

No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
				Kesepakatan kerjasama pengukuran kompetensi 2 kesepakatan	
				Pemenuhan kompetensi pengelola LSP PDN DIY 3 orang	
				Survey IKM dan Survey evaluasi kemitraan 2 laporan	
				Terpublikasinya paper/artikel tentang pelayanan pelanggan pengukuran kompetensi 1 artikel	

YOGYAKARTA,



No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
				Sistem informasi aplikasi kepegawian terpelihara dan update 3 aplikasi	
				Validasi data nominatif PNS per OPD 2 kali	
14	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Pengembangan Profesionalisme Aparatur	Rp 3,172,348,000.00	SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi jabatan (data PNS yang mengikuti diklat, tugas belajar, ijin belajar, keterangan belajar, ijin luar negeri, ujian dinas dan sekolah kedinasan 150 orang	Terselenggaranya Pengembangan Profesionalisme Aparatur sesuai prosedur 100%
15	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur	Rp 1,663,880,000.00	Pengisian Jabatan Administrator (Eselon III), Pengawas (Eselon IV dan V), dan Kepala Sekolah 1105 jabatan	Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur Sesuai Standart 100%
				Pengisian Jabatan Fungsional 5700 jabatan	
				Pengisian Jabatan Pelaksana 3911 jabatan	
				Pengisian jabatan pimpinan tinggi 1 JPT Madya dan 45 IPT Pratama	
				Perpindahan aparatur (mutasi) PNS 100 PNS	
16	PROGRAM PEMBINAAN KEDUDUKAN HUKUM DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI	Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur	Rp 2,244,398,000.00	Fasilitasi JKK/JKM 10 orang	Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur Sesuai Standart 100%
				Lomba olahraga ASN DIY 4 cabang lomba	
				MTQ ASN DIY (Tartil, Tilawah, Tartil, Dakwah) 4 cabang lomba	
				Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 500 orang	
				Pengiriman Atlit Pornas Korpri 300 orang	
				Peningkatan kinerja organisasi dan aparatur (hasil penilaian TPP), Sosialisasi dan Bimtek penilaian kinerja aparatur, sosialisasi dan Bimtek TPP, Pendampingan TPP untuk UP di OPD 110 Pegawai	
17	PROGRAM PEMBINAAN KEDUDUKAN HUKUM DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI	Penegakan Disiplin Aparatur	Rp 345,834,000.00	Bimtek PNS 150 PNS	Terlaksananya Penegakan Disiplin Aparatur sesuai Prosedur 100%
				Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin selama 1 tahun 14 kasus	

No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
				Penetapan hukum pegawai 200 surat	
				Pengelolaan LHKPN 100%	
18	PROGRAM PENINGKATAN PENATAUSAHAAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengelolaan Sertifikasi Mutu dan Dokumentasi Aparatur	Rp 691,307,000.00	Alih media kepegawaian ke arsip elektronik 1 paket	Pengelolaan Sertifikasi Layanan Mutu Sesuai Standart 100%
				Kartu identitas (karis/karsu dan karpeg) 300 kartu	
				Layanan pelanggan meningkat melalui sertifikasi layanan mutu 1 laporan	
				Pemeliharaan aplikasi arsip 1 aplikasi	
				Tata kelola dokumen kepegawaian perorangan dan kolektif 400 SK	
19	PROGRAM PENINGKATAN PENATAUSAHAAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun	Rp 730,192,000.00	Kenaikan pangkat Akurat dan Tepat Waktu 900 PNS	Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun sesuai Prosedur 100%
				Pembekalan PNS Calon Pensiun BUP 1 Tahun 700 PNS	
				Pemensiunan Pegawai Akurat dan Tepat Waktu 700 PNS	
				Rakor Kenaikan Pangkat Terpadu 2 Periode	
20	PROGRAM PENGELOLAAN PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI	Pengukuran Kompetensi Pegawai	Rp 1,236,022,000.00	Kesesuaian kompetensi SDM dalam jabatan profil kompetensi dalam DIY 716 orang	Terselenggaranya Pengukuran Kompetensi Pegawai Standart 100%
				Kesesuaian kompetensi SDM dalam jabatan profil kompetensi luar DIY 260 orang	
				Kesesuaian kompetensi SDM dalam jabatan profil potensi luar DIY 200 orang	
				Simulasi assessment center 1 paket	
21	PROGRAM PENGELOLAAN PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI	Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi Pegawai	Rp 605,000,000.00	Kerjasama melalui upaya promosi dan penyelenggaraan workshop pengembangan kemitraan 2 kali	Terlaksananya Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi Pegawai Sesuai Standart 100%
				Kompetensi sumber daya assessor melalui diklat dan pelatihan 1 tahun 9 orang	
				Pemahaman tentang lembaga sertifikasi profesi 30 orang	

No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
				Pemeliharaan mebeleur 1 tahun	
				Pengisian tabung pemadam kebakaran 1 tahun	
8	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN PELAPORAN KEUANGAN	Penyusunan Laporan Kinerja SKPD	Rp 10,000,000.00	Realisasi sesuai dengan anggaran kas yang telah ditetapkan pada 9 program 22 kegiatan	Nilai LKJIP : A
9	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN PELAPORAN KEUANGAN	Penyusunan Laporan Keuangan SKPD	Rp 40,000,000.00	Realisasi sesuai dengan anggaran kas yang telah ditetapkan pada 9 program 22 kegiatan	Laporan keuangan SKPD dengan deviasi 5%
10	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN PELAPORAN KEUANGAN	Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi	Rp 145,000,000.00	Forum Perencanaan OPD 1 kali	Kesesuaian perencanaan tahunan dengan tahap RPJMD tahun 2020
				ROPK, Renja, Renstra, RKA, DPA yang sesuai dengan aturan yang berlaku	Dokumen perencanaan SKPD TA 2020 dan Perubahan TA.2019
11	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN PELAPORAN KEUANGAN	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kegiatan SKPD	Rp 12,000,000.00	Realisasi sesuai dengan anggaran kas yang telah ditetapkan pada 9 program 22 kegiatan	Capaian kinerja pelaksanaan kegiatan sesuai dengan alokasi anggaran kas 100%
12	PROGRAM PERENCANAAN, PENGADAAN PEGAWAI DAN PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN	Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur	Rp 1,241,433,000.00	Formasi dan proyeksi kebutuhan pegawai 2 dokumen	Terselenggaranya Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur Sesuai Standart 100%
				Rekrutmen Pegawai sesuai formasi 400 orang	
13	PROGRAM PERENCANAAN, PENGADAAN PEGAWAI DAN PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN	Pengelolaan Sistem Informasi Aparatur	Rp 1,487,507,000.00	Blue print tata kelola sistem informasi ASN Pemda DIY 1 dokumen	Pengelolaan Sistem Informasi serta Dokumentasi Aparatur Sesuai Standart 100%
				ID Card PNS Pemda DIY 12.100 ID Card	
				Pengadaan mesin presensi 6 unit	
				Pelatihan pengelola administrasi kepegawaian 1 kali 485 orang	
				Pemeliharaan mesin presensi 248 unit	
				Rekapitulasi data ASN Pemda DIY dan Kabupaten/Kota 12 laporan	



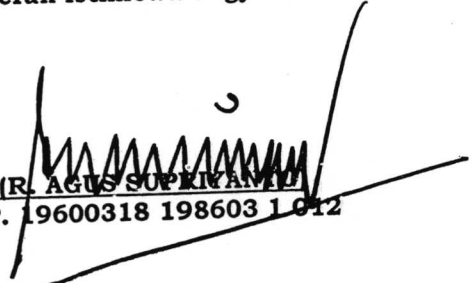
No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
				Bendera merah putih kipas sedang 4 buah	
				Faximili 1 buah	
				Filling Cabinet 4 buah	
				Kursi 80 buah	
				Meja 40 buah	
				Radio Komunikasi 1 buah	
				Rak 5 buah	
				Sofa 4 buah	
				Soundsystem 1 buah	
				umbul umbul 4 buah	
5	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Pemeliharaan Rumah dan Gedung Kantor	Rp 1,168,123,000.00	Pemeliharaan drainase dan pemasangan conblok 1 paket	Terpeliharanya rumah dan gedung kantor 100%
				Pemeliharaan drainase dan pemasangan konblok 1 paket	
				Pemeliharaan instalasi listrik 5 paket	
				Pemeliharaan rutin dan berkala gedung kantor BKD 1 tahun	
				Pemeliharaan rutin dan berkala gedung mutasi, pengembangan dan khp 1 paket	
				Pemeliharaan tanaman 1 tahun	
				Penambahan selasar gedung tengah 1 paket	
				Pengecatan gedung arsip 1 paket	
6	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 158,100,000.00	Bahan bakar minyak, gas dan pelumas 1 tahun	Terpeliharanya kendaraan dinas operasional sesuai standar sarpras 100%
				Jasa service kendaraan dinas/operasional 1 tahun	
				Penggantian suku cadang kendaraan dinas/operasional 1 tahun	
7	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan	Rp 24,612,000.00	Pemeliharaan alat-alat kantor 1 tahun	Terpelihara peralatan, perlengkapan dan mebalair sesuai kebutuhan 100%

Program dan Kegiatan 2019

No	Nama Program	Kegiatan	Kegiatan 2019	Keluaran Tolok Ukur	Target
1	PROGRAM ADMINISTRASI PERKANTORAN	Penyediaan Jasa, Peralatan, dan Perlengkapan Perkantoran	Rp 1,425,640,000.00	Alat Tulis Kantor 60 jenis	Administrasi perkantoran yang tersedia sesuai dengan kebutuhan 100%
				Bahan Bacaan (langganan surat kabar) 2 jenis	
				Barang cetakan dan penggandaan 21 jenis	
				Fumigasi 3 ruang arsip	
				Jasa kebersihan kantor 1 tahun	
				Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 1 tahun	
				Jasa surat menyurat dan paket pengiriman 1 tahun	
				Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor 24 jenis	
				Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional (roda dua 4 unit dan roda 4 7 unit) 1 tahun	
				Pengelolaan arsip dinamis SKPD 6 bidang	
				Peralatan dan perlengkapan kantor 25 jenis	
Peralatan rumah tangga 19 jenis					
2	PROGRAM ADMINISTRASI PERKANTORAN	Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	Rp 382,310,000.00	Kinerja 15 orang pengelola keuangan, pengelola kepegawaian dan pengelola barang 1 tahun	Tersedianya pelayanan perkantoran yang prima 100%
				Kinerja 9 orang tenaga keamanan kantor/gedung/tempat kerja 1 tahun	
3	PROGRAM ADMINISTRASI PERKANTORAN	Penyediaan Rapat-Rapat, Koordinasi dan Konsultasi	Rp 400,000,000.00	Penyediaan makanan dan minuman (rapat dan tamu) 1 tahun	Kelancaran koordinasi dengan pihak terkait 100%
				Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah 1 tahun	
4	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan	Rp 296,030,000.00	Almari 4 buah	Terlaksananya Pengadaan dan Perlengkapan Kantor 100%
				Bendera Merah putih 2 buah	
				bendera merah putih kipas 10 buah	

	untuk masing-masing Perangkat Daerah provinsi sesuai surat edaran Gubernur.				
11.	Sasaran program dan kegiatan Perangkat Daerah provinsi disusun berdasarkan pendekatan kinerja, perencanaan dan penganggaran terpadu.	v			
12.	Program dan kegiatan antar Perangkat Daerah provinsi dengan Perangkat Daerah lainnya dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran prioritas pembangunan daerah telah dibahas dalam forum Perangkat Daerah provinsi.	v			
13.	Pendanaan program dan kegiatan prioritas berdasarkan pagu indikatif untuk masing-masing Perangkat Daerah provinsi telah menyusun dan memperhitungkan prakiraan maju.	v			
14.	Dokumen Renja Perangkat Daerah yang telah disyahkan	v			

Yogyakarta, 29 Oktober 2018  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
 Daerah Istimewa Yogyakarta

  
 (R. AGUS SUPRIYANTO)  
 NIP. 19600318 198603 1 012

Formulir E.29  
 Pengendalian dan Evaluasi terhadap Kebijakan  
 Renja Perangkat Daerah  
 Badan Kepegawaian Daerah  
 Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Jenis Kegiatan	Hasil Pengendalian dan Evaluasi			
		Kesesuaian		Faktor Penyebab Ketidaksesuaian	Tindak Lanjut Penyempurnaan Apabila Tidak
		Ada	Tidak Ada		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Pembentukan tim penyusun Renja Perangkat Daerah provinsi dan Agenda Kerja Perangkat Daerah provinsi.		v		
2.	Pengolahan data dan informasi.	v			
3.	Analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah	v			
4.	Mengkaji hasil evaluasi renja-Perangkat Daerah provinsi tahun lalu berdasarkan Renstra-Perangkat Daerah provinsi.	v			
5.	Penentuan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah provinsi.	v			
6.	Penelaahan rancangan awal RKPDP provinsi.	v			
7.	Perumusan tujuan dan sasaran.	v			
8.	Penelaahan usulan masyarakat.		v		
9.	Perumusan kegiatan prioritas.	v			
10.	Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah provinsi.	v			
10.a.	Menyelaraskan program dan kegiatan Perangkat Daerah provinsi dengan usulan program dan kegiatan hasil Musrenbang kabupaten/kota.		v		
10.b.	Mempertajam indikator dan target kinerja program dan kegiatan Perangkat Daerah provinsi sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah provinsi.		v		
10.c.	Mensinkronkan program dan kegiatan antar Perangkat Daerah provinsi dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas pelaksanaan.	v			
10.d.	Menyesuaikan pendanaan program dan kegiatan prioritas berdasarkan pagu indikatif	v			

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan penjabaran dari Rencana Strategis yang penyusunannya telah mengacu pada dokumen RPJMD DIY Tahun 2017-2022. Penjabaran ini diharapkan dapat menjadi pedoman perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Tahun 2019.

Rencana Kerja ini merupakan salah satu alat untuk perencanaan, pengendalian dan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah. Penyusunan Rencana Kerja setiap tahun diharapkan akan lebih memfokuskan pencapaian target kinerja sebagaimana akan dicapai pada akhir proses pembangunan pemerintah daerah. Adanya perencanaan ini akan memudahkan pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi kegiatan.

Selanjutnya kami menyadari bahwa penyusunan Rencana Kerja ini belum sempurna, oleh karena itu saran dan masukan sangat kami harapkan agar dalam penyusunan Rencana Kerja di masa mendatang akan lebih baik.

- g. Tercapainya peningkatan kapasitas dengan pelaksanaan sertifikasi profesi yang ada di lingkungan Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta 30 orang;
- h. Terpublikasinya paper/artikel tentang pelayanan pelanggan pengukuran kompetensi 1 artikel.

### **Kelompok Sasaran Kegiatan**

Kelompok sasaran program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta meliputi:

1. PNS dan CPNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. PNS Kabupaten/Kota
3. Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Instansi mitra kerja
5. Instansi Vertikal
6. PNS di luar Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
7. Masyarakat umum
8. Barang-barang inventaris Daerah
9. Lingkungan kantor
10. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.



- e. Terlaksananya lomba olahraga ASN DIY 5 cabang lomba dan MTQ ASN DIY 4 cabang lomba;
- f. Usulan dan pemberian penghargaan Satya Lancana Karya Satya terhadap 550 orang;
- g. Peningkatan kinerja organisasi dan aparatur sebanyak 4 kali;
- h. Peningkatan pemahaman penilaian kinerja aparatur 220 pegawai;
- i. Tersedianya informasi program pelayanan dan pengurusan Taperum bagi PNS 25 Pegawai;
- j. TC dan Pengiriman atlet PORNAS KORPRI 64 orang;

**4. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah**

- a. Layanan pelanggan meningkat melalui sertifikasi layanan mutu 1 laporan;
- b. Penyusunan laporan survey kepuasan masyarakat 1 laporan;
- c. Tertanganinya dokumen kepegawaian yang terintegrasi 20.500 SK;
- d. Penanganan arsip file kepegawaian perorangan dan kolektif sebanyak 400 Sk;
- e. Alih media arsip kepegawaian ke arsip elektronik 1 paket;
- f. Pemeliharaan 1 aplikasi arsip;
- g. Kartu identitas (karis/karsu dan karpeg) 250 kartu;
- h. Pemrosesan SK kenaikan pangkat PNS tepat waktu 900 orang;
- i. Pemensiunan PNS tepat waktu 700 orang;
- j. Pembekalan PNS calon pensiun BUP 1 tahun 700 orang.

**5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai**

- a. Data potensi luar DIY 200 orang;
- b. Data kompetensi luar DIY 260 orang;
- c. Data kompetensi dalam DIY 716 orang;
- d. Simulasi assessment center 1 paket;
- e. Tercapainya kesepakatan pengukuran kompetensi pegawai 2 kesepakatan;
- f. Tercapainya peningkatan kapasitas assessor dengan berbagai diklat dan pelatihan assessor dan non assessor 1 tahun;

#### **D. INDIKATOR KINERJA UTAMA**

Sebagaimana tertuang dalam dokumen Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022, Indikator Kinerja Utama dari Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dijabarkan dalam masing-masing program dan kegiatan sebagai berikut :

- 1. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian**
  - a. Tercapainya pemenuhan pegawai hasil rekrutmen 200 orang;
  - b. Formasi dan proyeksi kebutuhan pegawai dengan 2 dokumen;
  - c. Blue print tata kelola sistem informasi ASN Pemda 1 blue print;
  - d. Pemeliharaan jaringan, akses internet dan intranet Pemda DIY 3 sistem;
  - e. Pemeliharaan mesin presensi 248 mesin;
  - f. Pengadaan mesin presensi 5 unit;
  - g. ID Card PNS Pemda DIY 12.500.
  
- 2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai**
  - a. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi 1 JPT Madya, 45 JPT Pratama;
  - b. Pengisian Jabatan Administrasi 9 Eselon III), Pengawas (Eselon IV dan V), dan Kepala Sekolah 1105 Jabatan;
  - c. Pengisian Jabatan Fungsional 5700 Jabatan;
  - d. Pengisian Jabatan Pelaksana 3911 Jabatan;
  - e. Perpindahan Aparatur (mutasi) PNS 100 PNS;
  - f. Laporan analisis kebutuhan diklat 1 dokumen;
  - g. SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi jabatan (data PNS yang mengikuti diklat, tugas belajar, ijin belajar, keterangan belajar, ijin luar negeri, ujin dinas, sekolah kedinasan) 350 orang.
  
- 3. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai**
  - a. Terasilitasinya JKK/JKM 10 orang;
  - b. Penurunan kasus-kasus pelanggaran hukuman disiplin PNS 14 kasus;
  - c. Sosialisasi peraturan kepegawaian yang baru terhadap 150 PNS;
  - d. Bimtek pengisian e-LHKPN;



5. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karier Pegawai;
6. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai;
7. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah;
8. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai.

Rencana Kegiatan yang diusulkan pada tahun 2019 yang merupakan penjabaran dari 8 program dan 21 Kegiatan adalah sebagai berikut ini :

1. **Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;**
  - a. Penyediaan Jasa, Peralatan, dan Perlengkapan Perkantoran;
  - b. Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran;
  - c. Penyediaan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.
2. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;**
  - a. Pengadaan Gedung Kantor;
  - b. Pengadaan Mobil Dinas untuk Kepala;
  - c. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan;
  - d. Pemeliharaan Rumah dan Gedung Kantor;
  - e. Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan;
  - f. Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional.
3. **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dan Keuangan**
  - a. Penyusunan Laporan Kinerja SKPD;
  - b. Penyusunan Laporan Keuangan SKPD;
  - c. Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi;
  - d. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kegiatan SKPD.
4. **Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian**
  - a. Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur;
  - b. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.

berkaitan dengan dokumen kelengkapan pensiun serta diberikan wawasan lain sebagai bekal kesiapan menghadapi masa purna tugas. Sedangkan pembekalan kewirausahaan dilakukan dengan penjaringan minat dan bakat pegawai calon pensiun. Pelaksanaan pembekalan kewirausahaan bagi PNS calon pensiun diharapkan sesuai dengan minat dan ketertarikan pegawai calon pensiun yang tentunya akan berguna sebagai bekal pegawai untuk menghadapi masa pensiun. Pada kurun waktu tertentu perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan ini.

#### **11. Meningkatkan Sarana Prasarana**

Sudah terbangunnya gedung arsip kepegawaian yang juga telah difungsikan. Untuk selanjutnya sudah dilakukan kegiatan DED Pembangunan gedung kantor Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan juga penyempurnaannya di tahun 2015 dan tahun 2016. Untuk pelaksanaan pembangunan gedung kantor Badan Kepegawaian Daerah DIY masih menunggu persetujuan TAPD dan juga kondisi keuangan daerah. Tahun 2017 yang sedianya sudah mulai dilakukan terkendala oleh kondisi keuangan daerah yang mengalami perencanaan defisit. Tahun 2018 direncanakan untuk diusulkan pembangunan gedung, hal ini mengingat DED pembangunan gedung sudah dibuat dari tahun 2015, namun pembangunan belum bisa dilakukan karena terkendala keterbatasan dana dari APBD. Pada tahun 2019, pembangunan gedung Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai juga telah diusulkan.

#### **C. PROGRAM DAN KEGIATAN**

Rencana Program yang diusulkan pada tahun 2019 meliputi 8 program yaitu:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
4. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian;

Sehingga diharapkan semua usulan kenaikan pangkat dapat selesai pada waktunya.

Pemberian kenaikan pangkat bagi PNS pada masa mendatang akan lebih mempertimbangkan kualifikasi persyaratan jabatan formasi dan kebutuhan organisasi, artinya seorang PNS yang telah memenuhi persyaratan untuk diangkat dalam pangkat dan golongan lebih tinggi dapat diangkat selama formasinya ada dan memungkinkan, untuk mendukung hal ini, ke depan akan disusun persyaratan dan kualifikasi jabatan pada setiap jenis jabatan dengan mensyaratkan golongan dan pangkat yang ditentukan sesuai dengan beban kerjanya. Dengan diberlakukannya kebijakan ini diharapkan kedepan komposisi PNS yang belum ideal, diharapkan secara bertahap mendekati ke bentuk idealnya. Sementara itu, keterlambatan SK pengangkatan bagi PNS golongan IV/c ke atas dikarenakan birokrasi dari BKN RI dan juga koordinasi ke Sekretariat Negara memang prosesnya lebih lama. Keterlambatan ini sendiri sudah diantisipasi dengan pengajuan lebih awal, namun kendala keterlambatan ini belum sepenuhnya bisa dihindari tapi keterlambatan hanya bisa dikurangi.

#### **10. Meningkatkan Pengelolaan Pensiun PNS**

Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian menjadi salah satu penyebab masih adanya kesenjangan dalam penyelesaian pensiun PNS/PTT. Perlu *bezeeting* PNS calon pensiun secara akurat sehingga terinformasikan data semua pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya keterlambatan penyelesaian pensiun yang akan merugikan pegawai calon pensiun. Pemanfaatan SAPK juga sangat mendukung layanan pengelolaan pensiun bagi PNS.

Pembekalan bagi PNS calon pensiun akan dilaksanakan secara reguler dan pembekalan kewirausahaan bagi PNS calon pensiun. Pembekalan reguler dititikberatkan pada pemberian pengetahuan pada aspek administratif dan psikologis PNS calon pensiun. Pembekalan dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan tentang administrasi



## **8. Meningkatkan mutu layanan dan jejaring kerja Balai PKP**

Lembaga pengukuran kompetensi di daerah lain telah mengalami kemajuan yang pesat. Hal ini memacu lembaga sejenis untuk senantiasa mengembangkan diri untuk meraih pangsa pasar dan menghadapi persaingan. Tahap awal perlu dilakukan penguatan kelembagaan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan. Tahap selanjutnya diikuti dengan pembenahan manajemen, pembenahan metode pemasaran agar efektif serta mengembangkan jejaring untuk mencapai pasar yang lebih luas.

Pembenahan manajemen dimaksudkan untuk menjaga konsistensi sistem dan prosedur serta peningkatan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan. Sebagai bahan pengambilan kebijakan, produk pengukuran kompetensi dituntut memiliki tingkat akurasi, relevansi dan kehandalan yang tinggi serta cepat untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan, baik di dalam maupun luar Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengembangan Balai PKP diupayakan melalui kaderisasi dan peningkatan kualitas Assessor, pengembangan alat ukur, peningkatan sarana prasarana serta penguatan jejaring kemitraan dengan daerah lain secara bertahap dan berkelanjutan.

## **9. Pelaksanaan Sistem Kenaikan Pangkat**

Adanya kesenjangan dalam penyelesaian pelayanan kenaikan pangkat bagi PNS merupakan tantangan yang harus diselesaikan. Perbaikan pelayanan senantiasa harus dilakukan antara lain dengan melakukan koordinasi intensif dengan BKN RI maupun BKN Regional sebagai mitra kerja dalam penyelesaian kenaikan pangkat PNS. Untuk mempertahankan konsistensi pelayanan, perlu penjagaan *bezeeting* yang terintegrasi antar instansi disertai optimalisasi fungsi Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah ada. Pada fase ini akan dioptimalkan peran Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) untuk mendukung layanan kenaikan pangkat bagi PNS. Pemanfaatan Sistem yang didukung oleh akurasi data kepegawaian yang terintegrasi akan memudahkan proses layanan.

dalam aspek kebudayaan yakni dengan pengungkapan kembali kebudayaan lokal untuk pelestariannya di lingkungan PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini diwujudkan dengan pemakaian pakaian tradisional Yogyakarta setiap Kamis Pahing dan juga hari-hari khusus lainnya dan juga penggunaan bahasa jawa pada hari Jum'at yang telah diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### **7. Mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian secara terintegrasi**

Sistem Informasi Kepegawaian dapat dimanfaatkan untuk mendukung berbagai layanan di bidang kepegawaian, namun pengembangan sistem ini belum optimal. Data dan informasi kepegawaian yang akurat dibutuhkan sebagai bahan perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian. Kemudian belum tersedianya portal khusus kepegawaian yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah, menjadikan *updating* data yang seharusnya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah masih bergantung pada instansi lain, sehingga memperbesar terjadinya potensi kesenjangan dalam validitas data. Selanjutnya belum terhubungnya /*ter-link*-nya sistem informasi kepegawaian dengan instansi (SOTK) baru dan instansi terkait terutama dengan instansi-instansi pengelola kepegawaian seperti BKN dan Badan Kepegawaian Daerah Kota dan Kabupaten.

Integrasi SAPK dan SIMPEG tidak mudah, karena struktur data masing-masing daerah tidak sama. Saat ini tengah dilakukan penyetaraan struktur data dengan data BKN. Antisipasi yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan sinkronisasi data dari SIMPEG ke SAPK untuk menjembatani perbedaan data BKN dengan data yang ada.

Permasalahan tersebut menjadi dasar perencanaan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi yang dilakukan dalam kurun waktu 5 tahun mendatang. Untuk memenuhi kebutuhan pengguna informasi, Sistem Informasi Kepegawaian akan dikembangkan secara bertahap agar sesuai pemanfaatannya. Sehingga sistem ini akan mampu menyediakan informasi yang akurat serta *up to date* bagi pengambilan kebijakan.

lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pola karir akan menjadi pedoman atau *guidance* yang jelas tentang perjalanan karir PNS di lingkungan Pemerintah Daerah DIY sejak menjadi CPNS sampai pensiun. Adanya pola karir yang jelas akan mendorong PNS untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Dan pola karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan prinsip-prinsip dalam *merit system*.

#### **5. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai**

Dalam rangka memperbaiki tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, selama kurun waktu ini akan dilaksanakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan sesuai dengan prestasi kerja berdasarkan pada kinerja individu dan instansi bagi PNS dan PTT di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan penilaian kinerja merupakan wujud penghargaan atau *reward* bagi PNS sesuai dengan kerjanya. Penghargaan yang diberikan bagi PNS berupa pemberian penghargaan Satyalencana Karya Satya dengan perhitungan masa kerja pengabdian 10, 20 dan 30 tahun masa kerja.

Selain diberikan tunjangan tambahan penghasilan tersebut, setiap tahunnya juga diupayakan peningkatan kesejahteraan jasmani melalui pembinaan kegiatan olahraga bagi PNS, fasilitasi JKK/JKM yaitu pemberian bantuan perawatan bagi PNS/PTT yang sakit atau meninggal karena tugas sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Pemberian kesejahteraan jasmani dan pelayanan kesehatan bagi PNS/PTT merupakan salah satu bentuk kepedulian Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap sumber daya aparturnya.

#### **6. Membentuk PNS yang berkarakter dan melestarikan budaya**

Pembentukan karakter PNS yang berbudaya dapat dimulai sejak CPNS pengembangan ketika sudah menjadi PNS. Karakter ini dimaksudkan untuk memperkuat jati diri bangsa dan mendukung keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam aspek sumber daya aparatur. Dukungan

dalam Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penempatan dan distribusi PNS dalam jabatan mempertimbangkan hasil penilaian potensi sesuai rekomendasi hasil Tes Psikologi maupun hasil Assessment Center tanpa mengabaikan hak-hak PNS sesuai dengan nilai-nilai demokratis, transparansi dan keadilan. Rekomendasi ini mengacu pada analisis jabatan yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pegawai meliputi pendidikan, diklat teknis serta penjarangan minat dan bakat pegawai. Penempatan seseorang dalam jabatan diharapkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi, bakat, kemampuan, peminatan pegawai, kebutuhan instansi dan juga kinerja pegawai. Pada masa mendatang, adanya rencana perubahan manajemen kepegawaian akan membawa konsekuensi pada penataan personil pada jabatan yang baru maupun pemenuhan kelembagaan yang terbentuk.

Peranan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan penilaian yang memadai. Pegawai yang akan ditempatkan dalam jabatan tertentu merupakan pegawai yang benar-benar telah diseleksi secara obyektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip *merit system*, yaitu pegawai-pegawai yang memenuhi persyaratan dalam manajemen suksesi.

Setiap tahun perlu senantiasa diupayakan rotasi pegawai secara berkala sebagai upaya penyegaran kerja dan peningkatan wawasan dan keahlian kerja. Rotasi pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelusuran kemampuan kerja dan keinginan setiap PNS sesuai prinsip *The Ability-Job fit and The Personality-Job Fit* (Robbins, 2000). Untuk kepuasan dan efektivitas kerja perlu ada kesesuaian antara kemampuan dan jenis kepribadian kerja dengan kualifikasi pegawai yang akan dirotasi.

#### **4. Mengembangkan pola karir PNS**

Keberadaan pedoman dan *guidance* penyusunan pola karir secara nasional dan institutional perlu menjadi prioritas. Draft pola karir perlu dikembangkan dan dirumuskan sebagai pedoman pola karir PNS di

- b) Pemberian kesempatan dan fasilitasi bantuan biaya tugas belajar dan diklat lain-lain untuk mengirimkan aparatur dalam pendidikan dan latihan baik yang bersifat kedinasan (gelar) maupun diklat teknis fungsional (non gelar) serta melakukan sosialisasi dan fasilitasi atas tawaran kerjasama penyelenggaraan diklat bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengiriman aparatur dalam tugas belajar dan ikatan dinas dengan mempertimbangkan formasi kebutuhan yang ada.
- c) Pengikutsertaan aparatur dalam pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan kepemimpinan bagi aparatur untuk meningkatkan wawasan, kapasitas, kompetensi dan kinerja pegawai serta mendukung keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengiriman aparatur dalam pendidikan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan, kompetensi serta perubahan pola pikir, moral dan perilaku aparatur.
- d) Bimbingan Teknis Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian untuk meningkatkan kemampuan teknis dalam implementasi peraturan perundangan di bidang kepegawaian, yaitu dalam rangka pemahaman atas peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sehingga tidak ada salah tafsir.
- e) Pengembangan sumber daya Pengelola Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mewujudkan lembaga pengukuran kompetensi pegawai yang handal dan berdaya saing, dengan dilakukan berbagai macam pelatihan assessor, magang serta meningkatkan promosi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai.

### **3. Menempatkan Pegawai sesuai dengan Kompetensi**

Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip *"menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat"* sesuai dengan kompetensi serta kualifikasi yang dimiliki. Penerapan prinsip ini memerlukan alat yang bisa mengenali kompetensi PNS dan alat untuk menetapkan standar kompetensi jabatan. Penempatan dan distribusi PNS

Sementara komposisi pegawai mulai menunjukkan adanya ketidakseimbangan pada golongan tertentu. Hal ini apabila tidak diimbangi dengan perekrutan pegawai baru akan berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kondisi ini juga ditambah dengan kualitas pendidikan mereka yang masih rendah. Ketidakseimbangan antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk yang dilayani menyebabkan perlu dilakukan pembenahan dalam sistem rekrutmen pegawai.

Melakukan rekrutmen pegawai non PNS kontrak untuk mengurangi permasalahan semakin berkurangnya jumlah pegawai dikarenakan purna tugas dan mengatasi kesenjangan jumlah pegawai dikarenakan kebijakan pemerintah pusat terkait moratorium penerimaan CPNS. Kebijakan rekrutmen non PNS kontrak sudah dilakukan sejak tahun 2016.

## **2. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta akan dilaksanakan dengan strategi berikut:

- a) Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan setiap tahun dengan memperhatikan efektivitas perencanaan, pelaksanaan dan kemanfaatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur. Penguatan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan seleksi calon peserta baik seleksi diklat teknis maupun diklat formal, merupakan suatu kebutuhan dalam mendukung peran dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan terkait dengan peningkatan profesionalisme aparatur. Banyaknya penawaran diklat dan beasiswa, dari berbagai lembaga penyelenggara diklat baik dalam maupun luar negeri memberikan peluang yang terbuka bagi aparatur untuk meningkatkan profesionalitasnya, namun demikian, perlu diupayakan filter agar pilihan diklat dan peserta diklatnya tidak jauh berbeda dengan perencanaan diklat dan kebutuhan organisasi.



## **Strategi**

Strategi untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dirumuskan *grand design* pengelolaan manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022, meliputi :

### **1. Meningkatkan Sistem Rekrutmen Pegawai**

Pada masa mendatang perlu dipersiapkan pembenahan dalam sistem perekrutan pegawai. Sistem diawali dengan penyusunan pedoman pengadaan pegawai sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensi, perumusan dan penyusunan formasi yang tepat sesuai dengan analisis kebutuhan pegawai. Mekanisme ini akan menghasilkan acuan atau pedoman dalam pengadaan pegawai.

Saat ini tengah terjadi kesenjangan dalam komposisi pegawai yang ada. Sementara kebijakan formasi dari Pemerintah Pusat terkadang tidak sesuai dengan usulan formasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah. Akibatnya, Daerah cenderung mengalami kekurangan pegawai untuk kualifikasi jabatan dan golongan tertentu. Kebijakan Moratorium Penerimaan CPNS juga menuntut Pemerintah Daerah untuk melaksanakan redistribusi dan penataan kembali atas pegawai yang menjadi kewenangannya, melakukan analisis beban kerja, melakukan evaluasi kelembagaan serta menyusun proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 tahun ke depan (2017-2022). Proyeksi kebutuhan pegawai yang dihasilkan akan menginformasikan jumlah pegawai yang dibutuhkan daerah untuk mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan secara optimal.

Secara kuantitas, jumlah sumber daya aparatur (Pegawai Negeri Sipil) di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang memberikan pelayanan juga dirasakan sangat minim, yaitu dengan formasi yang dibutuhkan sekitar 16.608 orang, hanya tersedia 16.232 orang. Setiap tahun terjadi pengurangan jumlah karena pensiun.

9. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/kota;
10. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

## **B. TUJUAN dan SASARAN RENJA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH**

### **1. Tujuan**

Tujuan pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2019 sesuai permasalahan yang ada, dapat diformulasikan dari isu strategis bidang kepegawaian yang ada yaitu :

**" Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik Secara Profesional"**

### **2. Sasaran**

Sasaran pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

**" Meningkatkan kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional"**

Dari sasaran yang ada, maka dapat diuraikan juga yang menjadi visi, misi serta strategi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mencapai tujuan.

### **Visi Misi**

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan dan merupakan suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan. Visi misi Gubernur dalam RPJMD DIY periode Tahun 2017 - 2022 yakni **"Menyongsong Abad Samudera Hindia Untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja"**.

## **BAB III**

### **TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN**

#### **A. TELAHAH TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL**

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor ..... Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 116 Tahun 2015 tentang Pembentukan, susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

1. penyusunan program dan pengendalian di bidang kepegawaian;
2. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
3. penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
4. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
5. pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
6. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
7. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus KORPRI DIY;
8. pelaksanaan kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian;

**D. REVIU TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD**

1. Kurun waktu untuk kegiatan yang sifatnya mendesak oleh kebijakan Pemerintah pusat sering terjadi angka besarnya dana tidak selalu tepat dan sering kali kurang dan penangannya belum maksimal, dimana dengan dana yang ada OPD dituntut untuk bisa memanfaatkan semaksimal mungkin meskipun kemungkinan kurang sangat besar.
2. Kebijakan di tahun 2017 sudah dikembalikan kepada tugas fungsi masing-masing bidang untuk lebih memudahkan koordinasi, namun masih ada yang tidak disetujui oleh TAPD, yaitu di kegiatan penegakan disiplin dan juga pengembangan sistem informasi kepegawaian yang ternyata masih diampu oleh lintas bidang.
3. Untuk tahun 2017, sudah kembali dilakukan rasionalisasi dan penataan kembali program kegiatan sesuai tugas fungsi masing-masing bidang dan juga relevansi biaya dalam analisis standar belanja yang lebih logis.
4. Tahun 2018 dilakukan pemetaan pegawai dalam rangka manajemen suksesi dalam rangka persiapan penataan pegawai untuk kelembagaan baru untuk memperoleh potret pegawai sesuai kompetensinya.
5. Tahun 2018 dilakukan penataan kelembagaan baru, namun masih ada program yang kegiatannya dilaksanakan dan diampu lintas bidang, serta ada kegiatan yang menjadi subkegiatan sehingga kesannya subbidang tersebut tidak nampak.
6. Pelaksanaan merit system secara bertahap dalam rangka implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara demi tercapainya manajemen ASN.

## 2. Tantangan

- a. Belum tersusunnya perencanaan PNS yang komprehensif, *integrated* dan berbasis kinerja;
- b. Pengadaan PNS yang secara kualitas dan kuantitas belum sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan;
- c. Banyaknya sumber daya aparatur yang belum memenuhi standar kompetensi jabatan dan penempatan PNS yang belum berdasar pada kompetensi jabatan;
- d. Belum optimalnya penyelesaian kenaikan pangkat sehingga masih ada kesenjangan dalam penyelesaian tepat waktunya;
- e. Belum optimalnya penyelesaian pensiun pegawai;
- f. Belum adanya pola karir PNS yang dijadikan acuan dalam pengembangan karir PNS;
- g. Belum dilaksanakannya mutasi/rotasi pegawai secara berkala sesuai dengan perundangan yang berlaku;
- h. Adanya anggapan instansi basah dan instansi kering yang merupakan cerminan masih belum meratanya distribusi kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga diperlukan pengembangan sistem *reward and punishment*;
- i. Banyaknya tawaran peningkatan kualitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dalam negeri maupun luar negeri yang belum ditindaklanjuti;
- j. Diklat PNS belum optimal dalam meningkatkan kompetensi;
- k. Penetapan peraturan disiplin pegawai belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen;
- l. Belum optimal dan terintegrasinya aplikasi teknologi informasi (TI) dan sistem informasi (SI) kepegawaian sebagai dukungan dalam penyediaan bahan kebijakan di bidang kepegawaian.
- m. Penyelenggaraan seleksi terbuka dalam pengisian jabatan pejabat Eselon I dan II sebagai amanat dari Undang-undang ASN, sehingga menuntut keterbukaan informasi serta independensi dalam pelaksanaannya.

**6. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai**

- a. Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur;
- b. Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun.

**7. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah**

- a. Pengelolaan Sertifikasi Layanan Mutu.

**8. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai**

- a. Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- b. Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi.

**C. ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

**1. Peluang**

- a. Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sering dijadikan sebagai *pilot project* dalam kebijakan penanganan kepegawaian sehingga menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu tujuan studi banding dalam manajemen kepegawaian daerah bagi daerah lain;
- b. Banyaknya tawaran kerjasama dalam pengukuran kompetensi bagi calon Pejabat struktural baik instansi di lingkungan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah serta swasta;
- c. Banyaknya tawaran diklat baik yang bersifat kedinasan maupun diklat teknis fungsional dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan swasta;
- d. Adanya kewenangan yang lebih luas dalam penanganan kepegawaian di daerah sebagai konsekuensi dari otonomi daerah dengan pengakuan keistimewaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta;
- e. Sistem informasi tentang data kepegawaian yang sudah mengalami kemajuan pesat dengan adanya aplikasi memudahkan pegawai untuk mengakses data kepegawaian dengan lebih cepat dan akurat.



Tahun anggaran 2018, Badan Kepegawaian Daerah DIY melaksanakan 21 kegiatan dari 8 program. Program dan kegiatan dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;**
  - a. Penyediaan Jasa, Peralatan, dan Perlengkapan Perkantoran;
  - b. Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran;
  - c. Penyediaan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.
  
- 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;**
  - a. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan;
  - b. Pemeliharaan Rumah dan Gedung Kantor;
  - c. Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan;
  - d. Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional.
  
- 3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan**
  - a. Penyusunan Laporan Kinerja SKPD;
  - b. Penyusunan Laporan Keuangan SKPD;
  - c. Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi;
  - d. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kegiatan SKPD.
  
- 4. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian**
  - a. Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur;
  - b. Pengelolaan Sistem Informasi serta Dokumentasi Aparatur;
  
- 5. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karier Pegawai**
  - a. Penegakan Disiplin Aparatur;
  - b. Pengembangan Profesionalisme Aparatur;
  - c. Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur.

					mutu									
4.	04..	01.00.	20.005.	Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi	Meningkatnya kompetensi SDM assessor melalui diklat dan pelatihan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
					Kesepakatan kerjasama pengukuran kompetensi	2 kesepakatan	2 kesepakatan	2 kesepakatan	2 kesepakatan	100%	2 kesepakatan	100%	100%	100%
					Terlaksananya uji sertifikasi profesi	-	25 org	25 org	25 org	100%	25 org	100%	100%	100%
					Meningkatnya pemahaman LSP	40 org	-	-	-	-	-	-	-	-

					memenuhi standar kompetensi kediklatan (data PNS dikirim diklat dan mengikuti diklat di Badiklat)								
					SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi pendidikan	100 org	165 org	165 org	165 org	100%	165 org	100%	100%
4.	04..	01.00.	20.004.	Pengelolaan Sertifikasi Layanan Mutu	Peningkatan kapasitas SDA melalui sertifikasi layanan	1 lap	1 lap	1 lap	1 lap	100%	1 lap	100%	100%

					organisasi dan aparatur								
					Pornas Korpri	-	1 keg	1 keg	1 keg	100%	1 keg	100%	100%
					Pengiriman Pornas Korpri DIY	1 keg	-	-	-	-	-	-	-
					Fasilitasi JKK/JKN	10 org	20 org	10 org	20 org	100%	20 org	100%	100%
					Penghargaan satyalancana karya satya	550 org	582 org	400 org	582 org	100%	582 org	100%	100%
4.	04..	01.00.	20.	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>									
4.	04..	01.00.	20.002.	Pengembangan Profesionalisme Aparatur	SDM aparatur yang	350 org	550 org	250 org	550 org	100%	550 org	100%	100%

					faktual terhadap seluruh aparatur pemda DIY								
					Arsip file perorangan dan kolektif	7900 arsip	311 arsip	300 arsip	311 arsip	100%	300 arsip	100%	100%
					Dokumen kepegawaian yang terintegrasi		20500 SK	20500 SK	20500 SK	100%	20500 SK	100%	100%
4.	04..	01.00.	17.072.	Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur	Lomba MTQ	4 cabang	3 org	3 org	3 org	100%	3 org	100%	100%
					Lomba olahraga ASN Pemda DIY	5 cabang	5 cabang	5 cabang	5 cabang	100%	5 cabang	100%	100%
					Peningkatan kinerja	4 kali	4 kali	4 kali	4 kali	100%	4 kali	100%	100%

				Kepangkatan dan Pensiun	pangkat terpadu								
					Pemensiunan pegawai akurat dan tepat waktu	700 org	643 org	1000 org	643 org	64.30 %	1000 org	64.30%	64.30%
					Kenaikan pangkat akurat dan tepat waktu	900 org	1008 org	2500 org	1008 org	40.32 %	2500 org	40.32%	40.32%
					Pembekalan PNS calon pensiun	700 org	1093 org	1000 org	1093 org	100%	1000 org	100%	100%
4.	04..	01.00.	17.071.	Pengelolaan Sistem Informasi serta Dokumentasi Aparatur	Dokumen kepegawaian peralihan kewenangan		6500 dok	6500 dok	6500 dok	100%	6500 dok	100%	100%
					Ketepatan data simpeg dengan kondisi		13000 org	13000 org	13000 org	100%	13000 org	100%	100%

					or/Eselon III, Pengawas/ Eselon IV dan V, Kepala sekolah								
					Pengisian jabatan fungsional	300 jab	-	-	-	-	-	-	-
					Pengisian jabatan pelaksana	300 jab	2500 org	2500 org	2500 org	100%	2500 org	100%	100%
					Pengisian jabatan pimpinan tinggi	6 JPT	-	-	-	-	-	-	-
					Perpindahan aparatur/mutasi PNS	100 org	100 org	100 org	100 org	100%	100 org	100%	100%
4.	04..	01.00.	17.070.	Pengelolaan	Kenaikan	2 periode	2 periode	2 periode	2 periode	100%	2 periode	100%	100%

4.	04..	01.00.	17.060.	Penegakan Disiplin Aparatur	Penurunan kasus-kasus pelanggaran hukum	13 kasus	15 kasus	14 kasus	15 kasus	100%	14 kasus	100%	100%
					Pengelolaan LHKPN	100 org	150 org	150 org	150 org	100%	150 org	100%	100%
					Bimtek peraturan kepegawaian	1 keg	2 keg	2 keg	2 keg	100%	2 keg	100%	100%
					Pemeliharaan mesin presensi	244 unit	-	-	-	-	-	-	-
					Pengadaan mesin presensi	35 unit	127 unit	127 unit	127 unit	100%	127 unit	100%	100%
					Kartu identitas PNS		463 kartu	250 kartu	463 kartu	100%	250 kartu	100%	100%
4.	04..	01.00.	17.064.	Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur	Pengisian jabatan administratif	100 jab	-	-	-	-	-	-	-



					terpetakan								
					Bimbingan konseling individu	20 org	20 org	20 org	20 org	100%	20 org	100%	100%
					Bimbingan konseling kelompok	75 org	150 org	150 org	150 org	100%	150 org	100%	100%
					Alat ukur problem analysis	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket	100%	1 paket	100%	100%
4.	04..	01.00.	17.058.	Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur	Formasi dan proyeksi kebutuhan pegawai	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	100%	2 dok	100%	100%
					Pegawai rekrutmen sesuai formasi	400 org	550 org	200 org	550 org	100%	200 org	100%	100%
					Penanganan pegawai tidak tetap	644 org	644 org	302 org	644 org	100%	302 org	100%	100%

4.	04..	01.00.	17.	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>										
4.	04..	01.00.	17.056.	Pengukuran Kompetensi Pegawai	Jumlah aparatur/pr ofesional di luar dan dalam pemda DIY yang terukur dan terpetakan kompetensi nya	760 org	220 org	232 org	220 org	100%	232 org	100%	100%	
					Profil potensi aparatur luar dan dalam DIY yang	860 org	1770 org	1810 org	1770 org	97.79 %	1810 org	97.79%	97.79%	

**Tabel.2.1**  
**Rekap Hasil Evaluasi Hasil Pelaksanaan Rencana Kerja dan Pencapaian Rencana Strategis 2012 s/d 2017**

Kode	Urusan/bidang urusan/program/kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) dan Kegiatan (output)	Target kinerja capaian program Renstra OPD s/d thn 2018	Realisasi target kinerja hasil program dan keluaran kegiatan s/d tahun 2017	Target dan realisasi kinerja program dan kegiatan tahun 2017			Target program/kegiatan (Renja OPD thn 2017)	Perkiraan realisasi capaian target Renstra s/d 2017	
					Target Renja thn 2017	Realisasi Renja thn 2017	Tk. Realisasi (%)		Realisasi capaian program/kegiatan s/d thn 2017	Tk. Capaian realisasi target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4.	04..									
4.	04..	01.00.								

31. Pengembangan aparatur dapat terlaksana dengan baik dan telah tercukupi dengan anggaran yang ada.
32. Pengembangan profesionalisme aparatur telah dapat melaksanakan kegiatan dengan baik.
33. Pengelolaan Jabatan serta perpindahan aparatur bisa terlaksana dengan baik.
34. Perpindahan aparatur telah dapat diselesaikan sesuai dengan rencana dan dana yang ada.
35. Penghargaan dan kesejahteraan aparatur sudah terlaksana sesuai dengan rencana.
36. Penegakan disiplin aparatur bisa terlaksana dengan baik.
37. Penanganan kasus-kasus terkait disiplin pegawai bisa terlaksana dengan baik.
38. Pengelolaan kepangkatan dapat terlaksana dengan baik meski dengan dana yang ada.
39. Pemulangan pegawai yang pensiun telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang direncanakan dengan dana yang ada.
40. Pengembangan ISO dilakukan dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat, yaitu pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta maupun dari luar Daerah Istimewa Yogyakarta.
41. Pembangunan database informasi kearsipan aparatur dilakukan dalam rangka pengelolaan arsip kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sudah terlaksana dengan baik.
42. Pengukuran kompetensi pegawai dapat terlaksana dengan baik.
43. Pengembangan kemitraan pengukuran kompetensi dapat terlaksana dengan baik dalam rangka pengembangan jejaring kerja.
44. Pengembangan SDM assessor telah dilaksanakan dengan dukungan dana yang ada.

15. Pengelolaan arsip dinamis OPD sudah mendapatkan perhatian yang baik dengan anggaran yang ada.
16. Pengadaan perlengkapan gedung kantor bisa tersedia sesuai dengan kebutuhan dan dana yang ada.
17. Pengadaan peralatan gedung kantor tercapai sesuai target dan keuangan yang sudah dianggarkan.
18. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor telah tercukupi dengan dana yang telah dianggarkan.
19. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
20. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
21. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
22. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
23. Fumigasi arsip dan termit kontrol sudah dilakukan terhadap 3 ruang arsip.
24. Penyusunan laporan kinerja OPD telah terlaksana dengan baik dan telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
25. Penyusunan laporan keuangan OPD dapat dikerjakan sesuai dengan rencana dan telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
26. Penyusunan rencana program kegiatan OPD serta pengembangan data dan informasi serta pengelolaan website dapat terlaksana dengan baik dan telah terpenuhi dengan anggaran yang ada.
27. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan OPD dapat dilaksanakan dengan baik dan juga bisa berjalan sesuai dengan dana yang telah dianggarkan.
28. Penyusunan formasi serta proyeksi kebutuhan pegawai terlaksana dengan baik dan dapat tercukupi dengan anggaran yang ada.
29. Pelaksanaan seleksi pegawai dapat terlaksana dengan baik dan anggaran bisa tercukupi.
30. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi aparatur sudah dilaksanakan sesuai yang direncanakan.

## **B. ANALISIS KINERJA PELAYANAN OPD**

Program dan kegiatan yang telah memenuhi target kinerja sesuai rencana meliputi kegiatan:

1. Penyediaan jasa surat menyurat telah terpenuhi sesuai kebutuhan dan dana yang dianggarkan.
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
3. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
4. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
5. Penyediaan jasa administrasi keuangan telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
6. Penyediaan jasa kebersihan kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
7. Penyediaan alat tulis kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
8. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan telah tercapai dan terpenuhi dengan dana yang dianggarkan.
9. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
10. Penyediaan peralatan rumah tangga telah tercukupi dengan dana yang dianggarkan.
11. Pengadaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan telah tercapai targetnya dan tercukupi anggarannya.
12. Penyediaan makanan dan minuman telah tercapai sesuai target dan dana yang dianggarkan juga terserap sesuai kebutuhan.
13. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah bisa terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan dan juga anggaran yang disediakan.
14. Penyediaan jasa keamanan kantor/gedung/tempat kerja, dana yang dianggarkan mampu menyediakan tenaga keamanan sesuai target.

## **BAB II**

### **EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA OPD TAHUN LALU**

#### **A. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA OPD TAHUN LALU (2017) dan CAPAIAN RENSTRA OPD**

Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan terdiri atas:

1. Pengukuran Kompetensi Pegawai

Capaian kinerja kegiatan pengukuran kompetensi pegawai adalah sebesar 99,75%, ketidaktercapaian ini dikarenakan adanya permindahan metode pengukuran dari metode assessment center menjadi metode quasi dan juga adanya pembatalan pengukuran kompetensi dari pihak pengguna padahal sudah terjadwalkan pengukurannya. Perubahan metode pengukuran kompetensi maupun pembatalan pengukuran kompetensi memiliki pengaruh terhadap capaian kinerja fisik maupun keuangan.

2. Pengembangan Profesionalisme Aparatur

Capaian kinerja kegiatan pengembangan profesionalisme aparatur adalah 99,00%, hal ini dikarenakan belum bisa terlaksananya beasiswa pendidikan S1 bagi PNS yang sedianya diselenggarakan bekerja sama dengan UPN belum bisa terealisasikan karena belum ada ijin dari Kemenristekdikti dikarenakan syarat untuk dapat mengikuti pendidikan S1 di perguruan tinggi negeri adalah tiga tahun setelah kelulusan sekolah menengah atas. Peserta Diklatpim ada yang terkendala masalah kesehatan sehingga belum bisa diikutkan kegiatan. Ketidaktercapaian kinerja fisik juga berperangaruh terhadap penyerapan anggaran sehingga capaian keuangan juga tidak dapat terselesaikan sesuai dengan perencanaan.

- f. Sebagai bahan dalam evaluasi untuk penetapan strategi pelaksanaan program kegiatan di waktu atau tahun yang akan datang.

#### **D. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika Penulisan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah sebagai berikut:

##### **BAB I       PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Sistematika Penulisan

##### **BAB II       EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA SKPD TAHUN LALU**

- A. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra
- B. Analisis Kinerja Pelayanan OPD
- C. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKD DIY
- D. Review terhadap rancangan awal RKP
- E. Penelaahan usulan program dan kegiatan Masyarakat

##### **BAB III      TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN**

- A. Tujuan terhadap kebijakan Nasional
- B. Tujuan dan Sasaran Renja
- C. Program dan Kegiatan

##### **BAB IV      PENUTUP**



evaluasi pembangunan daerah Tahun 2019. Maksud penyusunan Renja OPD yaitu:

- a. Sebagai dasar acuan khususnya bagi aparatur Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan berbagai stakeholder yang terkait dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kurun waktu 1 (satu) tahun;
- b. Sebagai petunjuk arah serta pedoman dalam menyusun Rencana Operasional Pelaksanaan Program Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selama 1 (satu) tahun anggaran.

## **2. TUJUAN**

Renja OPD Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta disusun dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Menjabarkan Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan kelompok sasaran yang menggambarkan pencapaian Renstra OPD dengan menggunakan pagu dana indikatif beserta sumbernya yang sedang disusun dan prakiraan maju untuk tahun anggaran berikutnya.
- b. Memberikan arah dan acuan bagi seluruh pelaksanaan program dan kegiatan yang telah disepakati. Seluruh upaya dilakukan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan dengan koordinasi dan saling melengkapi satu dengan lainnya di dalam satu pola sikap dan pola tindak.
- c. Untuk menjadi bahan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi dalam pelaksanaan program kegiatan lebih efektif dan efisien;
- d. Untuk memfasilitasi komunikasi baik vertikal maupun horizontal antar unit kerja di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan dengan stakeholder lainnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- e. Sebagai media pengukur kinerja dan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang mungkin terjadi.

11. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
13. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022;
14. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor .... tahun .... tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah;
15. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 116 Tahun 2015 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah;
16. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022
17. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 050/03516/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 - 2022.

### **C. MAKSUD DAN TUJUAN**

#### **1. MAKSUD**

Renja OPD disusun dengan maksud sebagai dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan, baik yang akan dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Dokumen ini juga akan menjadi acuan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan dan

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pegelolaan Keuangan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 11 tahun 2008;

4. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat yang masih belum mengakomodir kebutuhan diklat aparatur di Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Pemetaan kebutuhan, pengelolaan serta pengembangan aparatur Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum tersusun secara sistematis.
6. Masih rendahnya tingkat penghasilan dan kesejahteraan PNS.
7. Kinerja PNS masih perlu ditingkatkan, khususnya tingkat kedisiplinan pegawai.
8. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/kota.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta menyusun Renja sebagai penjabaran dari perencanaan strategis lima tahunan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Rencana Kerja merupakan dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan selama periode 1 (satu) tahun. Dokumen perencanaan ini sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Daerah Istimewa Yogyakarta dan terjabar ke dalam Perencanaan Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. LANDASAN HUKUM**

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 1955;

**Tabel I.4**  
**Jumlah ideal pegawai dibandingkan dengan beban pekerjaan**

No	Uraian	Jumlah Formasi Yang Dibutuhkan	Jumlah Pegawai Yang Ada
1.	Kepala Badan Eselon II.a	1	1
2.	Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Balai Eselon III.a	6	6
3.	Kepala Subbag/Subbid/Seksi	14	14
4.	Eselon IV.a	126	81
5.	Fungsional Umum Fungsional Tertentu	6	76
Jumlah		153	102

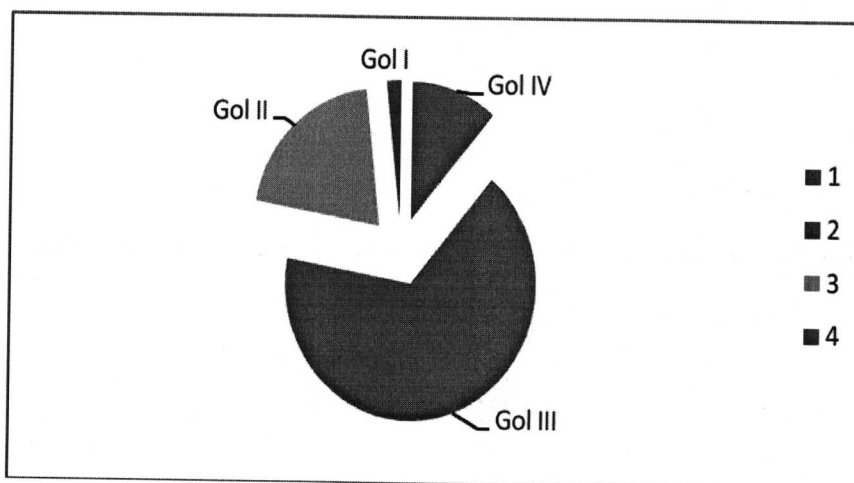
*Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2017*

Lokasi kantor Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berada di luar kompleks Kepatihan yaitu di Jalan Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta. Kondisi ini mempengaruhi kebutuhan barang, jasa, sarana dan prasarana yang dibutuhkan lebih dari instansi lainnya. Barang dan jasa yang dibutuhkan meliputi penggunaan untuk operasional kegiatan dan pemeliharaan sarana prasarana yang dikelola. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang ada cukup memadai untuk mendukung aktivitas pelayanan di bidang kepegawaian. Seiring perjalanan waktu, kondisi gedung perkantoran mulai mengalami kerusakan. Demi kenyamanan tempat kerja, direncanakan untuk membangun gedung perkantoran baru. Tahun 2019 direncanakan untuk mengajukan pembangunan gedung untuk Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai.

Permasalahan umum bidang kepegawaian yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah antara lain:

1. Alokasi dan distribusi PNS belum merata.
2. Jumlah dan kualitas PNS belum memadai sesuai kebutuhan jabatan.
3. Penempatan PNS dalam jabatan masih kurang sesuai dengan standar kompetensi jabatan, kualifikasi pendidikan dan perlu adanya pola pembinaan karier PNS.

**Grafik I.1**  
**Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Golongan**



**Tabel I.3**  
**Kondisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan**

Uraian	Tingkat Pendidikan									Jumlah
	S3	S2	S1	MS	D3	D2/D1	SLTA	SLTP	SD	
Laki-laki	1	7	25	0	4	0	15	2	0	53
Perempuan	0	6	35	0	3	1	4	0	1	49
Jumlah	1	13	60	0	7	1	19	2	1	104
Persen thd total (%)	0,97	12,50	57,69	0	6,71	0,96	18,27	1,93	0,97	100

*Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2017*

**Tabel I.1**  
**Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah		Jumlah Total
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan Eselon II.a	1	-	1
2.	Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Balai Eselon	6	-	6
3.	III.a Kepala Subbag/Subbid/Seksi	6	8	14
4.	Eselon IV.a	41	37	78
5.	Fungsional Umum Fungsional Tertentu	-	5	5

*Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2017*

**Tabel I.2**  
**Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Golongan**

Jenis Kelamin	Golongan				Jumlah
	IV	III	II	I	
Laki-laki	6	36	11	1	54
Perempuan	-	48	2	-	50
Jumlah	6	84	13	1	104
Persen thd total (%)	5,77	80,77	12,50	0,96	100

*Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2017*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja OPD merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan selama periode 1 (satu) tahun. Dokumen perencanaan ini sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan terjabar ke dalam Perencanaan Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor ..... Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

1. penyusunan program dan pengendalian di bidang kepegawaian;
2. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
3. penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
4. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
5. pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
6. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
7. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus KORPRI DIY;
8. pelaksanaan kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian.

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta per 31 Desember 2017 sebanyak 104 orang dengan 3 orang PNS titipan. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan, golongan, tingkat pendidikan, jenis kelamin sebagai berikut :



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1. Rekap hasil evaluasi hasil pelaksanaan renja dan pencapaian rentra 2012-2017.....18

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	2
Daftar Isi .....	3
Daftar Tabel .....	4
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	5
C. Landasan Hukum.....	9
D. Maksud dan Tujuan.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA OPD TAHUN LALU (2016)</b>	
A. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja OPD Tahun Lalu (2017) dan Capaian Renstra OPD.....	14
B. Analisis Kinerja Pelayanan OPD.....	15
C. Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi .....	29
D. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD .....	31
<b>BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	
A. Telaah Terhadap Kebijakan Nasional.....	32
B. Tujuan dan Sasaran Renja OPD .....	33
C. Program dan Kegiatan.....	42
D. Indikator Kinerja Utama .....	45
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Penutup.....	39
B. Pelaksanaan Forum OPD.....	39

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2019 yang memuat rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu satu tahun.

Kami berharap Rencana Kerja ini dapat berguna dan dimanfaatkan oleh segenap pengguna dan pihak-pihak yang berkepentingan di unit kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Rencana ini dapat dipergunakan sebagai pedoman pelaksanaan pencapaian visi dan misi tahun 2019 di bidang kepegawaian.

Kami menyadari bahwa penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ini masih banyak kekurangan, sehingga kami mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif untuk menyempurnakan penyusunan Rencana Program kerja di masa yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan Rencana Kerja ini.

Yogyakarta,

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Daerah Istimewa Yogyakarta



RIAGUS SUPRIWANTO.

NIP. 19600318 198603 1 012



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta - 55213

Telepon : (0274) 562150, (0274) 512080 (Psw. 2900 - 2931), Fax (0274) 562150 PSW 2903  
website [http:// www.bkd.jogjaprov.go.id](http://www.bkd.jogjaprov.go.id), e-mail : [bkd@jogjaprov.go.id](mailto:bkd@jogjaprov.go.id)

**KEPUTUSAN  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
NOMOR : 050/04858/2018**

**TENTANG**

**RENCANA KERJA (RENJA)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2019**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,**

**MENIMBANG**

- a. bahwa dalam rangka mewujudkan perencanaan yang terpadu dan terarah dalam urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian perlu disusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tentang Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019.

**MENINGAT**

- a. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta;
- c. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- d. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2008 nomor 21, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- g. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005 - 2025;
- h. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017 - 2022;
- i. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2017 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah 2018;
- j. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022;
- k. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 050/03516/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 - 2022.

**MEMUTUSKAN**

**MENETAPKAN :**

- PERTAMA :** Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019;
- KEDUA :** Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 yang selanjutnya disebut Renja Badan Kepegawaian Daerah adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Daerah untuk periode 1 (satu) tahun;
- KETIGA :** Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ini.

Ditetapkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 10 Juli 2018

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



R. AGUS SUPRIYANTO  
NIP. 196003181986031012





Pemerintah Daerah  
Daerah Istimewa Yogyakarta

# RENCANA KERJA (RENJA)

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY

# 2019