

Ringkasan Eksekutif

Seluruh program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah DIY pada tahun 2012 untuk mencapai visi dan misi yang sudah dituangkan dalam penetapan tujuan serta sasaran. Pencapaian kinerja atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan disusun dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2012.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY dibuat untuk melengkapi Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Pemerintah Daerah DIY yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah yang memuat rencana pembangunan, tingkat capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran-sasaran pembangunan. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam rangka menciptakan good governance di sektor publik yang mana hal tersebut menuntut adanya kepastian hukum, tertib dalam penyelenggaraan pemerintah, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesional, transparan serta akuntabilitas.

Di dalam penyusunannya, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY senantiasa memperhatikan sasaran serta indikator kinerja yang tercantum di dalam indikator kinerja utama (IKU) yang berdasarkan pada keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY nomor 150/2142/2011 tentang Indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2009 – 2013.

Dalam menghitung capaian kinerja yang telah dilakukan atas indikator kinerja utama yang ada, di Badan Kepegawaian Daerah DIY memiliki capaian kinerja rata-rata sebesar 99,29 %. Hasil capaian kinerja yang ada, diharapkan mampu menjadi sumber informasi serta referensi yang efektif bagi upaya perbaikan serta optimalisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY khususnya dan bagi Pemerintah Daerah DIY umumnya, yang selanjutnya mampu mendukung cita-cita nasional dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi di semua lini.

KATA PENGANTAR

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), telah diperkenalkan suatu sistem manajemen pemerintahan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan akuntabilitas namun juga pada peningkatan kinerja. Akuntabilitas kinerja mewajibkan seluruh pengguna anggaran untuk mempertanggungjawabkan kinerja atas penggunaan anggaran dan belanja pemerintah. Dalam Sistem AKIP, keberhasilan instansi pemerintah diukur dari kinerja atas hasil atau manfaat yang dirasakan masyarakat atas penggunaan anggaran pemerintah dan bukan dari kenerhasilan menghabiskan anggaran tersebut.

Wujud akuntabilitas dan pertanggungjawaban kinerja tersebut, disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2012. Laporan disusun dengan menyampaikan sasaran strategis dan indikator utama Badan Kepegawaian Daerah DIY, dengan melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja. Laporan ini juga merupakan wujud transparansi Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan kewajiban sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Selama tahun 2012, sejumlah target indikator kinerja utama yang ditargetkan dalam rencana strategis telah berhasil dicapai. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah tahun 2012 dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2012. Laporan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga evaluasi atas hasil pengukuran dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan koreksi untuk perencanaan dan pelaksanaan di masa yang akan datang.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY

R. AGUS SUPRIYANTO
NIP. 19600318 198603 1 012

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian Daerah DIY merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi orientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi

permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa mendatang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan out put maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini disusun untuk memberikan gambaran yang obyektif atas program dan kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka pelaksanaan misi untuk mencapai sasaran dan tujuan.

B. Gambaran Umum

Badan Kepegawaian Daerah DIY dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Badan Kepegawaian Daerah DIY berkedudukan di Jalan Kyai Mojo No. 56, Yogyakarta. Berikut ini adalah struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi;
 - b. Subbagian Keuangan;
 - c. Subbagian Umum.
3. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari:
 - a. Subbidang Perencanaan dan Pengadaan;
 - b. Subbidang Pengembangan Karier.
4. Bidang Mutasi, terdiri dari:
 - a. Subbidang Mutasi Jabatan;
 - b. Subbidang Kepangkatan dan Pensiun.
5. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan, terdiri dari:
 - a. Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai;
 - b. Subbidang Kesejahteraan Pegawai.
6. Bidang Tata Usaha Kepegawaian, terdiri dari:
 - a. Subbidang Dokumentasi;
 - b. Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

7. Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (Unit Pelaksana Teknis Lembaga Teknis Daerah):
 - a. Kepala Balai;
 - b. Subbagian Tata Usaha;
 - c. Seksi Pengukuran dan Pengujian;
 - d. Seksi Hubungan Antar Lembaga;
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional.

C. Tugas dan Fungsi

Tugas dan fungsi yang diemban BKD DIY sesuai dengan Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan dan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah. Sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 38 Tahun 2012 tentang Perubahan Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan dan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
2. Penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
4. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
5. Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

D. Keadaan Pegawai

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY per 31 Desember 2012 sebanyak 96 orang dan 1 orang PNS titipan. Komposisi pegawai menurut golongan sebagai berikut:

- Golongan IV : 8 Orang.
- Golongan III : 66 Orang.
- Golongan II : 23 Orang.

Grafik 1.1
Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Golongan

Sedangkan kondisi pegawai BKD DIY menurut pendidikan yang dimiliki sebagai berikut:

- S2 : 11 Orang.
- S1 : 47 Orang.
- SM/D3 : 8 orang
- D2/D1 : 1 Orang
- SLTA : 25 Orang.
- SLTP : 2 Orang.
- SD : 3 Orang.

Grafik 1.2

Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Pendidikan

E. Keadaan Sarana dan Prasarana

Lokasi kantor Badan Kepegawaian Daerah DIY yang berada di luar kompleks Kepatihan berpengaruh terhadap volume kebutuhan barang dan jasa yang digunakan. Barang dan jasa yang diperlukan meliputi penggunaan untuk operasional kegiatan dan pemeliharaan sarana yang dimiliki. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan Badan Kepegawaian Daerah kepada masyarakat. Nilai aset yang dikelola BKD per 31 Desember 2012 sebesar Rp. 13.651.535.629 terdiri atas **aset lancar** sebesar Rp. 166.882.480, **aset tetap** sebesar Rp. 13.038.540.189 dan **aset lainnya** Rp. 446.112.960. Sarana dan prasarana yang dikelola per Desember 2012 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Sarana dan Prasana yang dimiliki BKD DIY Tahun 2012

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah	1	
2.	Alat-alat Besar	1	
3.	Alat-alat Angkutan	13	Penambahan 1 buah mobil dan 2 buah trolley
4.	Alat-alat Bengkel dan Alat Ukur	1	
5.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	2.207	
6.	Alat-alat Studio dan Komunikasi	149	
7.	Bangunan Gedung	2	

8.	Instalasi	1	
9.	Bangunan Monumen	1	
10.	Buku Perpustakaan	1.319	
	Barang Bercorak	28	
	Kesenian/Kebudayaan		

F. Sistematika

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2012. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2009-2013 yang sudah direview sesuai dengan kebijakan yang ada.

Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan kepegawaian Daerah DIY Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang pembuatan laporan serta gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah DIY.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Memuat perencanaan kinerja dalam RPJMD, visi dan misi Badan kepegawaian Daerah DIY, tujuan dan sasaran strategi, dan kebijakan serta program-program pembangunan dan Perjanjian Kinerja.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dengan mengungkapkan dan menyajikan hasil pengukuran kinerja.

Bab IV : Penutup

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Program dan Kegiatan

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009-2013 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas, optimalisasi kapasitas aparatur daerah serta dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah DIY menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas Misi ketiga RPJMD 2009-2013 yaitu **"meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata kelola pemerintahan yang berbasis *good governance*"** dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran misi tersebut diatas adalah terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Beberapa program yang mendukung pencapaian misi ini antara lain Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi, Program Penataan Peraturan Perundang-undangan, Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta Program Perbaikan Sistem Administrasi Kearsipan.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2009-2013. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana-rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Isu-isu strategis di tingkat SKPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (*outcome*) oleh pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Renstra yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi. Secara rinci

gambaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2009-2013 sebagai berikut:

1. Visi Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah "terwujudnya kebijakan, pengelolaan, fasilitasi kepegawaian yang profesional dan sejahtera."
2. Misi Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah :
 - a. meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai;
 - b. meningkatkan pelayanan dan membangun sistem dokumentasi dan sistem informasi kepegawaian;
 - c. meningkatkan kapasitas internal.
3. Tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah "meningkatkan efisien dan efektivitas tata kelola pemerintahan yang berbasis *good governance*"
4. Sedangkan sasaran yang akan dicapai, berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Nomor 150/2142/2011 tentang Indikator Kinerja Utama BKD DIY Tahun 2009-2013 adalah:
 - a. Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai
 - 1) Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur
 - 2) Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi
 - 3) Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS
 - 4) Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 - 5) Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS
 - 6) Prosentase PNS yang naik pangkat
 - 7) Prosentase PNS pensiun
 - 8) Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai
 - 9) Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya
 - b. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian

- 1) Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian

c. Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian

- 1) Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara
- 2) Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian
- 3) Jumlah kartu identitas pegawai diproses
- 4) Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani

B. Perjanjian Kinerja

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2012 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata kelola pemerintahan yang berbasis *good governance*. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKD DIY menetapkan terwujudnya pembinaan dan pengembangan profesionalisme SDM aparatur dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian sebagai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD. Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY dan rencana pencapaiannya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai.
Indikator kinerja utama sasaran ini berupa:

- a. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur
- b. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi
- c. Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS
- d. Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- e. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS
- f. Prosentase PNS yang naik pangkat
- g. Prosentase PNS pensiun
- h. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai
- i. Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya

2. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian.

Indikator kinerja utama sasaran adalah Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian

3. Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian

Indikator kinerja utama sasaran ini meliputi:

- a. Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara
- b. Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian
- c. Jumlah kartu identitas pegawai diproses
- d. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani

C. Indikator Kinerja Utama

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama Tahun 2012

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur	Jumlah PNS terkirim dalam diklat, dibanding jumlah PNS
		2. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi	Jumlah CPNS yang diangkat dibagi kebutuhan formasi sesuai dengan analisis kebutuhan
		3. Prosentase penempatan dalam jabatan disbanding dengan jumlah PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan dan dipindahkan dibandingkan jumlah seluruh PNS
		4. Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah kasus yang diselesaikan dibagi dengan jumlah kasus pertahun
		5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier	Jumlah pegawai yang mengikuti pengukuran kompetensi dan tes psikologi

		PNS	
		6. Prosentase PNS yang naik pangkat	Keputusan jadi dibandingkan jumlah usulan kenaikan pangkat
		7. Jumlah PNS pensiun	Prosentase jumlah PNS yang pensiun dibandingkan dengan jumlah PNS keseluruhan
		8. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai	Jumlah keseluruhan PNS DIY secara perorangan dan penilaian kinerja instansi
		9. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satyalancana karya satya dibandingkan jumlah PNS
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian	Akurasi data SIMPEG lewat up dating data kepegawaian
3.	Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian	1. Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara	Jumlah PNS pengisi LHKPN
		2. Jumlah rancangan peraturan perundang-	Jumlah rancangan peraturan

		undangan di bidang kepegawaian	Gubernur di bidang kepegawaian
		3. Jumlah kartu identitas pegawai diproses	Jumlah kartu identitas pegawai sebagai kelengkapan administrasi kepegawaian
		4. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	Jumlah arsip aktif dan arsip in aktif kepegawaian

D. Rencana Kerja Tahunan

Tabel 2.2
Rencana Kerja Tahunan Tahun 2012

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur	%	3,50
		2. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi	%	3,52
		3. Prosentase penempatan dalam jabatan	%	13,80
		4. Prosentase penanganan kasus-kasus	%	100

		pelanggaran disiplin PNS		
		5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS	PNS	227
		6. Prosentase PNS yang naik pangkat	%	34,03
		7. Prosentase PNS pensiun	%	10,89
		8. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai	PNS	7.347
		9. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan	%	10,89
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pertimbangan	%	86

		pengambil kebijakan kepegawaian		
3.	Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian	1. Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara Negara	PNS	100
		2. Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian	Pergub	1
		3. Jumlah kartu identitas pegawai diproses	Kartu	1.300
		4. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	Bendel	6.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam prakteknya, pembuatan dokumen penetapan kinerja serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) harus benar-benar mengacu pada kaidah-kaidah yang terkandung dalam peraturan ini. Demikian pula dalam penetapan Indikator Kinerja Utama, haruslah berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IK/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) pada LAKIP.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur.

Merujuk pada Peraturan diatas maka Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah DIY sesuai RPJMD adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama

NO	Indikator Kinerja	Capaian Tahun Sebelumnya (2011)	Tahun 2012	
			Target	Capaian
1	Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur	59 PNS (0,75%)	3,50%	3,07%
2	Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi	939 PNS (9,39%)	3,52%	3,54%
3	Prosentase penempatan dalam jabatan	829 PNS (10,60%)	13,80%	13,80%
4	Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	50 PNS (100%)	100%	100%
5	Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS	237 PNS	227 PNS	227 PNS
6	Prosentase PNS yang naik pangkat	2.629 PNS (33,62%)	34,03%	34,68%
7	Prosentase PNS pensiun	414 PNS (5,29%)	10,89%	10,77%
8	Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai	-	7.347 PNS	8.034 PNS
9	Prosentase PNS yang mendapat penghargaan Satya Lancana Karya Satya	1.007 PNS (12,88%)	10,89%	10,93%

10	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian	-	86,00%	86,00%
11	Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggaraan negara	100	100	100
12	Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian	2 rapergub	1 pergub	3 rapergub
13	Jumlah kartu identitas pegawai diproses	7.736 kartu	1.300 kartu	4.492 kartu
14	Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	6.204 arsip	6.000 arsip	6.253 arsip

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Berdasarkan format Pengukuran Kinerja yang telah dibuat dengan merujuk pada IKU instansi dan RPJMD maka sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah DIY terdiri dari 14 Indikator Kinerja Utama yang didukung oleh 10 Program utama dengan 71 kegiatan.

Tabel 3.2
Pengukuran Kinerja

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur			
		1. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan	55 Orang	81 Orang	100,00
		2. Pengembangan SDM pengelola pengukuran dan assessor	10 orang	10 orang	100,00

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		3. Penyusunan laporan hasil analisis kebutuhan diklat	1 dokumen	1 dokumen	100,00
		4. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	18 Orang	16 orang	94,12
		5. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	77 orang (34 instansi)	77 orang (34 instansi)	100,00
		6. Pembekalan PNS calon pensiun	430 orang	416 orang	98,25
		7. Pengembangan ISO	1 bendel	1 bendel	100,00
		8. Fasilitasi pendidikan dan latihan teknis fungsional	24 orang	55 orang	100,00
		Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi			
		1. Penyusunan formasi CPNS	1 SK	1 SK	100,00
		2. Pengangkatan CNS	254 orang	254 orang	100,00
		3. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai	1 laporan	1 laporan	100,00
		4. Penyusunan pedoman pengadaan pegawai	1 draf	1 draf	100,00
		Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS			
		1. Penempatan PNS	400 SK	837 SK	100,00
		2. Penyelenggaraan ujian dinas dan penyesuaian ijazah	50 buah	61 buah	100,00
		3. Penanganan pegawai	104 SK	104 SK	100,00

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		tidak tetap			
		4. Pemrosesan ijin luar negeri dan ijin belajar	75 ijin	393 ijin	100,00
		5. Fasilitasi implementasi jabatan fungsional tertentu	120 PNS/jabatan	120 PNS/jabatan	100,00
		6. Bimbingan psikologi bagi PNS Provinsi DIY yang bermasalah	30 PNS/orang	30 PNS/orang	100,00
		7. Pemandangan tugas PNS	200 SK	242 SK	100,00
		8. Penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS	15 PNS/orang	40 PNS/orang	100,00
		Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS			
		1. Penyelesaian penetapan hukum pegawai pejabat Negara	40 surat ijin/surat keterangan	150 surat ijin/surat keterangan	100,00
		2. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	15 SK	20 SK	100,00
		3. Pemeliharaan mesin presensi elektronik	100 unit	100 unit	100,00
		4. Pengembangan sistem aplikasi presensi on-line pemerintah	1 unit	1 unit	100,00
		5. Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	15.600	15.600	100,00
		Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan			

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		karier PNS			
		1. Pengukuran kompetensi bagi pejabat structural pemerintah DIY	27 orang	27 orang	100,00
		2. Test psikologi bagi PNS DIY	200 orang	200 orang	100,00
		Prosentase PNS yang naik pangkat dibandingkan dengan jumlah PNS			
		1. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	2.500 SK (2 periode)	2.546 SK (2 periode)	100,00
		Prosentase PNS pensiun dibandingkan jumlah PNS			
		1. Pemulangan pegawai yang pensiun	400 SK	405 SK	100,00
		Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai			
		1. Penilaian kinerja aparatur	7.851 PNS, 82 instansi, 1 orang	7.851 PNS, 82 instansi, 1 orang	100,00
		2. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja	33 instansi	33 instansi	100,00
		Prosentase PNS yang mendapat penghargaan			
		1. Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	1.401 orang	1.492 orang	100,00
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan			

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		kepegawaian			
		1. Pengelolaan data dan pengembangan teknologi informasi	1 website	1 website	100,00
		2. Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	1 dokumen	1 dokumen	100,00
		3. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	36 laporan	36 laporan	100,00
3.	Meningkatkan tertib administrasi kepegawaian	Prosentase PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara Negara			
		1. Pengelolaan LHKPN (laporan harta kekayaan penyelenggara Negara)	100 Orang	100 orang	100,00
		Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian			
		1. Penyusunan rencana kerja rancangan peraturan perundang-undangan	1 buah	3 buah	100,00
		Jumlah kartu identitas pegawai diproses			
		1. Penyelesaian pembuatan karpeg, karis dan karsu bagi PNS provinsi DIY	300 kartu	369 kartu	100,00
		2. Fasilitasi pembuatan kartu pegawai elektronik	1.000 KPE	4.123 KPE	100,00
		Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani			

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
		1. Pembangunan data base informasi kearsipan	6.000 arsip	6.102 arsip	100,0

Tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah DIY pada tahun 2012 sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target. Namun ada beberapa indikator utama yang tidak tercapai. Indikator peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur dalam kaitannya dengan kegiatan pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas tidak tercapai. PNS yang menjalani tugas belajar namun belum mampu menyelesaikan pendidikannya sehingga belum bisa diberikan biaya wisuda. Seorang mahasiswa S-3 studi kebijakan belum dapat dibayarkan biaya pendidikannya karena pengunduran jadwal kuliah.

Indikator kinerja yang tidak tercapai targetnya adalah prosentase PNS pensiun dibanding dengan jumlah PNS pada kegiatan pembekalan PNS calon pensiun. Dari target 400 orang tercapai 386 orang, hal ini disebabkan oleh keengganan calon pensiun untuk mendatangi penyuluhan serta ada beberapa calon pensiun yang meninggal dunia sebelum waktu pensiun atau mutasi. Untuk hal tersebut, kita tidak dapat memperkirakan karena merupakan suatu yang tidak dapat kita ramalkan.

Badan Kepegawaian Daerah memiliki 3 strategi yang tercantum dalam Indikator Kinerja Utama Instansi yaitu meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai, mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian, sedangkan indikator utama antara lain adalah:

1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:
 - a. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan
Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan formasi serta menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya.

Kegiatan penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan memiliki realisasi keuangan sebesar 86, 12 % dan capaian 100% untuk target. Kegiatan bisa terlaksana dengan dana yang telah digunakan. Untuk Pejabat Eselon II yang mengikuti diklat kepemimpinan harusnya 6 orang namun tercapai 5 orang, hal ini dikarenakan ada kebijakan masalah usia yang sudah melewati batas maksimal, jadi yang bersangkutan tidak bisa mengikuti diklat kepemimpinan Eselon II. Sementara diklat teknis untuk PNS dari target 50 orang tercapai 76 orang.

- b. Pengembangan SDM pengelola pengukuran dan assessor
Sebagai pengelola pengukuran kompetensi dan Assessor, sumber daya manusia yang ada senantiasa dituntut untuk memiliki kemampuan lebih, dalam arti selalu tahu perkembangan yang ada serta belajar untuk lebih baik lagi. Rencana ke depan, Balai Kompetensi akan meningkatkan kinerja dengan menjadi satu-satunya Balai Pengukuran Kompetensi yang menyediakan penginapan di Indonesia. Dalam kegiatan ini, realisasi keuangannya adalah 99,98 % dan capaian 100 % untuk target yang ditetapkan.
- c. Penyusunan laporan hasil analisis kebutuhan diklat
Demi tercapainya suatu tatanan aparatur yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jaman seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, maka perlu dilakukan analisis kebutuhan diklat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kebutuhan pendidikan, dan pelatihan yang dibutuhkan untuk bisa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi. Dalam pelaksanaannya, realisasi keuangan yang dicapai oleh kegiatan ini adalah 98,58 % sementara capaiannya adalah 100 % dari target yang direncanakan.
- d. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
Setiap PNS DIY mendapat kesempatan untuk tugas belajar, dengan ketentuan dan syarat yang sudah ditentukan, yang utama adalah sesuai dengan kebutuhan formasi pegawai serta lolos ujian seleksi. Pemerintah memfasilitasi kabupaten/kota untuk seleksi calon paja IPDN. Realisasi keuangan yang dicapai oleh kegiatan ini adalah 70,83 % dan capaian

target 94,12 %. Target yang direncanakan adalah 17 orang untuk tugas belajar, namun tercapai 15 dikarenakan ada 1 orang yang jadwal perkuliahannya tertunda, sehingga pembayaran juga tertunda. Sementara 1 orang lagi belum lulus, sehingga biaya untuk wisuda belum bisa terbayarkan.

- e. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
Bimbingan teknis memberikan pengetahuan teknis tentang implementasi peraturan perundangan-undangan di bidang kepegawaian. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini mampu merealisasikan keuangan sebesar 100 % dan capaian 100 % untuk target yang ditetapkan.

- f. Pembekalan PNS calon pensiun
Pembekalan ini dilakukan dengan sasaran PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 tahun yang akan datang dan PNS yang memasuki batas usia pensiun 2 tahun yang akan datang. Dengan pembekalan ini, diharapkan PNS yang akan menghadapi masa pensiun lebih siap mental dan bisa mempersiapkan diri untuk mengisi kegiatan masa pensiun. Bagi PNS yang akan pensiun seringkali merasa enggan untuk datang karena merasa kecil hati dan juga merasa sudah tidak produktif lagi. Banyak PNS yang menolak untuk mendatangi pembekalan ini. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 98,92 % dan capaian 98,25 %. Target yang ditetapkan tidak dapat terealisasi dikarenakan adanya keengganan PNS calon pensiun untuk datang. Alasan lainnya adalah, calon pensiun telah meninggal dunia sebelum waktu pensiun.

- g. Pengembangan ISO
Kegiatan ini dimaksudkan untuk mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 mengenai standar manajemen mutu dalam mendukung kegiatan dan tugas kantor dalam kaitannya dengan kinerja Balai Kompetensi Pengukuran Pegawai. Realisasi anggaran untuk kegiatan ini telah terserap 99,66 % dan capaian 100 % dari target. Capaiannya berupa 1 bendel dokumen manajemen mutu serta diperolehnya 1 sertifikat ISO 9001:2008.

h. Fasilitasi pendidikan dan latihan teknis fungsional

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pengiriman PNS dalam diklat teknis maupun fungsional untuk menunjang ketugasan masing-masing. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 99,96 % dan capaiannya 100 % dari target.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan	59 orang	81 orang	Naik
Pengembangan SDM pengelola pengukuran dan assessor	90 orang	10 orang	Turun
Penyusunan laporan hasil analisis kebutuhan diklat	1 dokumen	1 dokumen	
Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	12 orang	16 orang	Naik
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	77 orang (33 instansi)	77 orang (34 instansi)	
Pembekalan PNS calon pensiun	406 orang (2 kali)	416 orang	Naik
Pengembangan ISO	-	1 dokumen	
Fasilitasi pendidikan dan latihan teknis	-	55 orang	

fungsional			
------------	--	--	--

2. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

a. Penyusunan formasi CPNS

Kegiatan ini bertujuan untuk menyusun kebutuhan CPNS sehingga jabatan yang kosong dapat terisi. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 96,66 % dan capaian 100 % dari target.

b. Pengangkatan CPNS

Kegiatan ini meliputi pengangkatan honorer menjadi CPNS, pengujian kesehatan bagi CPNS, pengangkatan CPNS menjadi PNS dan pengambilan sumpah/janji PNS sesuai kebutuhan yang berlaku. Realisasi keuangannya adalah 95,98 % dan capaiannya 100 % dari target.

c. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai

Kegiatan ini dimaksudkan untuk menghitung dan mengetahui kebutuhan pegawai dalam kurun waktu 5 tahun mendatang. Realisasi keuangannya adalah 99,77 % dan capaiannya 100 % dari target.

d. Penyusunan pedoman pengadaan pegawai

Dengan kegiatan ini, diperoleh suatu pedoman tentang sistem pengadaan pegawai secara profesional serta sesuai dengan aturan yang berlaku. Realisasi anggarannya adalah 92,89 % dan capaiannya 100 % dari target.

Indikator kinerja	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penyusunan formasi CPNS	1 SK	1 SK	
Pengangkatan CPNS	253 orang	354 orang	Naik
Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai	-	1 laporan	

Penyusunan pedoman pengadaan pegawai	-	1 draf	
--------------------------------------	---	--------	--

3. Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

a. Penempatan PNS

Kegiatan ini bermaksud untuk memberikan kepastian hukum bagi PNS yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dan dibebaskan sementara dari/ke jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 96,88 % dan capaian 100 % dari target.

b. Penyelenggaraan ujian dinas dan penyesuaian ijazah

Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk naik ke golongan yang lebih tinggi. PNS yang lulus ujian diberikan surat tanda lulus ujian dinas Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 92,72 % dan capaian 100 % dari target. Dari target 400 orang, bisa tercapai 837 orang, dan dengan dana yang terealisasi sudah mampu mengakomidir keseluruhan kegiatan ini.

c. Penanganan Pegawai Tidak Tetap

Adanya Pegawai Tidak Tetap memang membantu dalam melaksanakan aktivitas serta kegiatan instansi. Untuk itu, keberadaan mereka sebagai pegawai tidak tetap haruslah dilindungi oleh payung hukum sebagai wujud pertanggungjawaban. Kepastian hukum ini sendiri adalah dasar bagi pengangkatan serta pemberhentian pegawai tidak tetap. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, setiap PTT harus diangkat/diberhentikan setiap tahun, sedangkan Pegawai Honorer kategori I telah diusulkan NIPnya ke pusat. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 97,64 % dan capaian 100 % dari target.

d. Pemrosesan Ijin luar negeri dan ijin belajar

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang membantu PNS untuk mendapatkan kepastian hukum dalam rangka tugas keluar negeri dan ijin belajar bagi PNS yang menempuh pendidikan dengan biaya sendiri. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 92,82 % dan capaian 100 % dari target. Dari target ijin keluar negeri yang hanya 25 surat namun bisa terproses sebanyak 189 surat. Sementara surat keterangan belajar dari 50 ijin sebagai target namun bisa terealisasi sebanyak 204 ijin.

e. Fasilitasi implementasi jabatan fungsional tertentu

Kegiatan ini dimaksudkan untuk lebih mensosialisasikan jabatan fungsional tertentu untuk menduduki jabatan fungsional tertentu dilingkungan pemerintah daerah DIY. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 99,65 % dan capaian 100 % atas target yang mana targetnya adalah 120 orang.

f. Bimbingan psikologi bagi PNS provinsi DIY yang bermasalah

Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri dan konseling dengan pihak yang kompeten. Dengan adanya hal kegiatan ini, diharapkan PNS DIY merasa terlindungi dan lebih nyaman. Penyuluhan bimbingan psikologi bagi PNS DIY juga bisa memberikan penyegaran bagi PNS itu sendiri untuk bisa lebih baik serta bijak dalam menyelesaikan tiap permasalahan yang dihadapinya. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 99,98 % dan capaian 100 % dari target.

g. Pemindahan tugas PNS

Kegiatan ini memberikan informasi serta kepastian hukum bagi PNS yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dan pembebasan sementara dari/ke jabatan struktural, fungsional dan fungsional umum. Pemindahan tugas

PNS adalah hal umum, dengan pemindahan atau mutasi, memungkinkan menempatkan PNS sesuai dengan keahlian. Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi PNS untuk belajar hal baru sehingga bisa menambah kemampuan dan keahlian. Realisasi keuangannya adalah 97,55 % dan capaian 100 %. Dari target 200 SK namun terealisasi sebanyak 242 SK.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penempatan PNS	624 SK	837 SK	Naik
Penyelenggaraan ujian dinas dan penyesuaian	41 buah	61 buah	Naik
Penanganan pegawai tidak tetap	106 SK	104 SK	Turun
Pemrosesan ijin luar negeri dan ijin belajar	319 ijin	393 ijin	Naik
Fasilitasi implementasi jabatan fungsional tertentu	60 PNS	120 PNS/jabatan	Naik
Bimbingan psikologi bagi PNS Provinsi DIY yang bermasalah	29 orang	30 PNS/orang	Naik
Pemindahan tugas PNS	230 SK	242 SK	Naik

4. Prosentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

a. Penyelesaian penetapan hukum pegawai pejabat negara

Dalam kegiatan ini memberikan informasi tentang kelengkapan administrasi yang berhubungan dengan ijin perkawinan atau ijin perceraian, ijin mencalonkan kepala desa/perangkat desa, pejabat negara serta informasi tentang pemberian cuti bagi PNS. Realisasi keuangan

yang dicapai dalam kegiatan ini adalah 99.93 % dan capaian 100 % dari target yang direncanakan.

b. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin

Kasus pelanggaran disiplin PNS diselesaikan dengan mencermati tahapan yang mesti dilewati. Dari tahapan teguran, surat peringatan sampai dengan surat keputusan memerlukan proses yang tidak sederhana. Banyak hal perlu dipertimbangkan, sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan yang memang berlandaskan hukum yang jelas serta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kegiatan ini membukukan realisasi keuangan 99,62 % dan capaian 100 %. Dari target 15 SK ternyata capaiannya bisa sampai 20 SK. Untuk hal ini, target yang dicapai malah mengindikasikan adanya peningkatan kasus pelanggaran disiplin.

c. Pemeliharaan mesin presensi elektronik

Telah diberlakukannya mesin presensi elektrik, maka diperlukan juga pemeliharaan untuk menjaga kelangsungannya. Sebuah alat membutuhkan perawatan yang rutin atau berkala. Perawatan ini meliputi pengecekan, perbaikan dan penggantian suku cadang mesin presensi elektronik agar bisa berfungsi dengan baik. BKD DIY harus bisa memberikan jaminan kelancaran jaringan sistem presensi on-line yang ada diseluruh DIY. Dalam realisasi keuangannya, kegiatan ini mampu membukukan 98,79 % dan capaian 100 % dari target.

d. Pengembangan sistem aplikasi presensi on-line pemerintah DIY

Dalam rangka peningkatan kinerja PNS di DIY, khususnya dalam memantau kehadiran PNS sebagai wujud kedisiplinannya, maka perlu adanya aplikasi presensi on-line yang mana data yang ada diharapkan mampu diolah ke dalam suatu sistem yang bisa dipantau. Untuk itu, perlu adanya sebuah aplikasi, mesin presensi serta server sebagai penunjang kegiatan monitoring. Kegiatan ini membutuhkan anggaran keuangan 97,45 % dari yang sudah dianggarkan dan memperoleh capaian 100 % dari target.

e. Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya

Dengan diadakannya pakaian dinas yang disediakan bagi PNS serta PTT, diharapkan akan terwujud rasa kebersamaan, kesatuan dan identitas bagi pegawai pemerintah daerah DIY. Pemberian seragam sendiri memberikan kemudahan bagi pegawai dalam berpakaian karena kalau dibebaskan, akan menimbulkan kesenjangan serta persaingan. Kegiatan ini mampu menyerap anggaran yang tersedia dengan realisasi keuangan 94,84 % dan 100 % atas capaiannya. Yang berarti, seluruh pegawai di DIY telah mendapatkannya.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penyelesaian penetapan hukum pegawai pejabat negara	120 surat ijin/keterangan	150 surat ijin/keterangan	Naik
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	19 SK	20 SK	Naik
Pemeliharaan mesin presensi elektronik	105 unit	100 unit	Turun
Pengembangan sistem aplikasi presensi on-line pemerintah DIY	1 unit	1 unit	
Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	-	15.600 stel	

5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS

Didukung oleh program/kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengukuran kompetensi bagi pejabat struktural pemerintah DIY
 Pengukuran kompetensi bagi pegawai, calon Pejabat Eselon II digunakan bahan pertimbangan pembinaan karier bagi PNS. Hasil pengukuran kompetensi berupa profil kompetensi yang menggambarkan kompetensi PNS untuk menduduki jabatan tertentu. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 99,26 % dan capaian 100 %.
- b. Test psikologi bagi PNS DIY
 Tes psikologi juga memberikan kontribusi bagi kesiapan PNS untuk menapaki jenjang karier yang lebih tinggi, intinya adalah bahwa test psikologi merupakan salah satu dasar atau bahan pertimbangan pembinaan karier bagi PNS. Hasil test psikologi bisa dijadikan bahan rekomendasi. Realisasi keuangan kegiatan ini 94,55 % dan capaian 100 %.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Pengukuran kompetensi bagi pejabat struktural pemerintah DIY	12	27 orang	Naik
Test psikologi bagi PNS DIY	225 orang	200 orang	Turun

6. Prosentase PNS yang naik pangkat dibandingkan jumlah PNS

Didukung oleh program/kegiatan sebagai berikut:

- a. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 Dengan adanya sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS, diharapkan keputusan kenaikan pangkat PNS bisa dibuat tepat waktu serta lebih tertib dan tidak tercecer. Realisasi keuangannya adalah 98,88 % dan capaiannya adalah 100 %. Dalam prakteknya, kenaikan pangkat dilakukan dalam 2 periode yaitu periode April dan Oktober setiap tahunnya. Dari target 2.500 bisa tercapai sebanyak 2.546 orang.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penataan sistem administrasi	2.629 SK (2 periode)	2.546 SK (2 periode)	Turun

kenaikan pangkat otomatis PNS			
-------------------------------	--	--	--

7. Prosentase PNS pensiun dibandingkan jumlah PNS

Didukung oleh program/kegiatan sebagai berikut:

a. Pemulangan pegawai yang pensiun

Kegiatan yang dilakukan adalah mengakomodir segala keperluan bagi pegawai pensiun, yaitu dalam kaitannya memperoleh kepastian hukum tentang keputusan pensiun untuk proses administrasi yang lebih lanjut. Membagikan SK pensiun lebih tepat waktu dan tepat sasaran. Realisasi keuangannya adalah 98,40 % dan capaiannya terhadap target adalah 100 %. Dibandingkan tahun kemarin memang capainnya mengalami penurunan, namun dari target yang ditetapkan tahun ini, yaitu 400 SK bisa terealisasi 405 SK.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Pemulangan pegawai yang pensiun	414 SK	405 SK	Turun

8. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

a. Penilaian kinerja aparatur

Penilaian kinerja dilakukan bagi instansi dan masing-masing pegawai. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai. Honorarium tenaga asing dibayarkan sampai dengan bulan Agustus 2012 sesuai dengan kontrak kerjanya. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 97, 25 % dan capaian 100 % dari target yang telah ditetapkan. Target yang dicapai meliputi pemahaman penilain kinerja 160 PNS, penilaian kinerja aparatur 82 instansi, 7.791 PNS dan 1 orang tenaga asing.

h. Penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan bantuan biaya perawatan bagi PNS dan PTT yang sakit/kecelakaan karena dinas, bantuan uji kesehatan bagi PNS dan PTT yang sakit. Hal ini mengindikasikan adanya perhatian serta tanggung jawab bagi instansi untuk memberikan perlindungan bagi PNS yang melaksanakan tugas. Realisasi keuangan dari kegiatan ini mencapai 62,37 % dan capaian 100 % dari target. Target untuk pembiayaan perawatan bagi PNS/PTT yang sakit/kecelakaan saat dinas dari target 6 orang namun tercapai 3 orang. Untuk kegiatan ini memang tidak dapat diperkirakan karena orang sakit memang tidak bisa direncanakan. Sementara untuk bantuan uji kesehatan, dari target 9 orang bisa terakomodir 37 orang. Jadi, secara keseluruhan untuk capaian telah melebihi target.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penilaian kinerja aparatur pemerintah	135 orang, 33 instansi, 1 orang	7.851 PNS, 82 instansi, 1 orang	Naik
Penyediaan jasa jaminan kesehatan PNS	40 PNS/orang	40 PNS/orang	

9. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan

Didukung oleh program/kegiatan sebagai berikut:

a. Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi

Penghargaan disini berupa pemberian Satyalancana Karya Satya bagi PNS yang telah mengabdikan selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Penghargaan juga diberikan kepada PNS yang telah pensiun, pensiun duda/janda serta PTT yang diberhentikan. Dengan adanya penghargaan, diharapkan pegawai lebih giat lagi dalam bekerja serta mempersempatkan dedikasi yang baik bagi instansi. Anggaran yang terealisasi 94,39 % dan capaian akan target adalah 100%. Penyerahan satyalancana karya satya dari target 491 PNS terealisasi 476 PNS dikarenakan adanya pembatasan kuota oleh panitia pemberian

penghargaan. Untuk usulan penerima penghargaan Satyalancana Karya Satya dari target 400 PNS terealisasi 540 PNS. Sementara untuk penghargaan terhadap PNS yang telah pensiun, pensiun janda/duda dan PTT yang diberhentikan dari target 510 orang terealisasi 476 orang.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	1.007 orang	1.492 orang	Naik

10. Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian

Didukung oleh program/kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan data dan pengembangan teknologi informasi

Tersedianya informasi BKD DIY yang terpublikasi melalui website yang ada. Pengelolaan website ini bertujuan mempermudah bagi PNS DIY yang ingin mendapatkan informasi tentang kepegawaian secara langsung serta informasi umum lainnya. Tahun 2012 ini telah dilakukan redesign website yang ada, yang mana hal ini dimaksudkan untuk menampilkan format website yang lebih baik serta lebih informatif bagi pengunjung website itu sendiri. Realisasi keuangan dari kegiatan ini mencapai 98,54 % dan capaian atas targetnya adalah 100 %.

- b. Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)

Pembangunan jaringan ini dilakukan dengan pengembangan akses jaringan internet VPN-IP sebagai penghubung antar server pusat BKN dengan BKD DIY yang mana pembangunan jaringan ini dimaksudkan untuk memberi kemudahan pelayanan dibidang kepegawaian untuk proses penetapan NIP, kenaikan pangkat dan pensiun PNS secara on-line. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 95,35 % dan target yang dicapai adalah 100 %. Pada tahun 2012 telah dilakukan pembuatan website baru, karena pemeliharaan website lama diperkirakan

menghabiskan anggaran yang sama dengan website baru dan dirasa dengan pembuatan website baru, bisa lebih mengaplikasikan sesuai dengan kebutuhan.

- c. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
Langkah yang dilakukan dalam rangka pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian adalah dengan redesign dan penyusunan masterplan aplikasi simpeg serta penyediaan back up data 8.500 PNS melalui aplikasi transfer data secara realtime antar server utama dan server back up. Dengan pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian ini, maka data base kepegawaian dapat terjaga keakuratannya melalui akses replikasi antar server yang berjalan realtime dan baik. Realisasi kegiatan ini 98,96 % dan capaian 100 % atas target.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Pengelolaan data dan pengembangan teknologi informasi	1 website	1 website	
Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	1 dokumen , 1 unit	1 dokumen , 2 unit	
Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	36 laporan	36 laporan,	

11. Jumlah PNS yang melaporkan Harta kekayaan penyelenggara negara

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan LHKPN (laporan harta kekayaan penyelenggara negara)
Dengan adanya pengelolaan laporan harta kekayaan penyelenggaraan negara, diharapkan akan terpantaunya harta kekayaan dari penyelenggara negara wajib lapor. Yang mana dari target 100 orang, capaiannya adalah 100 %. Dan realisasi keuangannya adalah 99,75 %.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun	Keterangan
----------	------------	-------	------------

		2012	
Pengelolaan LHKPN (laporan harta kekayaan penyelenggaraan negara)	100 orang	100 orang	

12. Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian

Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Kerja Rancangan Peraturan Perundang-undangan

Dengan diundangkannya beberapa peraturan perundang-undangan yang baru maka ada beberapa Peraturan/Keputusan Gubernur DIY yang mengatur tentang petunjuk teknis dari peraturan tersebut sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu disesuaikan dan disempurnakan, antara lain: tentang Laporan Harta Kekayaan bagi Pejabat Negara, tentang Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, tentang Pendelegasian Wewenang Pemberian Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Penyusunan rencana kerja rancangan peraturan perundang-undangan dengan realisasi keuangan sebesar 98,59% memiliki capaian 100% terhadap target. Kegiatan telah cukup dengan dana yang ada. Kegiatan telah mendukung ketersediaan pedoman regulasi di bidang kepegawaian.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penyusunan rencana kerja rancangan perundang-undangan	2 rapergub	3 rapergub	

13. Jumlah kartu identitas pegawai diproses

- a. Penyelesaian pembuatan karpeg, karis dan karsu bagi PNS DIY

Penyelesaian Kartu Pegawai, Kartu Taspen, Kartu Istri, dan Kartu Suami bagi PNS DIY diharapkan bisa menjadikan kelengkapan administrasi

kepegawaian yang lebih baik lagi. Kartu identitas PNS yang dibuat adalah 369 buah, lebih besar dari yang ditargetkan. Realisasi keuangannya adalah 97,26 % dan capaian atas target adalah 100 %. Untuk pembuatan kartu identitas PNS dari target 300 kartu telah terealisasi sebanyak 369 kartu.

b. Fasilitasi pembuatan kartu pegawai elektronik

Pembuatan kartu pegawai elektronik adalah kerja sama antara BKN dengan BKD DIY yang mana dengan adanya kartu pegawai elektronik ini mampu memberikan akses link database perorangan PNS terkait dengan keperluan penggajian, asuransi, pensiun, asuransi kesehatan dan penyediaan perumahan bagi PNS Pemerintah Daerah DIY. Dalam kenyataannya, dari rencana pembuatan 1.000 kartu bisa terealisasi mencapai 4.123 kartu. Realisasi keuangan yang diperlukan adalah 97,26 % dan capaian 100 %. Pembuatan kartu pegawai elektronik ditargetkan 1.000 kartu namun capaiannya melonjak menjadi 4.123 kartu.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Penyelesaian pembuatan karpeg, karis dan karsu bagi PNS provinsi DIY	489 kartu	369 kartu	Turun
Fasilitasi pembuatan kartu pegawai elektronik	6.888 KPE	4.123 KPE	Turun

14. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani

b. Pembangunan data base informasi kearsipan

Dalam rangka melaksanakan Program Kearsipan, pengelolaan arsip inaktif dan arsip statis dan bendel SK kolektif, dengan realisasi keuangan sebesar 97,00% memiliki capaian 100% terhadap target. Kegiatan telah cukup didukung dana yang ada dan telah mendukung kelancaran pengelolaan arsip kepegawaian dengan pemeliharaan ruangan dan

dokumen arsip kepegawaian agar bebas dari serangga dan jamur. Penyimpanan arsip dinamis diperkirakan 3.000 arsip namun terealisasi sebanyak 3.015 arsip. Sementara untuk file perorangan dari target 3.000 arsip tercapai 3.087 arsip. SK kolektif dari target 150 bendel tercapai 151 bendel.

Kegiatan	Tahun 2011	Tahun 2012	Keterangan
Pembangunan data base informasi kearsipan	6.204 arsip	6.102 arsip	Turun

Berdasarkan hasil analisis dengan cara membandingkan dokumen-dokumen tersebut diatas secara kualitatif, diperoleh simpulan bahwa penyusunan program-program yang terkait IKU di Badan Kepegawaian Daerah DIY sudah **tepat dan semuanya sudah sesuai/sinkron/cocok/selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.**

B. Alokasi dan Realisasi Anggaran

Anggaran belanja Badan Kepegawaian Daerah DIY T.A. 2012 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) DIY tahun 2012. Anggaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2012 terdiri dari belanja langsung dan tidak langsung. Total anggaran sebesar. Rp. 75.998.290.194,- , belanja tidak langsung Rp. 64.415.036.449,- dan belanja langsung Rp. 11.583.253.745,-.

Dari keseluruhan anggaran program/kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian DIY ternyata realisasi serapan anggaran menurut perhitungan pada akhir T.A. 2012 adalah sebesar Rp. 74.980.195.734,- (98,66%) dengan perincian Belanja Tidak Langsung Rp. 64.065.761.133,- (untuk gaji BKD DIY dan tambahan penghasilan pegawai DIY) dan Belanja Langsung sebesar Rp. 10.914.434.601,- sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 1.018.094.460,- (1,34%).

Sedangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas serapan kinerja keuangan masing masing kegiatan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3

Alokasi dan Realisasi Anggaran TA. 2012

No	Program /Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.000.000.550	959.276.560	95,93
	1. Penyediaan jasa surat menyurat	5.694.000	4.928.730	86,56
	2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	219.013.000	207.262.670	94,63
	3. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	70.000.000	63.436.700	90,62
	4. Penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS	44.998.500	28.065.250	62,37
	5. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan Kendaraan Dinas/operasional	11.210.000	10.493.500	93,61
	6. Penyediaan jasa administrasi keuangan	40.500.000	40.500.000	100,00
	7. Penyediaan jasa kebersihan kantor	116.002.800	115.301.075	99,40
	8. Penyediaan alat tulis kantor	25.654.000	25.622.950	99,88
	9. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	50.000.000	49.818.030	99,64
	10. Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	7.500.000	7.473.000	99,64
	11. Penyediaan peralatan rumah tangga	5.150.000	4.938.405	95,89
	12. Pengadaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	11.499.000	11.298.000	98,25
	13. Penyediaan makanan dan minuman	40.860.000	40774.500	99,79

	14. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah	325.000.000	322.633.800	99,27
	15. Pelayanan Taperum PNS Pemerintah Daerah DIY	26.919.250	26.729.950	99,30
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	985.085.400	856.205.631	86,92
	1. Pengadaan kendaraan dinas/operasional	185.400.000	180.026.150	97,10
	2. Pengadaan perlengkapan gedung kantor	22.196.000	20.847.800	93,93
	3. Pengadaan peralatan gedung kantor	126.896.000	113.379.000	89,35
	4. Pengadaan mebeulair	19.010.000	18.922.000	99,54
	5. DED Pembangunan gedung kantor	281.975.100	212.719.100	75,44
	6. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	127.563.380	126.919.045	99,49
	7. Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas Operasional	169.570.000	131.744.058	77,69
	8. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	1.000.000	1.000.000	100,00
	9. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	5.000.000	4.363.353	87,27
	10. Pemeliharaan rutin/berkala mebelair	8.500.000	8.500.000	100,00
	11. Pemeliharaan rutin/berkala arsip inaktif dan arsip statis	37.975.000	37.785.125	99,50
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	5.312.889.240	5.047.869.075	95,01
	1. Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	4.983.211.680	4.725.916.325	94,84

	2. Pengembangan Sistem Aplikasi Presensi On-Line Pemerintah DIY	208.150.000	202.838.500	97,45
	3. Penyelesaian pembuatan karpeg, karis dan karsu bagi PNS DIY	11.527.600	11.211.800	97,26
	4. Pemeliharaan Mesin Presensi Elektronik	59.999.960	59.274.850	98,79
	5. Fasilitas Pembuatan Kartu Pegawai Elektronik	50.000.000	48.627.600	97,26
4	Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	130.150.000	127.732.690	98,14
	1. Pemulangan pegawai yang pensiun	90.150.000	88.710.790	98,40
	2. Pemindehan tugas Pegawai Negeri Sipil	40.000.000	39.021.900	97,55
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	234.934.765	234.553.675	99,84
	1. Bimbingan teknis implementasi Peraturan Perundang-undangan	15.164.225	15.164.175	100,00
	2. Fasilitas pendidikan dan latihan teknis	121.470.540	121.426.550	99,96
	3. Pengembangan ISO	98.300.000	97.962.950	99,66
6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	69.952.910	65.360.950	93,43
	1. Penyusunan laporan kinerja SKPD	7.535.000	6.567.500	87,16
	2. Penyusunan laporan keuangan SKPD	27.619.950	24.752.500	89,62
	3. Penyusunan rencana program kegiatan SKPD serta	24.830.360	24.741.350	99,64

	pengembangan data dan informasi			
	4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan SKPD	9.967.600	9.299.600	93,30
7	Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi	51.600.000	50.847.300	98,54
	1. Pengelolaan data dan pengembangan teknologi informasi	51.600.000	50.847.300	98,54
8	Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	24.990.000	24.905.000	99,66
	Penyusunan rencana kerja rancangan peraturan Perundang-undangan	24.990.000	24.905.000	99,66
9	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3.648.650.800	3.426.436.870	93,91
	1. Bimbingan psikologi bagi PNS Provinsi DIY yang bermasalah	14.733.820	14.731.000	99,98
	2. Fasilitasi Implementasi Jabatan Fungsional Tertentu	29.000.000	28.899.900	99,65
	3. Pembangunan jaringan komunikasi data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	44.578.250	42.506.150	95,35
	4. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	111.590.000	110.434.300	98,96
	5. Pembekalan PNS calon pensiun	231.941.000	229.439.880	98,92
	6. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	222.231.050	157.410.350	70,83
	7. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	1.010.430.000	953.784.950	94,39

8. Pemrosesan ijin luar negeri dan ijin belajar	22.000.000	20.421.150	92,82
9. Penanganan Pegawai Tidak Tetap	22.008.750	21.490.250	97,64
10. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	213.000.000	210.616.350	98,88
11. Penempatan Pegawai Negeri Sipil	265.510.000	257.226.900	96,88
12. Tes Psikologi bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	76.739.300	72.559.450	94,55
13. Pengembangan SDM pengelola pengukuran dan Assessor	59.727.600	59.717.440	99,98
14. Pengelolaan LHKPN (laporan harta kekayaan pejabat negara)	39.575.000	39.475.000	99,75
15. Pengukuran kompetensi bagi Pejabat Struktural Pemprov. Daerah Istimewa Yogyakarta	207.794.940	206.258.150	99,26
16. Penilaian kinerja aparatur daerah	126.235.000	122.760.450	97,25
17. Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	362.189.550	311.905.250	86,12
18. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	36.546.320	33.885.100	92,72
19. Penyelesaian penetapan hukum pegawai Pejabat Negara	30.694.920	30.674.850	99,93
20. Penyusunan Formasi CPNS	39.997.750	38.663.750	96,66
21. Penyusunan Laporan Hasil Analisis Kebutuhan Diklat	44.334.000	43.704.800	98,58
22. Proses penanganan kasus-	79.770.800	79.470.700	99,62

	kasus Pelanggaran Disiplin PNS			
	23. Pengangkatan CPNS	142.035.000	136.331.950	95,98
	24. Sosialisasi Balai PKP (pengukuran kompetensi pegawai)	9.019.750	9.005.150	99,84
	25. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai	53.253.750	53.133.350	99,77
	26. Impassing jabatan fungsional guru	38.285.650	37.513.600	97,98
	27. Penyusunan pedoman pengadaan pegawai	83.785.000	77.828.650	92,89
	28. Evaluasi layanan balai pengukuran kompetensi pegawai	31.643.600	26.588.050	84,02
10	Program Perbaikan Sistem Administrasi Kearsipan	125.000.000	121.246.850	97,00
	1. Pembangunan Database Informasi Kearsipan.	125.000.000	121.246.850	97,00
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	64.415.036.449	64.065.761.133	99,46

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY TA. 2012 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan peraturan ini maka pendekatan dalam menghitung capaian kinerja Instansi bukan lagi berdasarkan PKK dan PPS yang lebih pada capaian keluaran pada DPA tetapi lebih berorientasi pada capaian sasaran/target kinerja pada RPJMD.

Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2012 pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program kerja Badan Kepegawaian Daerah DIY disusun dalam rangka mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Keberhasilan dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua komponen terkait. Keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan dukungan dari berbagai pihak.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2012 diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja untuk menyempurnakan dokumen perencanaan periode yang akan datang, menyempurnakan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta menyempurnakan berbagai kebijakan yang diperlukan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Merangkum dari semua kegiatan yang telah dilakukan pengukuran, penilaian serta perbandingan antara target dengan realisasi, dengan ini kami membeikan saran serta rekomendasi sebagai berikut :

1. Kegiatan penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS, yang mana untuk bantuan biaya perawatan atas PNS yang sakit hanya terealisasi 3 dari 6 target, walaupun secara keseluruhan kegiatan ini rata-rata mencapai 100 % karena banyaknya capaian atas bantuan uji kesehatan bagi PNS yang sakit. Langkah yang bisa diambil adalah untuk

target penyediaan jaminan pemeliharaan kesehatan hendaknya tidak dipisahkan, namun dijadikan satu kesatuan. Yaitu bantuan bagi pegawai yang sakit/kecelakaan karena dinas dan bantuan uji kesehatan ditargetkan untuk jumlah pegawai sesuai prediksi dan dikarenakan kajian terhadap peraturan yang melingkupi.

2. Kegiatan pembekalan PNS calon pensiun yang tidak mencapai target, yaitu dari target 400 orang hanya 386 orang bersedia datang. Banyak alasan yang mendasari ketidakberhasilan ini, diantaranya keengganan datang bagi calon pensiun dan ada juga calon pensiun yang meninggal dunia. Untuk bisa mencapai target, hendaknya dilakukan koordinasi dan akurasi data bagi calon pensiun serta memastikan kesediaan kehadiran mereka. Apabila ada calon pensiun meninggal sementara data sudah jelas, maka sebelum acara pembekalan, dapat dilakukan pembekalan untuk pengganti calon pensiun yang meninggal dengan mengambil data calon pensiun lain yang telah dekat waktunya. Jadi perlu selalu dilakukan koordinasi serta pengecekan data.
3. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas. Target yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, maka dari itu, perlu dilakukan koordinasi lebih intensif dengan lembaga penyelenggara pendidikan.
4. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi. Pemberian satyalencana karya satya tidak sesuai usulan. Alasan yang didapat karena adanya pembatasan quota. Ada baiknya dilakukan koordinasi dengan pemberi penghargaan serta dilakukan pengusulan lebih cepat serta dipantau dengan dilakukan komunikasi yang lebih sering. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan keterlambatan pemberian penghargaan.