kontribusi langsung dalam mendukung pencapaian program prioritas tersebut. Langkah ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan arah pembangunan jangka menengah daerah. Proses ini juga berfungsi sebagai jembatan antara kebijakan strategis di tingkat perencanaan dan implementasi teknis di lapangan. Program Kepegawaian Daerah merupakan salah satu program prioritas pembangunan yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan ASN. Upaya ini penting guna memastikan birokrasi daerah mampu bekerja secara profesional, efektif, dan berintegritas.

Tabel 4.3 Daftar Kegiatan dan Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Mutasi dan Promosi ASN	
			Pengelolaan Mutasi ASN	
			Pengelolaan Promosi ASN	
			Pengembangan Kompetensi ASN	
			Pengelolaan Assessment Center	
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Pembinaan Disiplin ASN	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Tabel diatas menampilkan kegiatan utama dalam pengelolaan ASN. Aspek pengadaan meliputi perencanaan kebutuhan, koordinasi pengadaan PNS/PPPK, serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian. Aspek Mutasi dan promosi dilakukan untuk menjamin mobilitas dan penghargaan berbasis kompetensi. Penilaian kinerja aparatur diarahkan pada kebijakan evaluasi yang objektif serta pembinaan disiplin ASN sedangkan aspek pengembangan karir penerapan manajemen talenta menjadi prioritas utama dengan rincian penahapan sebagai berikut :

a. Periode Tahun 2026 - Sinergi Perencanaan SDM, Meritokrasi, dan Inovasi Teknologi Berkelanjutan

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa penguatan manajemen talenta ini mencakup retensi talenta melalui rencana suksesi, rotasi, pengayaan maupun perluasan jabatan, pemberian penghargaan, serta penugasan strategis yang mendorong peningkatan kinerja. Seluruh proses tersebut diperkuat dengan penggunaan instrumen assessment center yang valid, diperbarui secara berkala, dan dimanfaatkan sebagai landasan dalam pemetaan potensi serta kompetensi ASN

b. Periode Tahun 2027 - Penguatan Roadmap Non ASN dan Instrumen Kinerja ASN

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa penguatan manajemen talenta dan transformasi digital manajemen ASN terus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, melanjutkan fondasi yang telah diletakkan pada tahap sebelumnya. Pada fase ini, transformasi digital diarahkan pada pengembangan sistem yang terintegrasi dan berorientasi pada interoperabilitas, sehingga mampu memperkuat ekosistem manajemen ASN secara menyeluruh.

c. Periode Tahun 2028 - Konsolidasi Pengelolaan ASN dan Non ASN

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa penguatan manajemen talenta dan transformasi digital manajemen ASN tetap dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, melanjutkan berbagai upaya yang telah dirintis pada tahap sebelumnya, sehingga tercipta

kesinambungan reformasi birokrasi yang adaptif, modern, dan berdaya saing tinggi.

d. Periode Tahun 2029 - Implementasi Penuh Pengembangan Talenta dan Karier ASN

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa pada tahap keempat menjadi titik krusial dalam penerapan manajemen talenta, di mana hasil pemetaan potensi dan kompetensi ASN yang telah dilakukan pada tahap-tahap sebelumnya mulai dimanfaatkan secara optimal dalam proses penempatan jabatan, khususnya pada posisi-posisi strategis. Promosi, mutasi, dan rotasi jabatan dilaksanakan secara transparan, berbasis kompetensi, serta selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga memastikan setiap aparatur ditempatkan pada posisi yang tepat. Pada saat yang sama, strategi retensi talenta diperkuat melalui rencana suksesi, pengayaan jabatan, perluasan peran, serta pemberian penghargaan dan apresiasi yang layak. Dengan langkah ini, ASN berpotensi tinggi memperoleh ruang untuk berkembang sekaligus diberi kesempatan mengambil peran strategis dalam birokrasi, sehingga mampu menjadi motor penggerak reformasi manajemen dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

e. Periode Tahun 2030 - Implementasi Penuh Pengembangan Talenta dan Karier ASN

Dalam tahap ini dijelaskan bahwa pada pembangunan diarahkan pada transformasi menyeluruh manajemen ASN melalui digitalisasi yang terpadu. Seluruh layanan manajemen ASN dipindahkan ke dalam platform digital yang terintegrasi, dengan dukungan interoperabilitas lintas sektor serta sistem keamanan informasi yang andal.

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pelaksanaan urusan pemerintahan oleh BKD Provinsi DKI Jakarta dievaluasi melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Kedua indikator ini berperan strategis dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja perangkat daerah,



sehingga capaian lebih terukur, selaras dengan tujuan pembangunan, serta memungkinkan monitoring dan evaluasi yang objektif dan akuntabel.

4.2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU)

IKU merupakan tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. IKU berorientasi pada *outcome* dan berfungsi untuk menilai sejauh mana pelaksanaan fungsi utama perangkat daerah memberikan dampak terhadap pencapaian pembangunan daerah secara menyeluruh. Penetapan IKU dilakukan secara cermat agar selaras dengan visi, misi, serta arah kebijakan daerah, sehingga indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan kinerja strategis organisasi. Pemantauan terhadap IKU dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pencapaian target berjalan sesuai rencana dan dapat dilakukan penyesuaian apabila diperlukan. Berikut disajikan rincian Indikator Kinerja Utama beserta target kinerja yang direncanakan untuk dicapai selama periode perencanaan.

Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Indikator	Satuan	Target Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Indeks Sistem Merit pada Aspek dan Sub Aspek Lingkup BKD	Indeks	322.5	324.03	324.03	329	329	362.93	
2	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi, serta Perlindungan dan Pelayanan pada Indeks Sistem Merit	Nilai	110	110	110	110	110	110	
3	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi pada Indeks Sistem Merit	Nilai	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	40	
4	Nilai Aspek Pengembangan Karir pada Indeks Sistem Merit	Nilai	62.5	64.03	64.03	69	69	95.43	
5	Nilai Aspek Manajemen Kinerja serta Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin pada Indeks Sistem Merit	Nilai	112.5	112.5	112.5	112.5	112.5	117.5	

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Berdasarkan indikator kinerja utama periode 2025–2030, arah kebijakan penguatan sistem merit di lingkungan BKD ditetapkan melalui capaian beberapa aspek strategis. Indeks Sistem Merit secara keseluruhan ditargetkan meningkat dari 322,5 pada tahun 2025 hingga mencapai 362,93 pada tahun 2030, mencerminkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam penerapan prinsip merit. Pada aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, sistem informasi, serta perlindungan dan pelayanan, target nilai dipertahankan stabil di angka 110 sepanjang periode, menandakan kualitas yang sudah mapan. Sementara itu, aspek promosi dan mutasi ditetapkan konstan pada nilai 37,5 dari tahun 2025 hingga 2029, dan meningkat menjadi 40 pada tahun 2030, yang menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam memperkuat mekanisme promosi dan mutasi berbasis merit. Adapun aspek pengembangan karir diarahkan untuk terus meningkat secara signifikan, dari 62,5 pada tahun 2025 hingga mencapai 95,43 pada tahun 2030, mencerminkan fokus kebijakan pada penyiapan jalur karir aparatur yang lebih terstruktur dan adil. Sedangkan aspek manajemen kinerja, termasuk penggajian, penghargaan, dan disiplin, ditargetkan naik dari 112,5 pada tahun 2025 menjadi 117,5 pada tahun 2030, sebagai wujud penguatan tata kelola kinerja aparatur yang lebih transparan dan akuntabel. Keseluruhan capaian ini menggambarkan komitmen BKD dalam membangun tata kelola kepegawaian yang profesional, berbasis sistem merit, serta berorientasi pada peningkatan kualitas layanan publik.

4.2.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan oleh perangkat daerah. Sebagai tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, BKD Provinsi DKI Jakarta telah menetapkan Indikator Kinerja Kunci yang merujuk pada Indikator Penyelenggaraan Urusan Daerah yang tercantum dalam RPJMD. Berikut ini adalah rincian indikator kinerja kunci (IKK) beserta target kinerja yang akan dicapai selama periode perencanaan.

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

No	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	69,41%	70%	71%	72%	73%	74%	75%	<p>Rumus Perhitungan : Jumlah pegawai menurut Pendidikan Perguruan Tinggi ke atas (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x Seluruh jumlah pegawai (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p> <p>Ket : Cakupan perhitungan adalah seluruh ASN diseluruh Perangkat Daerah di luar guru dan tenaga kesehatan</p>
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	14,30%	15%	15,30%	16%	16,30%	17%	17,30%	<p>Rumus Perhitungan : Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) x Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p> <p>Ket : Cakupan perhitungan adalah seluruh ASN diseluruh Perangkat Daerah di luar guru dan tenaga kesehatan</p>

No	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
3	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<p>Rumus Perhitungan : Jumlah pegawai PNS fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan tenaga kesehatan) x Seluruh jumlah pegawai pemerintah fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p> <p>Ket : Cakupan perhitungan adalah seluruh ASN diseluruh Perangkat Daerah di luar guru dan tenaga kesehatan</p>

Sumber : BKD Provinsi DKI Jakarta, 2025

Indikator kinerja kunci pengembangan aparatur diarahkan pada peningkatan kualitas ASN melalui tiga aspek utama, yaitu pendidikan, jabatan fungsional, dan sertifikasi kompetensi. Rasio pegawai berpendidikan tinggi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) ditargetkan meningkat secara bertahap dari baseline 69,41% pada tahun 2024 menjadi 70% di tahun 2025 dan terus naik hingga mencapai 75% pada tahun 2030, yang mencerminkan fokus kebijakan pada peningkatan kualifikasi pendidikan aparatur. Sejalan dengan itu, rasio pegawai fungsional juga ditetapkan meningkat dari 14,30% pada tahun 2024 menjadi 15% di tahun 2025 dan terus naik hingga 17,30% pada tahun 2030, sebagai wujud penguatan birokrasi berbasis keahlian dan profesionalisme. Sementara itu, rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi ditetapkan tetap 100% sepanjang periode 2025–2030, menegaskan komitmen bahwa seluruh pegawai fungsional wajib memiliki sertifikat kompetensi sebagai standar profesionalisme. Secara keseluruhan, arah penguatan indikator ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam membangun ASN yang lebih berkualitas, profesional, dan adaptif terhadap tantangan pembangunan.



BAB V

PENUTUP





BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman arah kebijakan dan strategi pembangunan kepegawaian dalam lima tahun mendatang. Dokumen ini disusun secara menyeluruh dengan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan, indikator kinerja utama, kelompok penerima manfaat, hingga kerangka pendanaan indikatif. Kehadiran Renstra ini diharapkan mampu menjamin konsistensi pelaksanaan tugas dan fungsi BKD serta menjadi instrumen penting dalam pengukuran kinerja dan akuntabilitas lembaga. Lebih dari sekadar dokumen teknis, Renstra ini berperan sebagai sarana koordinasi dan konsolidasi lintas sektor dalam memperkuat tata kelola manajemen kepegawaian yang transparan, akuntabel, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Sinergi yang tercipta melalui Renstra ini diharapkan dapat memperkokoh kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, sehingga mendorong terwujudnya birokrasi yang adaptif, responsif, dan berdaya saing tinggi.

Keberhasilan implementasi Renstra BKD 2025–2029 sangat ditentukan oleh komitmen kepemimpinan, integritas kelembagaan, serta peran aktif seluruh aparatur sipil negara dalam melaksanakan agenda pembangunan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama erat antarperangkat daerah, keselarasan dengan arah pembangunan provinsi, serta keterlibatan masyarakat dalam mewujudkan proses pembangunan yang partisipatif dan inklusif. Dengan tersusunnya dokumen ini, BKD Provinsi DKI Jakarta memiliki pijakan yang kuat dan terukur dalam melaksanakan kebijakan strategis, sekaligus meningkatkan kemampuan untuk merespons dinamika kebutuhan masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Pada akhirnya, Renstra BKD diharapkan mampu memberikan

kontribusi nyata bagi pencapaian visi dan misi Provinsi DKI Jakarta sebagai kota global yang maju, berkelanjutan, dan berkeadilan bagi seluruh warganya.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan merupakan pedoman umum yang berfungsi untuk menjamin konsistensi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan Renstra BKD. Kaidah ini disusun untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program maupun kegiatan perangkat daerah berjalan selaras dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya, baik jangka menengah maupun jangka panjang.

Dalam rangka memastikan pelaksanaan Rencana Strategis BKD. Tahun 2025–2029 berjalan secara efektif, efisien, terarah, dan terukur, maka ditetapkan kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Seluruh program, kegiatan, dan sub-kegiatan dalam Renstra ini harus disusun dan dilaksanakan dengan mengacu pada arah kebijakan serta sasaran pokok RPJPD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2045 dan RPJMD periode berjalan.
2. Penyusunan Renja Perangkat Daerah maupun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) wajib berpedoman pada target dan indikator kinerja Renstra, sehingga terjamin keterkaitan yang konsisten antara *input*, *output*, dan *outcome*.
3. Pelaksanaan program strategis yang melibatkan lebih dari satu sektor dilakukan melalui koordinasi erat dengan perangkat daerah terkait untuk menciptakan sinergi dan menghindari tumpang tindih pelaksanaan.
4. Setiap keputusan dalam pelaksanaan Renstra harus didasarkan pada data yang sahih, akurat, dan terkini. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala sesuai siklus pengendalian pembangunan, dan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

5. Dalam hal terjadi perubahan regulasi, nomenklatur, struktur organisasi, atau dinamika strategis lainnya, maka Renstra ini dapat disesuaikan sepanjang tetap sejalan dengan prinsip-prinsip perencanaan pembangunan nasional dan daerah.

5.3 Pengendalian dan Evaluasi

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis BKD Provinsi DKI Jakarta dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengendalian berfungsi memastikan kesesuaian antara pelaksanaan program maupun kegiatan dengan rencana yang telah dirumuskan, sedangkan evaluasi dimaksudkan untuk menilai tingkat efektivitas, efisiensi, serta dampak dari pelaksanaan tersebut. Evaluasi dilaksanakan paling sedikit satu kali dalam satu tahun dengan menggunakan hasil evaluasi terhadap Renja BKD Provinsi DKI Jakarta. Apabila terjadi perubahan regulasi terkait mekanisme pengendalian dan evaluasi dokumen Renstra, maka pelaksanaannya akan disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Lebih jauh, hasil pengendalian dan evaluasi diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan, perbaikan berkelanjutan, serta inovasi dalam tata kelola kepegawaian. Dengan demikian, BKD mampu menjaga akuntabilitas, meningkatkan kinerja secara konsisten, serta menyesuaikan arah kebijakan dengan dinamika kebutuhan pembangunan daerah.



RENSTRA

— RENCANA STRATEGIS —
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
TAHUN 2025-2029**