



LAPORAN KINERJA

BIRO KEPEGAWAIAN

TAHUN 2019



BADAN PUSAT STATISTIK

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan telah selesainya penyusunan laporan kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2019. Penyusunan Laporan Kinerja Biro Kepegawaian Badan Pusat Statistik 2019 merupakan wujud dan bentuk pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara negara. Laporan ini disusun sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan Laporan ini adalah untuk menciptakan transparansi kinerja BPS sehingga dapat menjaga kepercayaan masyarakat terhadap BPS.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Biro Kepegawaian ini merupakan gambaran pencapaian sasaran strategis yang direncanakan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi selama periode tahun 2019. Di dalam laporan ini tertuang capaian kinerja terhadap target yang telah ditetapkan pada awal tahun 2019 dan perkembangan capaian kinerja selama tahun 2019. Hasil laporan ini diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal di tahun mendatang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam Penyusunan Laporan Kinerja Biro Kepegawaian ini. Besar harapan Kami Laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Jakarta, Januari 2020

Biro Kepegawaian,



Sugeng Arianto, M.Si
NIP. 196805311990031003

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	lii
Daftar Gambar.....	iv
Daftar Lampiran.....	v
Ringkasan Eksekutif.....	vi
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud dan Tujuan.....	2
1.3 Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi.....	2
1.4 Sumber Daya Manusia.....	3
1.5 Potensi dan Permasalahan.....	4
1.6 Sistematika Penyajian Laporan.....	5
Bab II Perencanaan Kinerja.....	7
2.1 Rencana Strategis 2015 - 2019.....	7
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	13
Bab III Akuntabilitas Kinerja.....	15
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2019.....	15
3.2 Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran/indikator Biro Kepegawaian Tahun 2018 dan Tahun 2019.....	17
3.3 Capaian Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2019 terhadap Target Renstra Tahun 2018 dan Tahun 2019	18
3.4 Kegiatan Prioritas Biro Kepegawaian Tahun 2019	21
3.5 Upaya Efisiensi di Biro Kepegawaian	22
3.6 Kinerja Anggaran Tahun 2019.....	22
Bab IV Penutup.....	23
4.1 Kesimpulan	23
4.2 Tindak Lanjut.....	24
Lampiran	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perjanjian Kinerja (PK) Biro Kepegawaian Tahun 2019	13
Tabel 2.	Capaian Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2019	15
Tabel 3.	Persentase Rata-rata Capaian Kinerja Menurut Tujuan 2018-2019..	18
Tabel 4.	Perbandingan Capaian Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2018 dan 2019 terhadap Target Renstra Tahun 2015-2019	19
Tabel 5.	Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2019 Biro Kepegawaian	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persentase Jumlah Pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian menurut Pendidikan.....	4
Gambar 2. Persentase Jumlah Pegawai Ropeg Menurut Unit kerja/Bagian	4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Bagan Susunan Organisasi Biro Kepegawaian	26
Lampiran 2. Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2015-2019	27
Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2019	28

RINGKASAN EKSEKUTIF

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, Biro Kepegawaian sebagai unit kerja pendukung dibidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas Biro Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan mutasi pegawai;
- c. Pelaksanaan urusan kesejahteraan dan pengembangan pegawai; dan
- d. Pelaksanaan jabatan fungsional.

Adapun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro Kepegawaian yang tertuang dalam Renstra Biro Kepegawaian tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

a. Visi

Biro Kepegawaian mempunyai visi yaitu mewujudkan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro Kepegawaian menentukan misi yaitu:

1. Meningkatkan kinerja Biro Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian di Pusat dan Daerah; dan
3. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah di akses

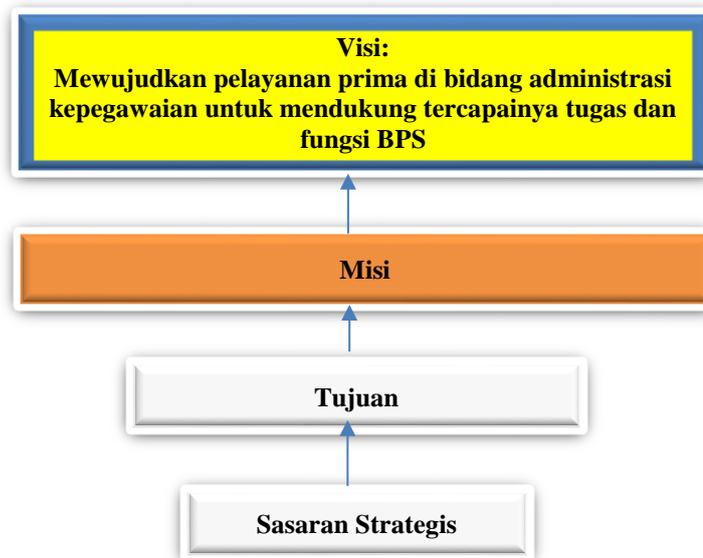
c. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro Kepegawaian

Biro Kepegawaian mempunyai tiga tujuan yang dicanangkan dalam Renstra Biro Kepegawaian periode 2015-2019. Tujuan Biro Kepegawaian tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sasaran yang merupakan tahapan untuk memudahkan mengukur dan mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan sasaran strategis Biro Kepegawaian Tahun 2015 - 2019 dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro Kepegawaian BPS 2015-2019

Masing-masing tujuan dan sasaran strategis tersebut memiliki indikator yang terukur agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaiannya. Hubungan antara visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Biro Kepegawaian dapat terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

d. Peta Strategi Biro Kepegawaian

Tujuh sasaran strategis Biro Kepegawaian BPS memiliki keterkaitan dan kemampuan saling mendukung demi terwujudnya visi dan misi yang tertuang dalam Renstra Biro Kepegawaian BPS tahun 2015-2019. Guna mengkomunikasikan sasaran strategis tersebut kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Biro Kepegawaian, maka disusunlah peta strategi dengan menggunakan 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard*, yaitu:

- **Perspektif *Costumer***

Merupakan perspektif yang berorientasi pada pemanfaat atas layanan yang dihasilkan oleh Biro Kepegawaian.

- **Perspektif *Stakeholder***

Perspektif ini mengidentifikasi siapa yang merupakan *stakeholder* organisasi dan menentukan kepentingan khusus yang dimiliki para *stakeholder*. Selain itu perlu memperhatikan kedudukan masing-masing *stakeholder* terhadap keputusan dan tindakan institusi serta bagaimana mengelola hubungan yang baik dengan *stakeholder* tersebut. *Stakeholder* Biro Kepegawaian dibagi 2 (dua) yaitu *stakeholder internal* dan *stakeholder eksternal* (BKN, KASN, Kemenpan dan RB, dan Setneg, dll).

- **Perspektif *Internal Business Process***

Merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menciptakan produk/layanan dalam rangka memenuhi harapan *stakeholder* atas produk dan layanan yang dihasilkan oleh Biro Kepegawaian.

- **Perspektif *Learning and Growth***

Merupakan perspektif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan dengan memanfaatkan sumber daya manusia internal organisasi.

e. Kebijakan Biro Kepegawaian

Arah kebijakan penyelenggaraan Biro Kepegawaian mengacu pada strategi pembangunan statistik yang terkait dengan visi dan misi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 40 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2015-2019, yaitu :

1. Meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait di bidang administrasi serta melakukan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) pada berbagai kegiatan administrasi;
2. Mengembangkan sistem administrasi terpadu secara bertahap untuk mendukung kelancaran tugas administrasi;
3. Melaksanakan manajemen yang efisien, efektif, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas KKN melalui sistem pengawasan yang ketat berbasis teknologi informasi yang mutakhir, dengan menciptakan pelayanan prima;
4. Melaksanakan suatu upaya untuk mentransformasi statistik dalam suatu program yang disebut *Statistical Capacity Building-Change and Reform for Development of Statistics (STATCAP-CERDAS)*.

Guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka pada tahun 2019, Biro Kepegawaian melaksanakan kegiatan penyediaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mengacu pada Program Penyediaan dan Pelayanan Prima Administrasi Kepegawaian dengan rata-rata capaian berdasarkan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) sebesar 94,24 persen.

Pelaksanaan program tersebut dibiayai melalui APBN dengan nilai sebesar Rp. 19.213.338.000,-. Realisasinya mencapai Rp. 17.918.728.813,- atau sebesar 93,26 persen. Dalam melaksanakan program Biro Kepegawaian tersebut terdapat beberapa hambatan yang mengakibatkan keterlambatan dan atau tidak selesainya pelaksanaan kegiatan teknis dan administrasi. Secara umum hambatan tersebut disebabkan oleh:

- a. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
- b. Masih adanya pelayanan kepegawaian BPS Provinsi yang dilakukan di BPS Pusat.
- c. Belum terpenuhinya kebutuhan akan pegawai di Biro Kepegawaian.
- d. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang administrasi kepegawaian.
- e. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi jabatan fungsional.

Berbagai upaya telah dilakukan Biro Kepegawaian untuk mengatasi kendala yang dihadapi antara lain yaitu dengan secara bertahap memenuhi sarana dan

prasarana kerja, meningkatkan frekuensi dan jangkauan penyebarluasan peraturan kepegawaian.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas Biro Kepegawaian sesuai dengan visi, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja dan akuntabilitas Biro Kepegawaian menunjukkan tingkat keberhasilan yang nyata (*significant results*). Kesimpulan ini tercermin dari angka rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 94,24 persen. Tingkat capaian kinerja tersebut memberi arti bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Biro Kepegawaian telah sesuai program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi misi BPS.

Dengan disusunnya LAKIP Biro Kepegawaian tahun 2019 ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana keberhasilan Biro Kepegawaian dalam mencapai sasaran tahun 2019 yang merupakan periode terakhir pelaksanaan renstra Biro Kepegawaian tahun 2015-2019.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan harapan dari semua pihak. Langkah untuk mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Merujuk peraturan tersebut, bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas menyediakan data statistik dasar sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam rangka melaksanakan tugasnya BPS menyelenggarakan kegiatan perstatistikan. Rencana kegiatan perstatistikan selama lima tahun ke depan terangkum dalam Renstra BPS 2015-2019. Hal ini bertujuan agar kegiatan perstatistikan yang dilakukan BPS selaras dengan arah dan tujuan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019.

Pada awal tahun 2019, Biro Kepegawaian menetapkan target kinerja dari setiap indikator tujuan dan sasaran sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Biro Kepegawaian 2019. Realisasi dari target yang telah ditetapkan pada awal tahun tersebut, akan dimonitor setiap triwulanan dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja interim (laporan kinerja triwulanan) dan laporan kinerja tahunan. Laporan Kinerja ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Biro Kepegawaian tahun 2019 adalah perwujudan kewajiban Biro Kepegawaian untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahunan

dan Penetapan Kinerja tahun 2019 serta akan digunakan sebagai umpan balik untuk memicu perbaikan kinerja Biro Kepegawaian di tahun yang akan datang.

1.2. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan setiap Instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan tugas pokok, dan dipandang perlu untuk menyampaikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai.

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Biro Kepegawaian tahun 2019 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala Biro Kepegawaian atas pelaksanaan program/kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan. Sedangkan tujuan penyusunan adalah untuk mengevaluasi capaian kinerja tujuan dan sasaran Biro Kepegawaian selama tahun 2019.

1.3. Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik mengatur lebih lanjut bahwa tugas Biro Kepegawaian adalah melaksanakan tugas penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan mutasi pegawai;
- c. Pelaksanaan urusan kesejahteraan dan pengembangan pegawai; dan
- d. Pelaksanaan jabatan fungsional.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik dan diperbaharui dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 tahun 2008 tentang

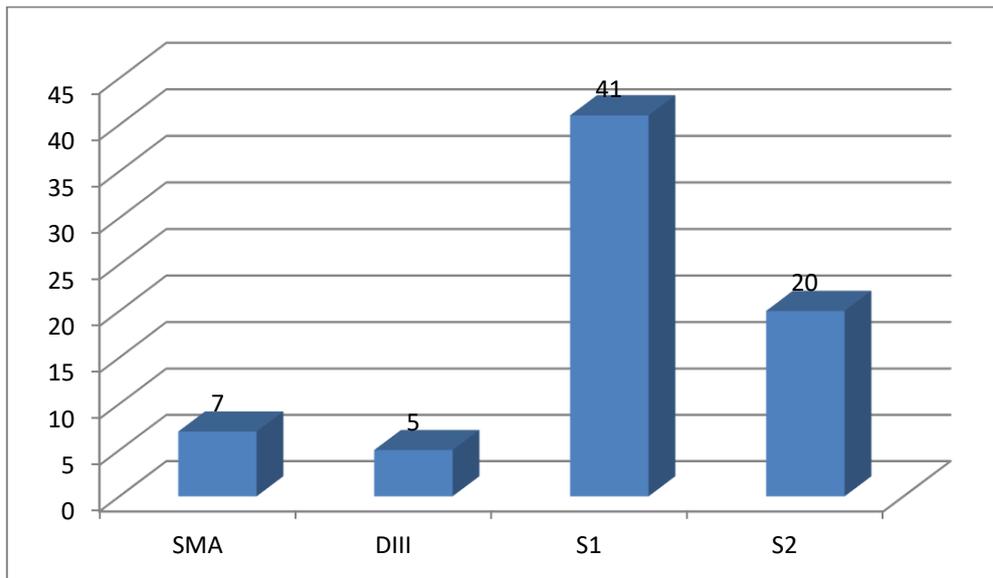
Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, Biro Kepegawaian dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut didukung oleh:

- a. Bagian Administrasi Kepegawaian, yang terdiri dari :
 - Subbagian Tata Usaha Kepegawaian; dan
 - Subbagian Perencanaan dan Informasi Kepegawaian
- b. Bagian Mutasi Pegawai, yang terdiri dari :
 - Subbagian Mutasi Pegawai I
 - Subbagian Mutasi Pegawai II
 - Subbagian Mutasi Pegawai III
- c. Bagian Kesejahteraan dan Pengembangan Pegawai, yang terdiri dari :
 - Subbagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai; dan
 - Subbagian Pengembangan Pegawai
- d. Bagian Jabatan Fungsional, yang terdiri dari :
 - Subbagian Tata Administrasi Jabatan Fungsional; dan
 - Subbagian Penilaian dan Pengembangan Jabatan Fungsional

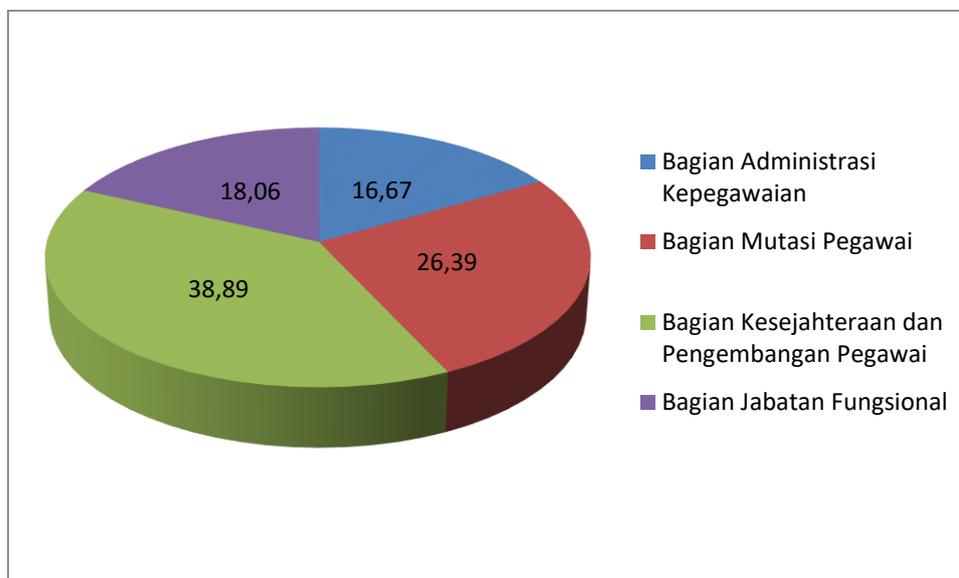
Secara rinci bagan organisasi Biro Kepegawaian Lampiran 1.

1.4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada akhir tahun 2019, SDM Biro Kepegawaian berjumlah 73 pegawai. Secara tidak langsung, kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan pegawai Biro Kepegawaian didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan Strata 1 (41 orang). Adapun pegawai yang memiliki pendidikan Strata 2 sebanyak 21 orang, pegawai yang memiliki pendidikan Strata 3 tidak ada dan pegawai yang memiliki pendidikan Diploma III dan SMA sebanyak 12 orang. Dengan pegawai yang berpendidikan Strata 1 ke atas sebanyak 83,6 persen, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM Biro Kepegawaian cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Kepegawaian.



Gambar 1. Persentase Jumlah Pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian menurut Pendidikan



Gambar 2. Komposisi Pegawai Biro Kepegawaian Menurut Unit Kerja/Bagian

1.5. Potensi dan Permasalahan

Biro Kepegawaian memiliki sumber daya manusia dan sistem yang potensial untuk menyediakan produk dan layanan kepegawaian yaitu:

- a. Pegawai berpendidikan S1 ke atas sebanyak 83,6 persen.

- b. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis di bidang kepegawaian, diantaranya Pejabat fungsional analisis kepegawaian (28 %), psikolog (7 %), dokter dan tenaga medis (8,3 %).
- c. Sistem informasi di bidang kepegawaian yaitu: Simpeg Online, Sljafung, DBMutasi, Performa 360, Presensi Online, Baperjakat Online dan berbagai aplikasi lainnya yang mendukung kelancaran pelayanan di bidang kepegawaian.

Hal tersebut menjadi modal Biro Kepegawaian untuk menyediakan layanan kepegawaian secara lebih cepat, akurat, dan dapat diakses melalui website.

Permasalahan/kendala yang masih dihadapi oleh Biro Kepegawaian, antara lain:

1. Belum terpenuhinya kebutuhan akan pegawai di Biro Kepegawaian.
2. Banyaknya kegiatan yang bersifat *adhoc*.
3. Selain fokus pada kegiatan rutin, Biro Kepegawaian memiliki tugas tambahan yaitu pengelolaan transformasi SDM BPS.
4. Masih adanya pelayanan kepegawaian BPS Provinsi yang dilakukan di BPS Pusat.
5. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
6. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang administrasi kepegawaian.
7. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi jabatan fungsional.

1.6. SISTEMATIKA PENYAJIAN LAPORAN

Dalam laporan ini berisi 3 bab dan lampiran-lampiran yang saling berkaitan, adapun rinciannya sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, maksud dan tujuan, tugas, fungsi dan susunan organisasi, sumber daya manusia, potensi dan permasalahan, serta sistematika penyajian laporan.

BAB 2 Perencanaan Kinerja

Bab ini berisi rencana strategis 2015-2019 dan perjanjian kinerja 2019.

BAB 3 Akuntabilitas Kinerja

Bab ini berisi capaian kinerja 2019, perkembangan capaian kinerja Biro Kepegawaian tahun 2019 terhadap perjanjian kinerja tahun 2019, capaian kinerja Biro Kepegawaian tahun 2019 terhadap rencana strategis tahun 2019, prestasi yang dicapai tahun 2019, kegiatan prioritas Biro Kepegawaian tahun 2019, upaya efisiensi Biro Kepegawaian, dan realisasi anggaran tahun 2019.

BAB 4 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan tindak lanjut.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis Biro Kepegawaian 2015-2019

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Perencanaan Kinerja Biro Kepegawaian tahun 2019 disusun dengan mengacu pada Renstra BPS tahun 2015-2019. Dalam penyusunan Rencana Kinerja, Biro Kepegawaian juga merujuk pada Renstra Biro Kepegawaian tahun 2015-2019. Dalam Renstra Biro Kepegawaian tertuang visi dan misi yang akan diwujudkan dalam jangka waktu lima tahun.

Adapun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro Kepegawaian yang tertuang dalam Renstra Biro kepegawaian tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

a. Visi

Biro Kepegawaian mempunyai visi yaitu “Mewujudkan Pelayanan Prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS”.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro Kepegawaian menentukan misi yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja Biro Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian baik di Pusat dan Daerah; dan
- 3) Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses.

c. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro Kepegawaian

- Tujuan :
Terwujudnya pelayanan prima di bidang kepegawaian
- Sasaran :

1. Terwujudnya layanan administrasi kepegawaian;
2. Terwujudnya layanan mutasi pegawai;
3. Terwujudnya layanan kesejahteraan dan pengembangan pegawai;
4. Terwujudnya layanan jabatan fungsional.

Tujuan dan sasaran strategis Biro Kepegawaian memiliki keterkaitan dan kemampuan saling mendukung dalam terwujudnya visi dan misi Biro Kepegawaian. Dalam mengkomunikasikan sasaran strategi tersebut kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Biro Kepegawaian, digunakan 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard* yaitu:

- *Perspektif Costumer*
Merupakan perspektif yang berorientasi pada pemanfaat atas layanan yang dihasilkan oleh Biro Kepegawaian.
- *Perspektif Stakeholder*
Penentuan perspektif ini yaitu mengidentifikasi siapa yang merupakan *stakeholder* organisasi dan menentukan kepentingan khusus apa yang kira-kira dimiliki para *stakeholder*. Selain itu perlu memperhatikan kedudukan masing-masing *stakeholder* terhadap keputusan dan tindakan institusi serta bagaimana mengelola hubungan yang baik dengan *stakeholder* tersebut. Mengingat *stakeholder* Biro Kepegawaian dibagi 2 (dua) yaitu *stakeholder internal (subject matter)* dan *stakeholder eksternal* (Kemenpan dan RB, BKN, KASN, Setneg, dll).
- *Perspektif Internal Business Process*
Merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menciptakan produk/jasa dalam rangka memenuhi harapan pemanfaat layanan dan *stakeholder* atas produk dan atau jasa yang dihasilkan oleh Biro Kepegawaian.
- *Perspektif Learning and Growth*
Merupakan perspektif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan dengan memanfaatkan sumber daya manusia internal organisasi.

d. Kebijakan Biro Kepegawaian

Arah kebijakan penyelenggaraan Biro Kepegawaian mengacu pada visi dan misi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 40 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2015-2019, yaitu :

1. Penguatan fungsi yang terkait dengan sistem manajemen SDM aparatur, pengawasan, akuntabilitas kinerja.
2. Penyelarasan kegiatan yang terkait dengan Reformasi Birokrasi BPS khususnya yang terkait dengan sistem manajemen SDM aparatur, pengawasan, akuntabilitas kinerja.

e. Program yang Dilaksanakan Biro Kepegawaian

Program yang dijalankan oleh Biro Kepegawaian ada 1 (satu) program generik yaitu Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (DMPTTL) BPS. Program DMPTTL BPS bertujuan untuk memberi dukungan manajemen serta kelancaran pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan administrasi kepegawaian. Setiap program dijabarkan menjadi kegiatan-kegiatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing unit Eselon III di lingkungan Biro Kepegawaian.

f. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana organisasi telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan. IKU Biro Kepegawaian telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2017 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Pusat Statistik yaitu sebagai berikut:

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Sumber Data	Penjelasan
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)
1.	Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima	a. Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	Jelas

		b. Persentase data mutasi kepegawaian yang di <i>update</i>	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah data mutasi kepegawaian yang di update</p> <p>y= Jumlah data mutasi kepegawaian</p>
		c. Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu yang selesai</p> <p>y= Jumlah usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu</p>
		d. Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti</p> <p>y= Jumlah usulan mutasi pegawai</p>
		e. Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah</p> <p>y= Jumlah pegawai yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah</p>
		f. Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	Jelas
		g. Persentase usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan</p> <p>y= Jumlah usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali</p>

		h. Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Laporan Kegiatan Biro Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti y= Jumlah usulan mutasi pejabat fungsional tertentu</p>
		i. Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Sistem Informasi Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu y= Jumlah Pegawai BPS</p>
		j. Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga	Sistem Informasi Kepegawaian	Jelas
		k. Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga	Sistem Informasi Kepegawaian	Jelas
		l. Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Sistem Informasi Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu y= Jumlah pegawai</p>
		m. Persentase kementerian/lembaga yang sudah memiliki pejabat fungsional statistik dan pranata komputer	Sistem Informasi Kepegawaian	<p>formula = $(x/y)*100\%$</p> <p>x= Jumlah kementerian/ lembaga yang sudah memiliki pejabat fungsional statistik dan pranata komputer y= Jumlah kementerian/ lembaga</p>

		<p>n. Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat fungsional statistisi dan pranata komputer kementerian/lembaga</p>	<p>Sistem Informasi Kepegawaian</p>	<p>formula = $(x/y) \times 100\%$ x= Jumlah terpenuhinya kebutuhan pejabat fungsional statistisi dan pranata komputer kementerian/ lembaga y= Jumlah kebutuhan pejabat fungsional statistisi dan pranata komputer kementerian /lembaga</p>
--	--	--	-------------------------------------	---

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Untuk mempermudah tercapainya visi dan misi di atas, maka ditentukan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2019 beserta sasaran strategis dan indikatornya seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 : Perjanjian Kinerja (PK) Biro Kepagawaian Tahun 2019

Sasaran Strategi (1)	Indikator Kinerja (2)	Satuan (3)	Target (4)
Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima	Laporan perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Publikasi/Laporan	12
	Persentase data mutasi kepegawaian yang <i>update</i>	Persen	100
	Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, Karsu	Persen	100
	Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Persen	100
	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	61
	Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (<i>medical chek up</i>)	Orang	248
	Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Perka	2
	Persentase usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan	Persen	100
	Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Persen	100

Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	29
Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	4000
Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	2500
Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	Persen	100
Jumlah program pelatihan pengembangan pegawai	Program	7
Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	SK HD	212
Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	70
Persentase Kementerian/Lembaga yang sudah memiliki pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer	Persen	67
Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistis dan Pranata Komputer	Persen	39

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja Biro Kepegawaian merupakan perwujudan kewajiban Biro Kepegawaian untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi Biro Kepegawaian dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan selama satu tahun melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilakukan sesuai dengan rencana strategis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2019

Capaian Kinerja Biro Kepegawaian tahun 2019 dapat dilihat dari keberhasilan melaksanakan tujuan serta sasaran strateginya dari Biro Kepegawaian yang telah ditetapkan pada awal tahun 2019, yang diukur dengan indikator-indikator, yaitu: kepuasan konsumen terhadap pelayanan administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat, Taspen, BPJS, Penilaian Angka Kredit, karis/karsu dan karpeg dan lain sebagainya. Dari hasil pengukuran seluruh indikator, rata-rata capaian kinerja Biro Kepegawaian adalah 94.24 Capaian Kinerja tersebut dapat dilihat di Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Capaian Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2019

Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima				
Laporan perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian	Publikasi/Laporan	12	52	120
Persentase data mutasi kepegawaian yang <i>update</i>	Persen	100	100	100
Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, Karsu	Persen	100	100	100

Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	61	58	95,08
Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (<i>medical chek up</i>)	Orang	248	292	117,74
Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Perka	2	0	0
Persentase usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan	Persen	100	100	100
Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	29	27,6	95,17
Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	4000	4245	106,125
Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	2500	2538	101,52
Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	Persen	100	100	100
Jumlah program pelatihan pengembangan pegawai	Program	7	8	114,29
Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	SK HD	212	152	71,69
Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	70	70	100
Persentase Kementerian/Lembaga yang sudah memiliki pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer	Persen	67	68	101,49
Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer	Persen	39	39	100
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator (%)				94,24

3.2 Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran/Indikator Biro Kepegawaian Tahun 2018 dan 2019

Rata-rata capaian kinerja Sasaran/Indikator Biro Kepegawaian tahun 2019 adalah 94,24 persen. Bila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2018 (107,68 persen) mengalami penurunan kinerja sebesar 13,44 persen.

Tabel 3. Persentase Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator, 2018-2019

Uraian	Tahun	
	2018	2019
Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator (%)	107,68	94,24

3.3 Capaian Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2019 Terhadap Target Renstra Tahun 2018 dan 2019

Capaian kinerja Biro Kepegawaian terhadap target Renstra 2015-2019 dihitung berdasarkan realisasi 2019 terhadap target tahun 2019 pada Renstra 2015-2019. Capaian kinerja Biro Kepegawaian tahun 2019 terhadap target 2019 pada Renstra 2015-2019 rata-rata mencapai 94,24 persen. Sementara itu, capaian kinerja Biro Kepegawaian tahun 2018 terhadap target tahun 2019 pada Renstra 2015-2019 rata-rata mencapai 107,68 persen. Secara lebih rinci, keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Perbandingan Capaian Biro Kepegawaian Tahun 2018 dan 2019 terhadap Target Renstra Tahun 2015-2019

No	Indikator	Satuan	Target Renstra 2019	Realisasi Kinerja 2019	Capaian Kinerja 2019 terhadap Renstra 2015-2019 (%)	Capaian Kinerja 2018 terhadap Renstra 2015-2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	
1	Laporan perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian	Publikasi /Laporan	12		120	92,85
2	Persentase data mutasi kepegawaian yang <i>update</i>	Persen	100	100	100	100
3	Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, Karsu	Persen	100	100	100	100
4	Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100	100
5	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	61	58	95,08	107,52
6	Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (<i>medical chek up</i>)	Orang	248	292	117,74	137,5
7	Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Perka	2	0	0	100
8	Persentase	Persen	100	100	100	100

	usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan					
9	Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100	100
10	Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	29	27,6	95,17	100
11	Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/ Lembaga	Pegawai	4000	4245	106,125	103,8
12	Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/ Lembaga	Pegawai	2500	2538	101,52	105,75
13	Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	Persen	100	100	100	100
14	Jumlah program pelatihan pengembangan pegawai	Program	7	8	114,29	100
15	Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	SK HD	212	152	71,7	176,67
16	Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	70	70	100	100
17	Persentase Kementerian/	Persen	67	68	101,49	91,43

	Lembaga yang sudah memiliki pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer					
18	Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer	Persen	39	39	100	120
					94,24	107,68

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Sasaran/Indikator Biro Kepegawaian tahun 2019 adalah 94,24 persen. Bila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2018 (107,68 persen) mengalami penurunan kinerja sebesar 13,44 persen. Hal ini disebabkan karena ada indikator kinerja yang mengalami penurunan realisasinya dan ada satu indikator kinerja yang belum terealisasi. Adapun indikator kinerja yang mengalami penurunan realisasinya yaitu Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani, hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan disiplin pegawai sehingga jumlah pegawai yang terkena hukuman disiplin berkurang. Selanjutnya yaitu belum terealisasinya peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian yang akan diterbitkan. Indikator kinerja tersebut belum terealisasikan karena dalam penerbitan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian melibatkan banyak pihak sehingga belum dapat direalisasikan sesuai waktu yang ditentukan.

3.4 Kegiatan Prioritas Biro Kepegawaian Tahun 2019

Kegiatan Prioritas Biro Kepegawaian pada tahun 2019 adalah peningkatan kompetensi pegawai. Prioritas ini dilakukan oleh Biro Kepegawaian mulai dari pemetaan untuk mengetahui *gap* kompetensi pegawai, dilanjutkan dengan melakukan pengembangan kapasitas pegawai. Hasil akhir dari kegiatan ini berupa peningkatan kompetensi pegawai.

3.5 Upaya Efisiensi di Biro Kepegawaian Tahun 2019

Selama tahun 2019, Biro Kepegawaian masih secara konsisten mendukung segala bentuk efisiensi baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan di lingkup Biro Kepegawaian maupun efisiensi lainnya seperti efisiensi sumber daya manusia BPS.

Efisiensi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan di lingkup Biro Kepegawaian dalam kaitannya dengan anggaran terwujud dalam realisasi penyerapan anggaran tahun 2019 sebesar 93,26 persen dengan capaian kinerja sebesar 94,24 persen.

3.6 Kinerja Anggaran Tahun 2019

Berdasarkan alokasi anggaran BPS yang ada di Biro Kepegawaian Tahun 2019, pagu dan realisasi anggaran per program dapat dirinci sebagai berikut: dari pagu anggaran sebesar Rp. 19.213.338.000,-. penyerapan/realisasi anggaran tahun 2019 sebesar Rp. 17.918.728.813,- atau sebesar 93,26 persen, dengan rincian seperti tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5. Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2019
Biro Kepegawaian

No	Nama Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Transformasi SDM	310.415.000	263.936.000	85,03
2.	Layanan Manajemen SDM	16.801.283.000	15.625.695.813	93
3.	Layanan Perkantoran	2.101.640.000	2.029.097.000	96.55
JUMLAH		19.213.338.000	17.918.729.813	93.26

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Biro Kepegawaian menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Kepala Biro Kepegawaian Tahun 2019 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Biro Kepegawaian.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas Biro Kepegawaian menyimpulkan bahwa secara umum pencapaian kinerja dan akuntabilitas Biro Kepegawaian menunjukkan tingkat keberhasilan yang nyata. Kesimpulan ini tercermin dari rata-rata capaian kinerja Biro Kepegawaian sebesar 94,24 persen selama tahun 2019 (tabel 2), bila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2018 (107,68 persen) mengalami penurunan kinerja sebesar 13,44 persen. Hal ini disebabkan karena ada indikator kinerja yang mengalami penurunan realisasinya dan ada satu indikator kinerja yang belum terealisasi. Tingkat pencapaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Biro Kepegawaian telah sesuai program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi misi Biro Kepegawaian.

Meskipun pelaksanaan program kegiatan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, namun masih ditemukan permasalahan yang memerlukan beberapa langkah perbaikan. Beberapa penyebab atau kendala yang mengakibatkan tidak tercapainya target sasaran dan tujuan adalah :

1. Belum terpenuhinya kebutuhan akan pegawai di Biro Kepegawaian.
2. Belum maksimalnya koordinasi dengan stakeholder internal BPS.
3. Selain fokus pada kegiatan rutin, Biro Kepegawaian memiliki tugas tambahan yaitu pengelolaan transformasi SDM BPS.
4. Masih adanya pelayanan kepegawaian BPS Provinsi yang dilakukan di BPS Pusat.
5. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
6. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang administrasi kepegawaian.
7. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi jabatan fungsional.

4.2 Tindak Lanjut

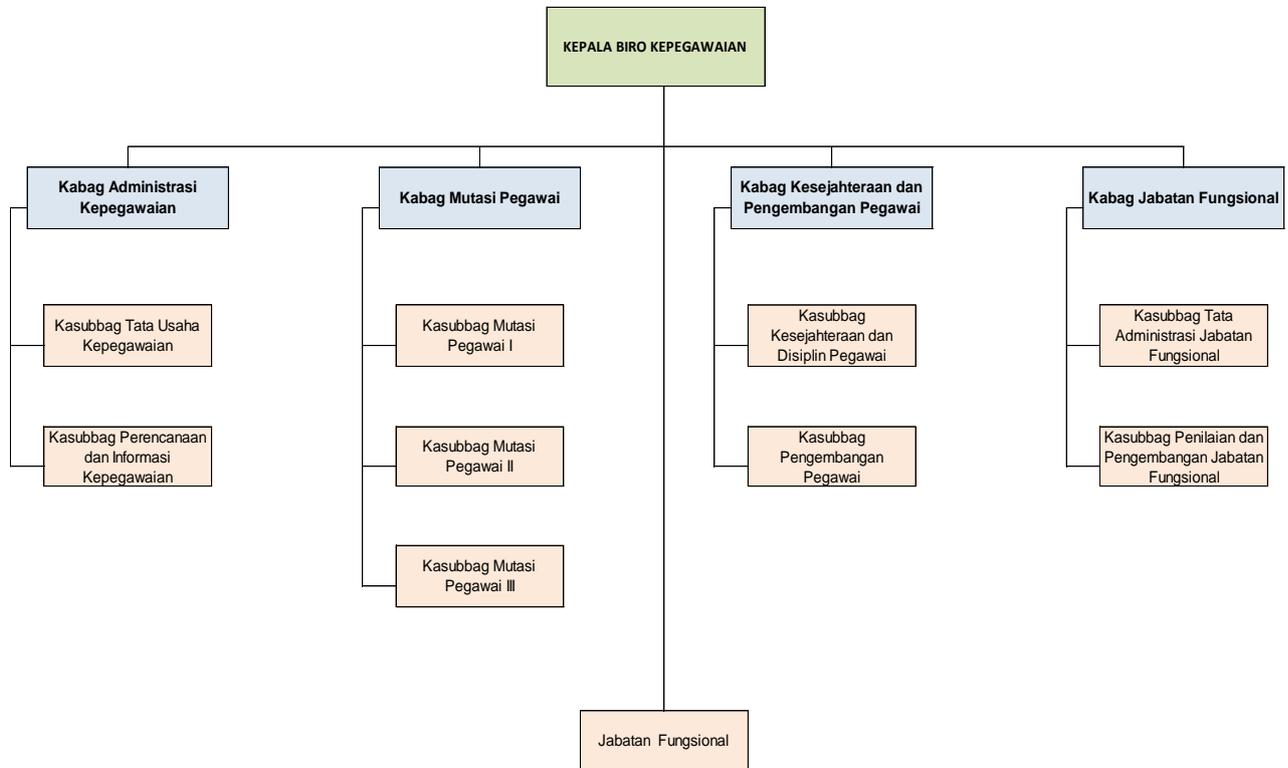
- a. Berusaha memenuhi kebutuhan pegawai di Biro Kepegawaian.
- b. Meningkatkan koordinasi dengan stakeholder eksternal, antara lain: BKN, Setkab, KemenpanRB dan KASN.
- c. Meningkatkan koordinasi dengan stakeholder internal BPS.
- d. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui berbagai program pelatihan pengembangan antara lain: diklat, penugasan, *coaching*, *mentoring*, *counseling*, dll.
- e. Meningkatkan sosialisasi peraturan dibidang kepegawaian.
- f. Mengembangkan sistem informasi dibidang kepegawaian khususnya SIMPEG dan Sistem informasi jabatan fungsional.
- g. Penguatan regulasi internal terkait pengelolaan kepegawaian.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BIRO KEPEGAWAIAN

Peraturan Kepala BPS No. 007 Tahun 2008 , Tanggal 15 Februari 2008



LAMPIRAN 2

RENCANA STRATEGIS BIRO KEPEGAWAIAN Tahun 2015 s/d 2019

Unit Kerja : Biro Kepegawaian

Visi

Biro Kepegawaian mempunyai visi yaitu mewujudkan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS.

Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro Kepegawaian menentukan misi yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja Biro Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian di Pusat dan Daerah; dan
- c. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah di akses

Tujuan:

Terwujudnya pelayanan prima di bidang kepegawaian;

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BIRO KEPEGAWAIAN
BADAN PUSAT STATISTIK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : Sugeng Arianto, M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. Adi Lumaksono, M.A.
Jabatan : Sekretaris Utama
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua

Dr. Adi Lumaksono, M.A.
NIP. 19600831 198302 1 002

Jakarta, 27 Maret 2019
Pihak Pertama

Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BIRO KEPEGAWAIAN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima	Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Publikasi/Laporan	12
	Persentase data mutasi kepegawaian yang di <i>update</i>	Persen	100
	Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu	Persen	100
	Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Persen	100
	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	61
	Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (<i>medical check up</i>)	Orang	248
	Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Perka	2
	Persentase usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan	Persen	100
	Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Persen	100
	Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	29
	Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	4000
	Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	2500

Sasaran Strategis (1)	Indikator Kinerja (2)	Satuan (3)	Target (4)
Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima	Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	Persen	100
	Jumlah program pelatihan pengembangan pegawai	Program	7
	Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	SK HD	212
	Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	70
	Persentase Kementerian/Lembaga yang sudah memiliki Pejabat Fungsional Statistik dan pranata komputer	Persen	67
	Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer Kementerian/Lembaga	Persen	39

Kegiatan

Anggaran

Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian

Rp. 27.154.232.000,-

Pihak Kedua

Jakarta, 27 Maret 2019

Pihak Pertama



Dr. Adi Lumaksono, M.A.
NIP. 19600831 198302 1 002



Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BADAN PUSAT STATISTIK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : Tjatur Wibowo, S.E., M.M.
Jabatan : Kepala Bagian Administrasi Kepegawaian

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Sugeng Arianto, M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 2 April 2019
Pihak Pertama

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 196805311990031003


Tjatur Wibowo, S.E., M.M.
NIP. 19680124 199003 1 003

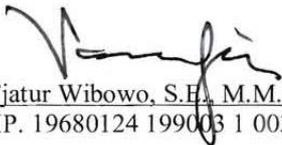
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BAGIAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)
Jumlah usulan RKA aktivitas Administrasi kepegawaian	RKA	3
Laporan Adminstrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Publikasi/ Laporan	5
Persentase data mutasi kepegawaian yang <i>di-update</i>	Persen	100
Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu	Persen	100

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 196805311990031003

Jakarta, 2 April 2019
Pihak Pertama


Tjatur Wibowo, S.H., M.M.
NIP. 19680124 199003 1 003

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN MUTASI PEGAWAI
BADAN PUSAT STATISTIK

258



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : S. Suryaningrum, MAP
Jabatan : Kepala Bagian Mutasi Pegawai

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Sugeng Arianto, M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

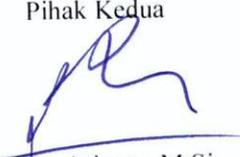
Jakarta, 2 April 2019
Pihak Pertama


S. Suryaningrum, MAP
NIP. 19630313 198802 2 002

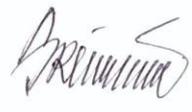
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BAGIAN MUTASI PEGAWAI

Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)
Jumlah usulan RKA aktivitas Mutasi Kepegawaian	RKA	1
Laporan Mutasi Pegawai yang tepat waktu	Publikasi/ Laporan	5
Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	Persen	100

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

Jakarta, 2 April 2019
Pihak Pertama


S. Suryaningrum, MAP
NIP. 19630313 198802 2 002

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN KESEJAHTERAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
BADAN PUSAT STATISTIK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : R. Taufik Panca Putra, SH
Jabatan : Kepala Bagian Kesejahteraan dan Pengembangan Pegawai

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Sugeng Arianto M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua

Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

Jakarta, 9 Mei 2019

Pihak Pertama

R. Taufik Panca Putra, SH
NIP. 19640811 199403 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BAGIAN KESEJAHTERAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI

Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(5)
Jumlah usulan RKA aktivitas pembinaan pegawai	RKA	1
Laporan Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai yang tepat waktu	Publikasi/ Laporan	1
Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	61
Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (<i>medical check up</i>)	Orang	248
Jumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ditetapkan	Perka	2
Persentase usulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK aktif kembali yang diselesaikan	Persen	100
Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	Persen	100
Jumlah program pelatihan pengembangan pegawai	Program	7
Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	SK HD	212
Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	70

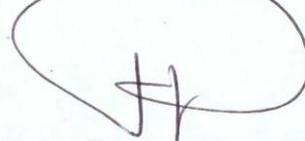
Pihak Kedua



Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 19680531 199003 1 003

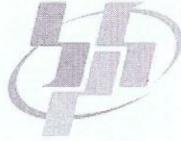
Jakarta, 9 Mei 2019

Pihak Pertama



R. Taufik Panca Putra, SH
NIP. 19640811 199403 1 001

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN JABATAN FUNGSIONAL
BADAN PUSAT STATISTIK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : Daryanto, M.M.
Jabatan : Kepala Bagian Jabatan Fungsional

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Sugeng Arianto M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

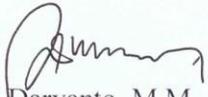
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 25 Maret 2019

Pihak Pertama

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 196805311990031003


Daryanto, M.M.
NIP. 197002211992111001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BAGIAN JABATAN FUNGSIONAL

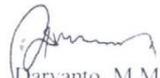
Indikator Kinerja	Satuan	Target 2018	Realisasi 2018	Target 2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Jumlah usulan RKA aktivitas Jabatan Fungsional	RKA	2	2	2
Laporan Jabatan Fungsional yang tepat waktu	Publikasi/Laporan	1	1	1
Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	27	27	29
Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	3750	3894	4000
Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga	Pegawai	2100	2281	2500
Persentase Kementerian/Lembaga yang sudah memiliki Pejabat Fungsional Statistik dan pranata komputer	Persen	70	64	67
Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer Kementerian/Lembaga	Persen	30	36	39
Persentase pejabat fungsional statistisi yang lulus uji kompetensi statistisi	Persen	-	-	46

Pihak Kedua


Sugeng Arianto, M.Si.
NIP. 196805311990031003

Jakarta, 25 Maret 2019

Pihak Pertama


Daryanto, M.M.
NIP. 197002211992111001

