



**RANCANGAN AKHIR**

# Rencana Kerja Perangkat Daerah BPSDM Provinsi DKI Jakarta

**TAHUN 2022**



Jakarta  
Public Policy  
Center



# KATA PENGANTAR



## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas selesainya penyusunan Rancangan Akhir Rencana Kerja (Rankhir Renja) Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 dengan baik.

Renja merupakan amanat 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. Secara substansi, dokumen Renja BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 memuat hasil evaluasi Renja BPSDM Triwulan II tahun 2022, tujuan dan sasaran, serta rencana kerja dan pendanaan BPSDM Tahun 2022.

Dokumen Rankhir Renja BPSDM Tahun 2022 masih terdapat kekurangan yang membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan sebagai pelaksanaan urusan Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, adanya rekomendasi yang konstruktif terhadap identifikasi permasalahan, arah kebijakan, program, kegiatan, pagu indikatif, indikator dan target kinerja, penyelarasan dengan sasaran dan prioritas nasional, serta identifikasi program dan kegiatan menurut kewenangan Provinsi dan Kota/Kabupaten sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dan memberikan dukungan dalam penyusunan dokumen Rankhir Renja BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022. Semoga ridho Allah SWT menyertai dalam pelaksanaan Renja BPSDM Tahun 2022.

Jakarta, 2022

Kepala BPSDM Provinsi  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

Mochamad Miftahulloh Tamary  
NIP 197812131997111001



# IKHTISAR EKSEKUTIF (*EXECUTIVE SUMMARY*)



## IKHTISAR EKSEKUTIF (EXECUTIVE SUMMARY)

Dokumen Rancangan Awal Rencana Kerja (Rankhir Renja) BPSDM Tahun 2022 berisi evaluasi kinerja BPSDM Triwulan II Tahun 2022, Identifikasi Permasalahan BPSDM Tahun 2022, Sasaran Kerja Prioritas BPSDM Tahun 2022, serta Rincian Program, Kegiatan dan Anggaran Indikatif Kegiatan BPSDM Tahun 2022.

Berdasarkan evaluasi kinerja BPSDM Triwulan II Tahun 2022 dan Isu-isu Strategis di dalam Renstra BPSDM Tahun 2018-2022, maka isu-isu penting yang perlu diselesaikan oleh BPSDM pada tahun 2022 antara lain :

1. Meningkatkan kualitas Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur;
2. Mendorong kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Provinsi DKI Jakarta melalui UPT PPKKP - BLUD *Jakarta Public Policy Center* (JPPC).

Dalam menjawab isu-isu tersebut Rankhir Renja BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 fokus terhadap peningkatan kualitas Pengembangan Kompetensi SDM tersebut akan mendorong tercapainya indikator sasaran RPJMD Provinsi DKI Jakarta yaitu Indeks Profesionalitas ASN dan Sistem Merit.

Pada Renja 2022 BPSDM terdapat 3 Program, 7 Kegiatan, 20 Sub Kegiatan, serta 20 Indikator Kinerja sub kegiatan pada 1 Sekretariat, 3 Bidang dan 2 UPT (termasuk UPT PPKKP yang berupa BLUD JPPC). Lebih lanjut Dokumen Rankhir Renja ini akan menjadi pedoman dalam penyusunan Dokumen Renja BPSDM Tahun 2022 dan diharapkan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-undangan.



## DAFTAR ISI



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF ( <i>EXECUTIVE SUMMARY</i> ).....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	2
1.2 DASAR HUKUM.....	2
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN.....	3
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.....	4
BAB II HASIL EVALUASI RENJA BPSDM TRIWULAN II TAHUN 2022.....	5
2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BPSDM TRIWULAN II TAHUN 2022.....	6
2.2 ANALISIS KINERJA PELAYANAN BPSDM.....	10
2.3 ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI BPSDM.....	12
BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BPSDM TAHUN 2022.....	18
BAB IV PENUTUP.....	21
A. LAMPIRAN REKAPITULASI EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA BPSDM 2022.....	A
B. LAMPIRAN RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PD/UKPD BPSDM TAHUN 2022.....	B



# DAFTAR GAMBAR





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Grafik Realisasi Anggaran Triwulan II Tahun 2022.....	6
Gambar 2.2 Grafik Presentase Realisasi Anggaran Triwulan II Tahun .....	7
Gambar 2.3 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/ <i>Sustainable Development Goals</i> (TPB/SDGs).....	13



## DAFTAR TABEL





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BPSDM 2021 .....	9
Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDM .....	11
Tabel 3.1 Rencana Kerja BPSDM Tahun 2022 .....	20



# PENDAHULUAN

---

Latar Belakang, Dasar Hukum, Maksud dan Tujuan,  
Sistematika Penulisan



## 1.1 LATAR BELAKANG

Rancangan Akhir Rencana Kerja (Rankhir Renja) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Penyusunannya berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yaitu setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun Renja sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menerjemahkan perencanaan strategis lima tahunan ke dalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional. Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Peraturan 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, yang dalam pasal 352 Ayat (2) mengamatkan bahwa "Kepala Perangkat Daerah menyempurnakan rancangan perubahan Renja Perangkat Daerah dengan berpedoman pada surat edaran dan rancangan perubahan RKPD".

Proses penyusunan Rankhir Renja BPSDM Provinsi DKI Jakarta digunakan sebagai salah satu acuan dalam penyusunan Rancangan Awal RKPD Provinsi DKI Jakarta. Selain itu juga dengan mempertimbangkan hasil evaluasi terhadap Renja BPSDM Triwulan II Tahun 2022, Target Kinerja tahun 2022 dalam Renstra BPSDM Tahun 2018-2022 dan penelaahan terhadap Kebijakan Nasional.

## 1.2 DASAR HUKUM

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rankhir Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022, adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah;

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
4. 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;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan dan Penganggaran Terpadu;
8. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
9. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017 – 2022;
10. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta;
11. Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022
12. Peraturan Gubernur Nomor 293 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Sertifikasi Profesi Pegawai;
13. Peraturan Gubernur Nomor 111 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
14. Peraturan Gubernur Nomor 113 Tahun 2019 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi dan Kebijakan Publik

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Rankhir Renja BPSDM Tahun 2022 disusun untuk mewujudkan target kinerja tahun 2022 dengan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki. Adapun tujuan

penyusunan Rankhir Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Menjabarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke dalam rencana operasional tahunan;
2. Menyediakan arahan/pedoman bagi aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022;
3. Menjadi alat ukur kinerja penyelenggaraan fungsi dan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, dokumen Rankhir Renja BPSDM Tahun 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut

##### **BAB 1 : Pendahuluan**

Pada bab ini dijabarkan penjelasan ringkas tentang Renja BPSDM, keterkaitan antara Rankhir Renja dengan Rencana Strategis (Renstra) BPSDM, serta proses penyusunan Renja.

##### **BAB 2 : Hasil Evaluasi Renja BPSDM Triwulan II Tahun 2022**

Bab ini berisi hasil evaluasi pelaksanaan Renja BPSDM Triwulan II Tahun 2022 (n-1) dan Capaian Renstra sampai dengan Tahun 2021, analisis kinerja pelayanan BPSDM. dan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BPSDM.

##### **BAB 3 : Rencana Kerja dan Pendanaan Daerah BPSDM Tahun 2022**

Bab ini memuat Rincian Program, Kegiatan, dan Anggaran Indikatif BPSDM Tahun 2022.

##### **BAB 4 : Penutup**

Bab ini berisi uraian penutup yang terdiri atas catatan penting yang perlu mendapat perhatian, kaidah-kaidah pelaksanaan, dan rencana tindak lanjut.



# HASIL EVALUASI RENJA BPSDM TRIWULAN II TAHUN 2022



---

Evaluasi Pelaksanaan Renja Triwulan II Tahun 2022  
Analisis Kinerja Pelayanan, Isu- Isu Penting  
Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi



## 2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BPSDM TRIWULAN II TAHUN 2022

Pada bagian ini menjelaskan tentang evaluasi terhadap pelaksanaan Renja BPSDM Triwulan II Tahun 2022. Fungsi evaluasi ini adalah dalam rangka penyediaan informasi-informasi yang berguna untuk mengidentifikasi permasalahan, isu-isu strategis, program dan kegiatan Renja BPSDM Tahun 2022. Evaluasi atau reviu dilakukan terhadap realisasi program dan kegiatan BPSDM Triwulan II Tahun 2022.

Terdapat 3 (tiga) program utama pada 2 (dua) urusan yang diampu oleh BPSDM yaitu:

- a. Urusan Kepegawaian, digunakan bersama oleh BPSDM dan BKD
  - i. Program Kepegawaian Daerah
- b. Urusan Pendidikan dan Pelatihan
  - i. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - ii. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

BPSDM Provinsi DKI Jakarta menyajikan capaian kinerja dan persentase serapan anggaran seluruh program dan sub kegiatan yang tercantum pada Renja dalam bentuk grafik sebagaimana berikut di bawah ini:

Gambar 2.1  
Grafik Realisasi Anggaran Triwulan II Tahun 2022



Sumber : E-monev Tahun 2022 Triwulan (II)

Gambar 2.2  
Grafik Presentase Realisasi Anggaran Triwulan II Tahun 2022



Sumber : Emonev Tahun 2022 Triwulan (II)

A : Program Kepegawaian Daerah

B : Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

C : Program Pengembangan Kompetensi SDM

#### Ruang lingkup analisis:

1. a. Pada program Kepegawaian Daerah kegiatan yang direncanakan pelaksanaannya pada Renja BPSDM Tahun Anggaran 2022 telah tercapai dan melebihi target sesuai dengan yang direncanakannya.
- b. Pada program Pengembangan SDM kegiatan yang direncanakan pelaksanaannya pada Renja Triwulan II BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2022 telah tercapai dan melebihi target sesuai dengan yang direncanakannya.
- c. Pada program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi kegiatan yang direncanakan pelaksanaannya pada Renja Triwulan II BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2022 telah tercapai dan melebihi target sesuai dengan yang direncanakannya.
2. a. Faktor-faktor penyebab terpenuhinya target kinerja Program Kepegawaian Daerah adalah Kegiatan ini untuk mewujudkan PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan formal seperti S-1 sampai dengan S-3 dan profesi keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya.

- b. Faktor-faktor penyebab terpenuhinya target kinerja Program Pengembangan SDM adalah Kegiatan ini untuk mewujudkan PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan profesi keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya.
  - c. Faktor-faktor penyebab terpenuhinya target kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi adalah Kegiatan ini dilakukan dan selesai sesuai dengan target sps yang telah ditetapkan serta pelaksanaannya untuk mendukung seluruh kegiatan yang ada pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta.
3. Implikasi yang timbul terhadap capaian program Renstra BPSDM adalah Apabila keseluruhan hal tersebut dapat terpenuhi, maka BPSDM Provinsi DKI Jakarta telah mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi dimana secara tidak langsung juga turut mendukung pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta.

## 2.2 REALISASI INDIKATOR PROGRAM BPSDM PROVINSI DKI JAKARTA TRIWULAN II TAHUN 2022

Capaian Kinerja Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dapat diukur pada Triwulan II karena target kinerja program-program BPSDM diukur pada Triwulan II Tahun 2022. Untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah telah diukur setiap Triwulan dengan mendapat nilai 4. Namun upaya pelaksanaan pencapaian kinerja program tetap berlangsung dari Triwulan I Tahun 2022. Sedangkan presentase realisasi/ serapan anggaran pada Triwulan II pada masing-masing program adalah 121,63%, 240,04% dan 57,39%. Untuk Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melebihi target sedangkan untuk Program Urusan Penunjang Pemerintahan Daerah realisasi nya masih rendah terutama pada Indikator Kepuasan Pelayanan Kantor. Hal tersebut disebabkan karena terdapat **proses pengadaan yang bersifat lelang dan masih berprogres**. Realisasi Indikator Program BPSDM dapat dilihat pada tabel 2.1 dan untuk data Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BPSDM Provinsi DKI Jakarta sampai dengan Triwulan II dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini :



**Tabel 2. 1 Data Realisasi Kinerja Program dan Serapan Anggaran pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta**

Kode	Renstra-PD Tahun 2018-2022		Kinerja Program				Kinerja Keuangan			Keterangan
	Program	Indikator Program	Target TW II	Realisasi TW II	Capaian Kinerja Program	Interpretasi	Target Keuangan TW II	Realisasi Anggaran/Serapan Anggaran TW II (Rp)	Persentase Realisasi/Serapan Anggaran (Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
A.5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang mengikuti pengiriman tugas belajar	-	-	100%		5.911.371.000	7.189.707.300	121,63 %	Realisasi melebihi target
A.5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi SDM	-	-	100%		4.678.247.750	11.229.868.550	240,04%	Realisasi melebihi target
A.X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Indeks kepuasan pelayanan kantor	4	4	100%		5.044.717.460	2.849.400.379	56,48%	Proses Administrasi pembayaran SPJ pada beberapa Rincian Sub Kegiatan
		Indeks kepuasan pelayanan kendaraan operasional	4	4	100%		31.409.459	63.710.144	202,84%	Realisasi melebihi target

Sumber : E-Monev Tahun 2022 Triwulan II



**Tabel 2. 2 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BPSDM  
Provinsi DKI Jakarta s.d. Triwulan II Tahun 2022**

**Nanti ditambah tabel dari file CEK !!! Evaluasi Renstra**

## 2.3 ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI BPSDM

Dengan kedudukan DKI Jakarta sebagai ibukota negara yang mempunyai kekhususan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan dengan standarisasi tinggi menjadi tuntutan masyarakat yang lebih luas. Dengan kedudukan yang demikian, DKI Jakarta menjadi barometer bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah pada umumnya dalam mengelola birokrasi dalam melayani masyarakat.

Oleh karena itu, Isu Strategis Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menjadi salah satu penopang utama berhasil tidaknya upaya memperbaiki layanan publik dalam kerangka peningkatan kinerja dan penyelenggaraan birokrasi yang lebih akuntabel. Permasalahan yang terjadi dalam pelayanan publik berhubungan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi DKI Jakarta selama ini yang harus terus diperbaiki guna meningkatkan efisiensi, efektivitas dan transparansi serta pembenahan budaya kerja yang mengutamakan kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan ibukota bagi seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Pengelolaan kompetensi aparatur oleh BPSDM menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam memperbaiki penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang menyejahterakan.

Strategi dan arah kebijakan pada dasarnya adalah upaya sinergis untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Strategi merupakan langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan BPSDM dan dalam rangka mewujudkan sasaran RPJMD. Strategi untuk mencapai tujuan BPSDM Provinsi DKI Jakarta dihasilkan dari hasil analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threat*) untuk memahami peta kekuatan dan kelemahan lingkungan internal dan eksternal.

Strategi dan arah kebijakan juga dirumuskan dengan memerhatikan atau sebagai jawaban/solusi atas (analisis) permasalahan dan isu strategis tugas dan fungsi BPSDM dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM Aparatur DKI Jakarta. Di samping itu, strategi dan arah kebijakan juga diselaraskan dengan strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD, khususnya yang berhubungan dengan reformasi birokrasi dalam upaya meningkatkan integritas dan perbaikan layanan aparatur.

Dengan memerhatikan strategi dan arah kebijakan RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 dan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022, dirumuskan strategi Renstra BPSDM Tahun 2018-2022, sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur, dan
2. Peningkatan kapasitas kelembagaan BPSDM Provinsi DKI Jakarta.

Kedua strategi tersebut merupakan representasi dari tugas dan fungsi BPSDM yang diselenggarakan oleh seluruh bidang dan sekretariat di lingkungan BPSDM dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Adapun hubungan antara tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan BPSDM Provinsi DKI Jakarta 2018-2022 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.3

Hubungan Tujuan dan Sasaran dengan Strategi BPSDM



## 1. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur

Guna mengantisipasi setiap tantangan dan tuntutan pelayanan publik aparatur DKI Jakarta maka peran pengembangan kompetensi menjadi sangat strategis, melalui berbagai jenis kediklatan, bimbingan teknis, sosialisasi, dan sebagainya; termasuk sertifikasi profesi SDM. Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja dan pelayanan publik yang lebih baik. Strategi peningkatan kuantitas dan kualitas pengembangan kompetensi SDM Aparatur dimaksudkan agar penyelenggaraan, antara lain, diklat di lingkungan BPSDM semakin dapat memenuhi kebutuhan (pengembangan) kompetensi pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam volume atau kapasitas layanan disertai peningkatan mutu yang semakin baik (excellent).



Hal paling mendesak dari perbaikan kinerja bidang pengembangan kompetensi adalah bagaimana meningkatkan kapasitas layanan berupa peningkatan peserta diklat di berbagai jenis diklat yang diselenggarakan maupun peningkatan jenis diklat itu sendiri sesuai kebutuhan dari waktu ke waktu, terdiri dari (yang sudah ada):

- a. Pengembangan Kompetensi Manajerial; meliputi: Pendidikan Kepemimpinan Administrator, Pendidikan Kepemimpinan Pengawas, dan Diklat Manajerial lainnya.
- b. Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; Pengembangan Kompetensi bagi Jabatan Fungsional dilaksanakan melalui Diklat Fungsional, yaitu diklat pembentukan jabatan fungsional dan diklat penjurangan jabatan fungsional.
- c. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan; yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh Pegawai di setiap OPD. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan terpusat di BPSDM.
- d. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural; adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk memperkuat kompetensi sesuai dengan fungsi pekerjaannya. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan terpusat di BPSDM.

Untuk meningkatkan kompetensi dalam jabatan tersebut di lingkungan BPSDM Provinsi DKI Jakarta ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, Webinar, Podcast, seminar, kursus, penataran, magang, pertukaran pegawai dengan swasta, bimbingan teknis, sosialisasi, tugas belajar, workshop dan coaching untuk setiap jajaran dalam struktur organisasi BPSDM. Pengembangan kompetensi ini dilakukan untuk menambah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai yang profesional sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus dibuktikan dengan sertifikasi profesi yang kemudian digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan- peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Adapun kebijakan dalam upaya mencapai tujuan, sasaran, dan strategi BPSDM Provinsi DKI Jakarta yang selanjutnya akan menjadi landasan dalam merumuskan arah kebijakan, dirumuskan sebagai berikut:

- a. Optimalisasi pemetaan kebutuhan diklat dan target rekrutmen peserta diklat;
- b. Peningkatan mutu penyelenggaraan pengembangan SDM;
- c. Adanya kerja sama pengembangan kompetensi SDM dengan Lembaga Dalam dan Luar Negeri, Perguruan Tinggi, Lembaga Pelatihan dan Sektor Publik;
- d. Penetapan standar kompetensi pada seluruh jabatan (JFT dan non JFT)
- e. Peningkatan kualitas uji kompetensi dan sertifikasi profesi.

## **2. Optimalisasi Dukungan Kelembagaan dan Peningkatan Mutu Pengembangan Kompetensi Berstandar Global**

Agar pengembangan kompetensi menghasilkan SDM aparatur (alumni diklat) yang semakin professional dalam mengemban tugas dan fungsi organisasi di masing- masing OPD maka bidang pengembangan kompetensi harus didukung dengan kapasitas kelembagaan yang berstandar tinggi, termasuk upaya-upaya penjaminan mutunya. Strategi optimalisasi dukungan kelembagaan dan peningkatan mutu pengembangan kompetensi berstandar global pada dasarnya dimaksudkan untuk menghantarkan layanan BPSDM berkelas internasional sebagaimana apa yang dimaksud sebagai government university.

Manajemen SDM harus dilakukan secara profesional. BPSDM Provinsi DKI Jakarta sebagai unit kerja yang bertugas melakukan peningkatan kompetensi pegawai, harus menyelenggarakan kebijakan peningkatan kapasitas kelembagaan. Kegiatan ini diselenggarakan dalam rangka memberikan motivasi, penyegaran dan pengembangan kompetensi dan kapasitas serta meningkatkan kualitas pelayanan sebagai abdi negara di lingkungan BPSDM Provinsi DKI Jakarta.

Peningkatan standarisasi dan penjaminan mutu dimaksudkan untuk dapat mendukung layanan yang diselenggarakan oleh bidang pengembangan kompetensi melalui perbaikan prosedur perumusan kebijakan teknis, pembinaan, dan pelaksanaan di bidang standarisasi penjaminan mutu agar peserta diklat dapat direkrut semakin banyak dengan pengerahan sumber daya organisasi yang semakin efisien. Upaya-upaya dimaksud juga termasuk memanfaatkan seoptimal mungkin kearifan teknologi informasi dalam seluruh tahapan pengelolaan diklat (termasuk pelaksanaan), mulai dari persiapan, pendaftaran hingga diklat berakhir.

Untuk terus mengenali berbagai area perbaikan atau peningkatan kualitas diklat, hal penting yang dilakukan adalah terus memperbaiki atau mengefektifkan monitoring dan evaluasi, tidak saja pada keseluruhan proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM melalui bidang-bidang pengembangan; tak kalah penting juga memantau dampak diklat terhadap kinerja dan perbaikan layanan pegawai DKI Jakarta.

Upaya atau dukungan lain yang tak kalah penting adalah dalam pengembangan kapasitas lembaga yaitu rangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya untuk menjadi organisasi yang efektif, dan efisien; termasuk upaya-upaya berkelanjutan agar BPSDM menjadi institusi pengembang SDM berskala internasional. Pengembangan kapasitas kelembagaan menekankan pada pemberdayaan individu dan organisasi serta mengharuskan pendekatan sistematis yang dipertimbangkan dalam merancang perumusan strategi dan program BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Kapasitas kelembagaan dalam hal ini mencakup sumberdaya, pengetahuan, dan proses yang digunakan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Kapasitas Kelembagaan Ini terdiri atas fisik, infrastruktur, teknologi, sumberdaya keuangan, kepemimpinan strategis, program dan manajemen serta jaringan dan hubungan dengan organisasi lain. Kapasitas lembaga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Dengan adanya pengembangan kapasitas lembaga pengembangan SDM diharapkan kinerja BPSDM Provinsi DKI Jakarta akan menjadi lebih baik dan mampu mengatasi permasalahan perangkat daerah serta pembangunan daerah Provinsi DKI Jakarta.

Salah satu hal yang terpenting dalam pemberdayaan kapasitas kelembagaan adalah menyangkut aspek kepegawaian, dimana kondisi pembinaan pola karier aparatur saat ini tidak didasarkan pada standar kompetensi baik persyaratan umum, persyaratan manajerial, dan persyaratan teknis, sehingga berdampak kurang positif terhadap kinerja instansi serta pemberdayaan kapasitas kelembagaan perangkat daerah.

Pembentukan kelembagaan perangkat daerah, dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik daerah, kebijakan yang diambil salah satunya adalah menjadikan UPT PPKKP menjadi BLUD JPPC. Dari segenap upaya peningkatan kapasitas kelembagaan BPSDM, hal paling mendesak dan menjadi urgent adalah penyediaan gedung diklat terpadu yang hingga saat ini masih belum terwujud; yang antara lain adalah untuk meningkatkan tampungan peserta dalam bentuk penambahan kelas, asrama, dan lain-lain. Penyediaan gedung terpadu dimaksud juga secara langsung menjadi pemicu kinerja widyaiswara agar dapat menjalankan tugas dan fungsi menjadi lebih baik karena antara lain perpindahan ruang mengajar dari satu acara kelas ke kelas berikutnya menjadi lebih efisien.

Melihat segala sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki BPSDM Provinsi DKI Jakarta dapat dipastikan BPSDM Provinsi DKI Jakarta mampu mewujudkan pusat pengembangan kompetensi yang bertaraf internasional (world class melalui government university). Pada gambar tersebut tampak pula bahwa kinerja BPSDM Provinsi DKI Jakarta terus meningkat pesat, mulai dari diklat masa lalu yang sederhana kemudian dikembangkan sedemikian rupa dengan segala modal internal yang dimiliki (SDM: Pengelola Diklat + WI; Sertifikasi WI, Asesor, dan Akreditasi; Sarpras: CAT, Asrama, R.Kelas, R.Inovasi; Program: prioritas SC dan CB; Kelembagaan: SOP/Standarisasi Struktur organisasi) menjadikan BPSDM Provinsi DKI Jakarta menjadi smart diklat melalui berbagai pelaksanaan diklat berbasis IT (SIM Diklat: pendaftaran, e-coaching, Cop; E-evaluasi; Metode IT based; Diklat jarak jauh (e-learning). Keberhasilan ini didukung pula dengan diperolehnya sertifikasi centric melalui pelaksanaan kegiatan uji kompetensi dan sertifikasi jabatan negeri (2016); LSP 1 (2017); usulan kebijakan karier pelaksana; (SQ Award) Sertifikasi Award sebagai acuan tingkat nasional serta pengembangan knowledge management.



# RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BPSDM TAHUN 2022





Rancangan Akhir Rencana Kerja (Rankhir Renja) BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 terdiri dari program, kegiatan, sub kegiatan, dan anggaran yang pada fase Rankhir ini masih menggunakan data pada Rancangan Perubahan Renstra BPSDM Tahun 2022 yang telah diinput pada Sistem Informasi Perencanaan Jangka Menengah (SIPJM) Perubahan RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022 . Rankhir Renja tersebut tersaji dalam Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3. 1 Rencana Kerja PD/UKPD BPSDM Tahun 2022

Perangkat Daerah/ Unit Kerja pada Perangkat Daerah	Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/ Sub Kegiatan (Output)	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting		
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana			
<b>TERSAJI DALAM LAMPIRAN B RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PD/UKPD BPSDM TAHUN 2022</b>										

## PENUTUP





## PENUTUP

Dokumen Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2022 merupakan perencanaan kerja untuk periode tahun 2022. Renja merupakan penjabaran dari Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2022 dengan mempedomani RKPD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022. Fungsi Renja 2022 adalah sebagai pedoman operasional dalam melaksanakan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya mencapai tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu juga dalam rangka menunjang keberhasilan Kegiatan Strategis Daerah (KSD) Provinsi DKI Jakarta.

Sebagai pedoman kerja, pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan kaidah-kaidah sebagai berikut:

1. Seluruh aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta wajib melaksanakan program dan kegiatan dalam Renja Tahun 2022 sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Anggaran pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 akan dijabarkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022;
3. Pelaksanaan DPA Tahun 2022 akan dimonitoring setiap bulan dan dilaporkan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap 3 bulan. Pada akhir tahun pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 akan dievaluasi sebagai bahan penyusunan Renja 2023.

Selanjutnya, Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 akan dijabarkan ke dalam Rencana Aksi 2022 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

Jakarta, 2022  
Kepala BPSDM Provinsi  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta,

Mochamad Miftahulloh Tamary  
NIP 197812131997111001



**LAMPIRAN  
REKAPITULASI  
EVALUASI HASIL  
PELAKSANAAN RENJA  
BPSDM  
TRIWULAN II TAHUN 2022**







**LAMPIRAN**  
**RENCANA KERJA DAN**  
**PENDANAAN BPSDM**  
**TAHUN 2022**





Kode SKPD	Nama SKPD/UKPD	Kode							Usuran/Bidang Usuran Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2022				Sumber Dana	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
		A	5								Lokasi	Target Capaian Kinerja	Penetapan	Perubahan		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
403020	BPSDM	A	5						Unsur Penunjang Usuran Pemerintahan								
403020	BPSDM	A	5	03					Kepegawaian								
403020	BPSDM	A	5	03	02				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								
403020	BPSDM	A	5	03	02	1.03			Pengembangan Kompetensi ASN								
403020	BPSDM	A	5	03	02	1.03	04		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN								
403020	BPSDM	A	5	03	02	1.03	04	001	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	DKI Jakarta	100	18.687.949.398	12.485.199.056	APBD	100	19.913.092.199
403020	BPSDM																
403020	BPSDM	A	5	04					Pendidikan Dan Pelatihan								
403020	BPSDM	A	5	04	02				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.01			Pengembangan Kompetensi Teknis								
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.01	01		Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Usuran Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Usuran Pemerintahan Umum yang Disusun	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Usuran Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Usuran Pemerintahan Umum yang Disusun	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	2	930.800.000
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.01	02		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Usuran Pemerintahan Konkuren,	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Usuran Pemerintahan Konkuren,	DKI Jakarta	1	1.797.308.983	1.857.308.983	APBD	1	175.000.000



403020	BPSDM	A	5	04	02	1.01	03	Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	DKI Jakarta	250	27.408.198.387	8.057.383.707	APBD	250	20.171.551.746
403020	UPT PPKKP	A	5	04	02	1.01	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	DKI Jakarta	250	6.717.556.135	6.362.801.135	APBD	250	17.106.307.660
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.01	04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	2	50.000.000
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02	01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi,	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan	DKI Jakarta	1	778.592.000	628.592.000	APBD	1	100.000.000



									Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Pengembangan Kompetensi,								
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02	02		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	1	250.000.000	
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02	03		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	DKI Jakarta	250	1.049.996.000	671.196.000	APBD	250	475.000.000	
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02	04		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	DKI Jakarta	1	594.653.558	593.775.296	APBD	1	15.000.000	
403020	BPSDM	A	5	04	02	1.02	07		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	DKI Jakarta	2500	37.424.932.532	22.804.436.532	APBD	2500	35.841.390.641	
403020	BPSDM	A	5	04	01				<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>									
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.02			<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>									
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.02	01		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	DKI Jakarta	100	57.492.131.654	50.089.898.454	APBD	100	71.553.164.568	



403020	BPSDM	A	5	04	01	1.05			<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.05	02		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	1	146.789.625
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06			<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	02		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	DKI Jakarta	1	2.648.087.519	2.842.896.551		1	2.912.896.271
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	04		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	1	113.740.000
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	05		Penyediaan Barang dan Cetakannya	Jumlah Paket Barang Cetakannya yang Disediakan	DKI Jakarta	1	550.142.010	76.042.010	APBD	1	605.156.211
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	07		Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	DKI Jakarta	1	62.128.000	62.128.000	APBD	1	68.340.800
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	08		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	DKI Jakarta	1	83.566.000	83.566.000	APBD	1	260.748.000
403020	UPT PPKKP	A	5	04	01	1.06	08		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	DKI Jakarta	1	76.794.000	102.794.000	APBD	1	199.940.000
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	09		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	DKI Jakarta	12	195.097.876	236.400.466	APBD	12	750.000.000
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.06	11		Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	1	128.295.211
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.07			<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.07	10		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	DKI Jakarta	-	-	-	APBD	1	69.833.292.163
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.08			<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.08	02		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	DKI Jakarta	12	837.291.410	747.909.437	APBD	12	1.592.725.340





403020	BPSDM	A	5	04	01	1.08	03		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	DKI Jakarta	12	176.220.000	176.220.000	APBD	12	193.842.000
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.08	04		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	DKI Jakarta	12	1.449.382.247	1.618.257.431	APBD	12	1.787.200.280
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.09			<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>								
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.09	02		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	DKI Jakarta	10	91.089.077	89.171.477	APBD	10	90.174.565
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.09	06		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	DKI Jakarta	30	211.419.769	211.419.769	APBD	30	232.561.746
403020	BPSDM	A	5	04	01	1.09	09		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara	DKI Jakarta	1	1.707.746.696	1.897.731.278	APBD	-	-
403020	UPT PPKP	A	5	04	01	1.10	01		Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah Laporan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	DKI Jakarta	1	199.879.540	199.879.540	APBD	1	208.250.000