

TAHUN
2018



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta

No. Telp (0274) / No. Fax. 2903

Website: <http://www.bkd.joglaprov.go.id>

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2018. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Yogyakarta, Februari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



R. ABUSUPRIYANTO
NIP. 19600318 198603 1 012



Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjlP) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dihasilkan di tahun 2018, dapat digambarkan sebagai berikut:

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta: Meningkatkan Kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional, dengan indikator persentase kualitas manajemen SDM aparatur.

Meta indikator tersebut adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua.

Capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2018 adalah 85,35% dari target 78,00% atau tercapai sebesar 109,42%. Ketercapaian ini didukung adanya koordinasi dengan pihak-pihak terkait yaitu Kemenpan.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ke depan adalah memastikan tersedianya SDM yang berintegritas dan berkompotensi tinggi sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.



Daftar Isi

KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Struktur Organisasi	2
1.2 Fungsi dan Tugas	4
1.3 Isu-Isu Strategis.....	5
1.4 Keadaan Pegawai	5
1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana	7
1.6 Keuangan	9
1.7 Sistematika LKj IP	10
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	12
2.1 Perencanaan Strategis	12
2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah	13
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	16
2.1.3 Strategi dan arah Kebijakan	17
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2018.....	20
2.3 Rencana Anggaran Tahun 2018	21
2.3.1 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	21
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis	21
2.4 Instrumen Pendukung	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	26
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2018	26
3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	27
3.3. Analisis Efisiensi	32
3.4 Inovasi	32
BAB V PENUTUP.....	34
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	36

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Tabel

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Jabatan	6
Tabel I.2 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Golongan	6
Tabel I.3 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Tingkat Pendidikan	7
Tabel I.4 Jumlah dan Kondisi Riil Sarana dan Prasarana	8
Tabel I.5 Jumlah Ideal Sarana dan Prasarana Dibandingkan Dengan Beban Pekerjaan	9
Tabel II.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD DIY 2017-2022	14
Tabel II.2 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	16
Tabel II.3 Strategis, Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	17
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2018	20
Tabel II.3 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018	21
Tabel II.4 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis	21
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	26
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2018	27
Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formula Perhitungan	28
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018	29

BAB 1

Pendahuluan

Bab 1 Berisi :

1. *Struktur Organisasi*
2. *Fungsi dan Tugas*
3. *Isu Strategis*
4. *Keadaan Pegawai*
5. *Keadaan Sarana dan Prasarana*
6. *Keuangan*
7. *Sistematika LKj IP*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 94 Tahun 2016 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

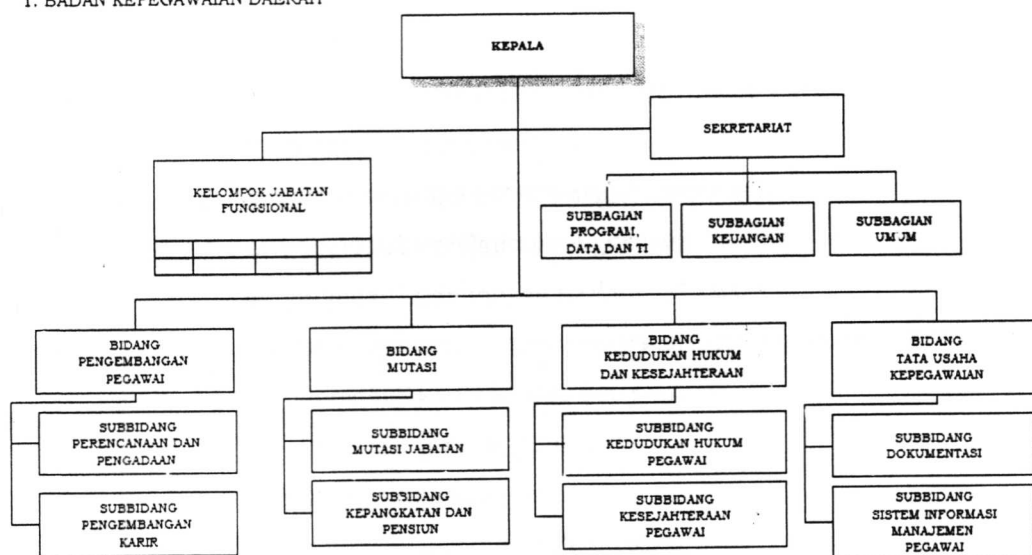
□ **Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 17 Juni 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

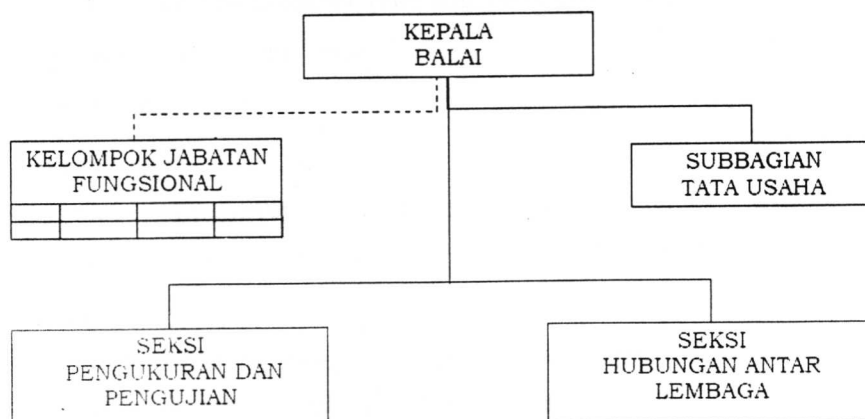
1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi;
 - b. Subbagian Keuangan;
 - c. Subbagian Umum.
3. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari:
 - a. Subbidang Perencanaan dan Pengadaan;
 - b. Subbidang Pengembangan Karier.
4. Bidang Mutasi, terdiri 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. UPT; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



Sumber Data : Perdas DIY No. 3 Tahun 2015

Bagan Struktur Organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai



Sumber Data : Pergub DIY No. 116 Tahun 2015

Pelaksanaan anggaran pada tahun 2018 masih menggunakan struktur Perdas 3 tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta meskipun Renstra 2017-2022 yang ditetapkan pada Mei 2018 disusun berdasarkan proyeksi struktur baru Pemerintah Daerah DIY.

☐ Tugas dan Fungsi

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 70 Tahun 2015 Tanggal 2 September 2015 menetapkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
4. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/ Kota;
5. Pelindungan dan pengembangan kebudayaan untuk sumber daya manusia aparatur;
6. Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

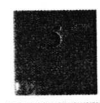
☐ Isu-isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu Strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta dalam reformasi pelayanan publik untuk mewujudkan *Good Governance* dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengembangkan kompetensi;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Pemetaan pegawai dengan manajemen talent untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi *merit system* sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian untuk mendukung *interlink* pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan instansi-instansi terkait;
6. Pengembangan sistem *reward* dan *punishment* dengan mengedepankan kinerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
7. Tersedianya aparat yang memiliki kompetensi dan daya saing guna merespon dinamika pembangunan daerah dan tuntutan masyarakat;
8. Peningkatan akses informasi dan pelaksanaan pembangunan daerah yang responsif terhadap isu-isu NAPZA dan HIV/AIDS, responsif gender serta responsif terhadap Penanggulangan Risiko Bencana.

☐ **Keadaan Pegawai**

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta per 31 Desember 2018 sebanyak 101 orang dan 2 orang PNS titipan.



Komposisi pegawai berdasarkan jabatan, golongan, tingkat pendidikan, jenis kelamin sebagai berikut :

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 III.a	6	-	6
3.	Kepala Subbag/Subbid/Seksi Eselon IV.a	6	8	14
4.	Fungsional Umum	37	34	71
5.	Fungsional Tertentu	1	8	9

Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2018

Tabel I.2
Jumlah Pegawai BKD DIY Menurut Golongan

Jenis Kelamin	Golongan				Jumlah
	IV	III	II	I	
Laki-laki	6	35	10	-	51
Perempuan	1	45	4	-	50
Jumlah	7	80	14	-	101
Persen thd total (%)	6,93	79,21	13,86	-	100

Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2018

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	10	23	-	4	-	7	-	-	51
Perempuan	0	11	30	-	4	1	9	-	1	50
Jumlah	1	21	53	-	8	1	16	-	1	101
Persen thd total (%)	0,99	20,79	52,48	-	7,92	0,99	15,84	-	0,99	100

Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2018

☐ **Keadaan Sarana dan Prasarana**

Lokasi kantor Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berada di Jl. Kyai Mojo No. 56, Yogyakarta. Dikarenakan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 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 Badan Kepegawaian Daerah per 31 Desember 2018 adalah sebesar Rp. 14.311.488.968,55 terdiri atas **aset lancar** sebesar Rp. 72.197.450,00 **aset tetap** sebesar Rp. 13.457.704.187,55 dan **aset lainnya** Rp. 1.204.613.200,00 Sarana dan prasarana yang dikelola per Desember 2018 sebagai berikut :



Tabel I.4

Jumlah Dan Kondisi Riil Sarana dan Prasarana

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah	1	Jl Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta
2.	Alat-alat Besar	5	
3.	Alat-alat Angkutan	13	
4.	Alat-alat Bengkel dan Alat Ukur	8	
5.	Alat-alat Pertanian/Perternakan	1	
6.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	2.878	
7.	Alat-alat Studio dan Komunikasi	257	
8.	Alat-alat Kedokteran	1	
9.	Bangunan Gedung	54	54 Ruang (Gedung BKD dan Balai PKP) dan 1 Gedung Arsip
10.	Monumen	3	
11.	Instalasi	2	
12.	Jaringan	1	
13.	Buku Perpustakaan	1.729	
14.	Barang Bercorak Kebudayaan	32	

Sumber data : Laporan Neraca BKD DIY TA 2018

Sedangkan jumlah ideal sarana dan prasarana kantor yang harusnya tersedia untuk menunjang dan mendukung program kegiatan dibandingkan dengan beban pekerjaan disesuaikan dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 26 Tahun 2008 seperti dalam tabel berikut :

Tabel I.5
Jumlah ideal Sarana dan Prasarana dibandingkan dengan beban pekerjaan

No.	Uraian Sarana dan Prasarana	Menurut Pergub	Kondisi Yang Ada
I	Kebutuhan Ruang Kantor Umum		
1.	Ruang Tamu	ada	Ada
2.	Ruang Rapat	ada	Ada
3.	R. P. Keuangan	ada	Ada
4.	R. Arsip	ada	Ada
5.	R. Perpustakaan	ada	Ada
6.	R. Gudang	ada	Ada
7.	R. Komputer	ada	Ada
8.	R. Pos Keamanan	ada	Ada
9.	R. Kantin	ada	Ada
10.	R. Mushola	ada	Ada
11.	Kamar Mandi/Toilet	ada	Ada
12.	R. Assesment	ada	Ada
II.	Perlengkapan R. Kantor Eselon II		
1.	Ruang Kerja	ada	Ada (tidak standar)
2.	Ruang Tamu	ada	Ada
3.	Ruang Rapat	ada	Ada
III.	Perlengkapan R. Kerja Eselon III	ada	Ada
IV.	Perlengkapan R. Kerja Eselon IV	ada	Ada (tidak standar)
V.	Perlengkapan R. Kerja Pejabat Fungsional Umum/Staf		Ada
VI.	Kebutuhan Kendaraan :		
1.	Kendaraan Kepala Dinas/Badan	1	1
2.	Kendaraan Dinas Operasional	6	6
3.	Kendaraan Roda 2	6	4

Sumber data : Peraturan Gubernur DIY No. 26 Tahun 2008

□ Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018 berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Pada tahun anggaran 2018 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp199.636.247.722,- dengan rincian belanja tidak langsung sebesar Rp182.933.780.912,- dan belanja langsung sebesar Rp16.702.466.810,00 yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan

program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. Belanja langsung yang berasal dari APBD sebesar Rp16.702.466.810- yang didukung oleh 8 program dan 21 kegiatan.

□ **Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya;
2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKjIP/manfaat LKjIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Potensi yang menjadi ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Sistematika penulisan LKj IP.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepada Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula Inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN



BAB 2

Perencanaan

& Perjanjian Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. *Perencanaan Strategis*
2. *Perjanjian Kinerja Tahun 2018*
3. *Rencana Anggaran Tahun 2018*
4. *Instrumen Pendukung*

2.1 Perencanaan Strategis

Memasuki Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah DIY yang tertuang dalam RPJMD DIY Tahun 2017-2022. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2012-2017).

RPJMD Pemerintah Daerah DIY merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan pemerintahan sesuai Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta No. 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa

Yogyakarta Tahun 2017-2022 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Organisasi Perangkat Tahun 2017-2022.

□. **Visi dan Misi Kepala Daerah**

Visi Misi Gubernur DIY yang dituangkan dalam RPJMD DIY berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2012-2017) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2017-2022). Visi Misi Gubernur DIY pada perencanaan periode 2017-2022 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur DIY pada Sidang Paripurna Istimewa tanggal 2 Agustus 2017 memaparkan pidato visi misi dengan tema **“Menyongsong Abad Samudera Hindia untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”**. Pemaparan ini sebagai bagian dari rangkaian proses pengisian jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur DIY untuk periode 2017-2022 seiring dengan berakhirnya masa jabatan Gubernur DIY Tahun 2012-2017. Tema visi dalam pemaparan visi misi Gubernur DIY tersebut dilandasi pada aspek kesejahteraan, fenomena-fenomena Kemaritiman terkini (Indian Ocean Rim Association (IORA), Kra-Canal/ Thai Canal Project) serta Kemiskinan di Kawasan Jogja Selatan. Dalam rangka mewujudkan tema visi tersebut, Gubernur DIY menyampaikan misi “Lima Kemuliaan” atau “Panca Mulia”, yakni:

1. terwujudnya peningkatan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing,
2. terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan,
3. terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan,

4. terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, dan
5. terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Secara teknokratik, Pidato Visi Misi tersebut kemudian dituangkan dalam RPJMD DIY 2017-2022 dengan Visi :

“Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”

serta dilaksanakan dengan 2 misi antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban, (misi tersebut merangkum Panca Mulia ke-1, 2 dan 3).
2. Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Demokratis, (misi tersebut merangkum Panca Mulia ke-4 dan 5).

Visi misi tersebut dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD DIY 2017-2022 sebagai berikut,

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD DIY 2017-2022

Visi: “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia”					
No.	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1.	Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban	Meningkatnya kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan masyarakat dengan tatanan sosial yang menjamin ke-bhineka-tunggal-ika-an dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia serta mampu menjaga dan	Angka IGI (5,59) (2016) menjadi 6,2 (2022)	1.1. Meningkatnya Derajat Kualitas SDM	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
				1.2. Meningkatnya derajat ekonomi masyarakat.	Indeks Gini
					Persentase Angka Kemiskinan

Visi: “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia”					
No.	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
		mengembangkan budaya Yogyakarta		1.3. Meningkatnya Derajat Kualitas hidup sosial masyarakat	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)
				1.4. Terpelihara dan Berkembangnya Kebudayaan	Persentase Peningkatan Jumlah Budaya Benda dan Tak benda yang diapresiasi
				1.5. Meningkatnya aktivitas perekonomian yang berkelanjutan	Pertumbuhan Ekonomi.
					IKLH (Indeks Kualitas Lingkungan Hidup)
					Kesesuaian Pemanfaatan Ruang
					Capaian Penataan Ruang Pada Satuan Ruang Strategis Keistimewaan
				1.6. Menurunnya kesenjangan ekonomi antar wilayah.	Indeks Williamson
2.	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Demokratis;	Terwujudnya Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (good governance).	Indeks Reformasi Birokrasi dengan nilai 73,07 (BB) dalam kategori baik (2016) menjadi Sangat Baik dengan nilai 76 (A) (2022)	2.1. Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan	Opini BPK
					Nilai akuntabilitas pemerintah (AKIP)
				2.2. Meningkatnya Kapasitas Pengelolaan Keistimewaan	Prosentase capaian sasaran Pelaksanaan Keistimewaan.
				2.3. Meningkatnya Pengelolaan dan pemanfaatan tanah Kasultanan, Kadipaten dan tanah desa	bidang tanah kasultanan, kadipaten dan tanah desa yang terfasilitasi untuk dikelola serta dimanfaatkan

Sumber: Perda DIY No. 3 Tahun 2018

Berangkat dari Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah tersebut dan sesuai tugas dan pokok fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mendukung pencapaian Sasaran Pemerintah Daerah DIY yaitu Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan dengan indikator capaian sasaran Nilai akuntabilitas pemerintah (AKIP).

□. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selama 5 tahun anggaran adalah : Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan secara Profesional.

Sasaran Strategis

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 2.2 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Baseline 2017	Target tahunan					Target Akhir Renstra
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	Persen	80,68	78	79.50	81.50	83	85	85

Strategi dari Arah kebijakan

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana tujuan dan sasaran strategis tersebut dapat dicapai. Berikut ini adalah cara mencapai tujuan dan sasaran strategis yang kemudian disebut sebagai strategi organisasi.

Tabel 2.3 Strategi, Arah kebijakan

NO.	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	<div>1. Mengirim PNS dalam pendidikan dan pelatihan;</div> <div>2. Membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif;</div> <div>3. Mewujudkan PNS yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, efisien dan efektif;</div> <div>4. Melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi;</div> <div>5. Meningkatkan kinerja dan penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan;</div> <div>6. Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional;</div> <div>7. Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan;</div> <div>8. Mengirim PNS dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja;</div>	<div>1. Mengembangkan manajemen talent pool untuk menuju merit system pengelolaan kepegawaian;</div> <div>2. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing;</div> <div>3. Perencanaan pegawai;</div> <div>4. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai;</div> <div>5. Rightsizing;</div> <div>6. Pelaksanaan sistem promosi terbuka;</div> <div>7. Profesionalisme PNS;</div> <div>8. Penguatan Jabatan Fungsional;</div> <div>9. Penerapan Manajemen Kinerja;</div> <div>10. Mewujudkan layanan kepegawaian secara less</div>



	<p>9. Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan;</p> <p>10. Mengelola data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi;</p> <p>11. Meningkatkan kapasitas PNS dalam pengembangan Balai PKP untuk meraih pasar;</p> <p>12. Memanfaatkan dan distribusi PNS secara tepat;</p> <p>13. Menataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru;</p> <p>14. Mengirimkan PNS dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya;</p> <p>15. Manajemen pengiriman PNS dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat;</p> <p>16. Pengembangan sistem informasi kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi;</p> <p>17. Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas;</p> <p>18. Rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman diklat PNS untuk meningkatkan kompetensi;</p> <p>19. Peningkatkan kesejahteraan PNS untuk mendukung reformasi</p>	<p><i>paper;</i></p> <p>11. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu.</p>
--	--	---

		<p>birokrasi bidang SDA;</p> <p>20. Meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing;</p> <p>21. Meningkatkan jiwa interpreneur aparatur dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan;</p> <p>22. Mewujudkan PNS yang berbudaya guna melestarikan kebudayaan dan meningkatkan kinerja pegawai;</p> <p>23. Monitoring dan evaluasi pengiriman PNS dalam dikalt untuk mengoptimalkan kinerja pegawai;</p> <p>24. Meningkatkan kinerja sistem informasi kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan;</p> <p>25. Menyusun pedoma pola karir sebagai penduan karir PNS sehingga mampu berkinerja secara optimal;</p> <p>26. Melakukan percepatan alih media sehingga pengelolaan arsip bisa lebih maksimal, efisien dan efektif;</p> <p>27. Pemberian kesejahteraan PNS sebagai <i>reward</i> atas kinerja pegawai;</p> <p>28. Perubahan dan pengembangan manajemen Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing;</p> <p>29. Sistem informasi yang terintegrasi menghasilkan layanan public yang lebih baik.</p>	
--	--	--	--

□. Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2018

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	persen	78,00	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	78,00

□. Rencana Anggaran Tahun 2018

Pada Tahun Anggaran 2018 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp174.908.807.656,00 dengan rincian Belanja Tidak Langsung

Rp158.919.583.656,00 dan Belanja Langsung Rp15.989.224.000,00. Melalui mekanisme perubahan APBD 2018 menjadi Rp199.636.247.722,00,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp182.933.780.912,00 dan Belanja Langsung Rp 16.702.466.810,00.

□. Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Tabel II.6 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta APBD Perubahan Tahun 2018

Uraian	Target	Prosentase
Belanja Tidak Langsung	Rp182.933.780.912,00	100%
Belanja Langsung	Rp16.702.466.810,00	100%
Jumlah	Rp199.636.247.722,00	100%

□. Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis

No.	Sasaran	Anggaran	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Rp13.152.301.910,00	78,00	(Jumlah fomasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah Jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100 % dibagi dua)

II.4 Instrumen Pendukung

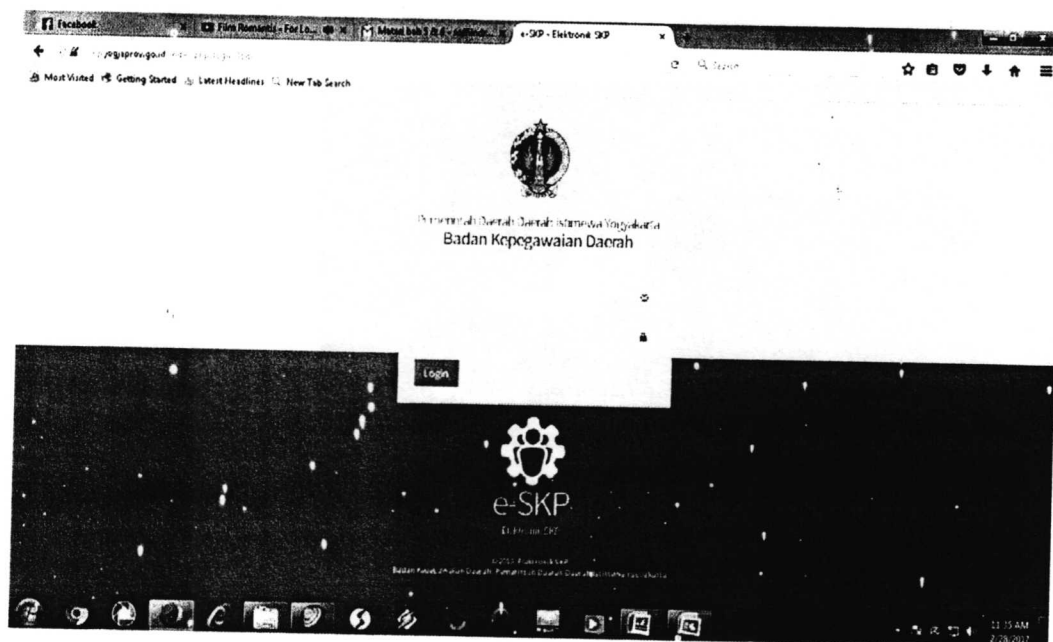
Dalam rangka mendukung tugas dan fungsi serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, maka Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mengembangkan beberapa kegiatan dan aplikasi, yaitu :

1. Penilaian manajemen mutu ISO 9001:2015. Penilaian manajemen mutu ini dibuktikan dengan adanya sertifikasi ISO yang telah diterima oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara itu, bidang-bidang layanan yang telah mendapatkan sertifikasi ISO meliputi :
 - a) Layanan kenaikan pangkat PNS
 - b) Layanan pengukuran kompetensi pegawai
 - c) Layanan pengelolaan mesin presensi elektronik
 - d) Layanan pengelolaan kartu pegawai, kartu suami, kartu istri dan kartu peserta taspen
 - e) Layanan pemrosesan ijin belajar PNS
 - f) Layanan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS
 - g) Layanan penilaian kinerja aparatur daerah
 - h) Layanan pengangkatan CPNS
 - i) Layanan Layanan pindah tugas PNS
 - j) Layanan surat menyurat Badan
 - k) Layanan pelaporan keuangan Badan
 - l) Layanan pelaporan kinerja Badan



2. Aplikasi E-SKP
E-SKP atau elektronik sasaran kinerja pegawai adalah sistem yang dirancang untuk pengolahan data SKP serta penilaiannya. Dengan e-SKP ini, tiap instansi dapat menyelenggarakan penilaian SKP secara elektronik dengan sasaran Pegawai Negeri Sipil instansi tersebut. Pengguna e-SKP adalah seluruh Pegawai

Negeri Sipil di mulai dari struktur tertinggi instansi sebagai level tertinggi sampai pada staf sebagai level terbawah. Penilaian kinerja yang diterapkan di Pemda DIY adalah dengan melakukan penilaian kinerja individu dan instansi setiap tiga bulan yang dijadikan dasar dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).



USU: 25/01/2017		Verifikasi: 26/01/2017	
NO	PEJABAT DINILAI	NO	PEKAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI
1	Nama: HIRAN W. TRAGATI	1	Nama: NIRMALINDRIYANI
2	NIP: 126012241330032001	2	NIP: 198005012009022001
3	Pangkat/Gol. Ruang: Pemuka Tingkat II - III/2	3	Pangkat/Gol. Ruang: Pemuka Muda Tingkat I - III/2
4	Jabatan: Kepala Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi, Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi	4	Jabatan: Analis Perencanaan Program dan Anggaran, Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi
5	Unit Kerja: Badan Kepegawaian Daerah	5	Unit Kerja: Badan Kepegawaian Daerah
NO	KELOMPOK TUGAS/JABATAN	AK	TARGET
			TARGET PERIODIK/LOKASI
			KUANTITAS/OUTPUT
			KUALITAS
			WAKTU
			BIAYA
			1
			2
			3
			4
			5
			6
			7
			8
			9
			10
			11
			12
1	Menyusun Jadwal	0	12 Suku
	Memperoleh dan menganalisis regulasi, prosedur, kebijakan, dokumen perencanaan, laporan pelaksanaan kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas	100	12 Bulan
2	Mengumpulkan data	0	2 Dokumen
	Mengumpulkan data	100	4 Bulan

3. SI SEKSI PERINTAH SISTER (SISTEM SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH BERBASIS KOMPUTER)

Merupakan sistem seleksi pegawai pemerintah berbasis komputer. Hal ini berkenaan dengan program percepatan reformasi birokrasi yang ke 3 yaitu sistem seleksi dan promosi secara terbuka mengandung maksud bahwa seleksi tersebut harus dilakukan dengan prinsip **terbuka, transparan, profesional**, dan **sesuai kebutuhan**. Terbuka bermakna setiap warga negara yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi. Transparan berarti semua tahapan prosesnya bisa diketahui oleh setiap peserta maupun publik, termasuk kriteria penilaian untuk menentukan diterima atau tidaknya calon aparatur dimaksud. Profesional diartikan bahwa seluruh proses rekrutmen dilaksanakan sesuai standar dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, serta berlangsung jujur. Sesuai kebutuhan, maksudnya, seleksi dilaksanakan sesuai analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan secara obyektif.

Pada Tahun 2017, sistem ini juga digunakan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai non PNS kontrak yang dalam pelaksanaannya dilakukan sesuai rekomendasi kebutuhan pegawai masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah DIY.

Daftar Peserta

Pilih Formasi

Cari Peserta

Cari













Tambah Peserta

Cetak Tabel

No Induk	No Peserta	Nama Lengkap	Tanggal Lahir	Email	jurusan	
1111	1111	Nimas Dewi	10/11/2014	nimas_dewi24@gmail.com	Tenaga Guru	<div><div></div><div></div><div></div></div>
1121	xxx	Reza Raharjo	10/11/2014	nurrharyadi@yahoo.com	Tenaga Kesehatan	<div><div></div><div></div><div></div></div>
1122	09.11.3390	Nur Rahman	10/11/2014	nur_rahman@gmail.com	Tenaga Kesehatan	<div><div></div><div></div><div></div></div>
1212	09.11.3393	Dwi Ananto	10/11/2014	dwi_ananto@yahoo.com	Tenaga Teknis	<div><div></div><div></div><div></div></div>

Manajemen Soal








✓ Buat Soal + Buat Paket Soal

Paket Soal	Tanggal	Jumlah Soal	Batasan	
Wawasan Kebangsaan	10/11/2014	8	30	    <input type="checkbox"/>
Intelegensial Umum	00/00/0000	8	30	    <input type="checkbox"/>
Kepribadian	00/00/0000	7	40	    <input type="checkbox"/>
				Centang Semua <input type="checkbox"/>

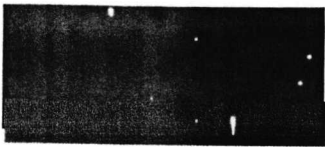
Total 3

Manajemen Ujian

+ Atur Ujian

Nama	Tanggal Ujian	Waktu	Poin Benar	Poin Salah	Presentase (%)	
Sesi 1	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 2	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 3	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 4	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>

Total 4



BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

- 1. *Capaian Kinerja Tahun 2018*
- 2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
- 3. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya*
- 4. *Realisasi Anggaran*

☐ **Capaian Kinerja Tahun 2018**

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
2.	76 ≤ 90	Tinggi	Hijau Muda
3.	66 ≤ 75	Sedang	Kuning Tua
4.	51 ≤ 65	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan dengan

membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Tahun 2018

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA/ KODE
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	Persen	78,00	85,35	109,42	Sangat Baik

Dari tabel di atas, terdapat satu sasaran strategis yang terbagi ke dalam satu indikator sasaran. Pada tahun 2018, indikator persentase kualitas manajemen SDM aparatur telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar **(tercapai $\geq 100\%$) 85,35%** dari total indikator, atau tercapai sebesar 109,42% dari target yang ditetapkan yaitu 78,00%. Formula indikator kinerja utama ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua. $((14.296/15.905) \times 100\%) + ((9.203/11.387) \times 100\%)/2 = 85,35\%$.

☐ Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci untuk setiap indikator kinerja menurut sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

- Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Meningkatkan kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional.

Tolok ukur capaian sasaran strategis diukur dengan satu indikator yaitu Persentase kualitas manajemen SDM aparatur diukur dengan meta indikator , yaitu jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua. Indikator tersebut yaitu indikator Persentase kualitas manajemen SDM aparatur mempunyai hubungan sasaran, indikator dan meta indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rumusan Indkator dan Formulasi Perhitungan

NO	Sasaran	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua

Kinerja sasaran Meningkatkan kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional dengan indikator Persentase kualitas manajemen SDM aparatur pada tahun 2018 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018

No	Indikator Sasaran	Baseline 2017	2018			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2018 terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi *		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	80,96	78,00	85,35 = ((14.296/15.905) x 100%) + ((9.203/11.387) x 100%)/2	109,42	85,00	100,41

Realisasi indikator kinerja persentase kualitas manajemen SDM aparatur pada Tahun 2017 adalah sebesar 80,88% atau sebesar 99,90% dari target yang direncanakan sebesar 80,96%. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh adanya kebijakan moratorium CPNS dari pemerintah pusat sejak Tahun 2015. Solusi yang diambil dari permasalahan moratorium tersebut adalah dengan melakukan penerimaan pegawai nonPNS kontrak Tahun 2016 dan Tahun 2017.

Realisasi indikator persentase kualitas manajemen SDM aparatur pada Tahun 2018 85,35% atau sebesar 109,42% dari target 78,00%. Dengan perhitungan sesuai meta indikator Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua, yaitu ((14.296/15.905) x 100%) + ((9.203/11.387) x 100%)/2 .

Keberhasilan dari capaian ini didukung adanya komunikasi serta koordinasi dengan pemerintah pusat dalam hal ini Kemenpan RB yang berhubungan dengan formasi pegawai. Tahun 2018, formasi yang diperoleh untuk CPNS adalah sebesar 766. Seleksi CPNS yang sudah dilaksanakan menghasilkan keterisian formasi sebanyak 759, dengan penjelasan 5 formasi kosong dan 2 formasi mengundurkan diri.

Sasaran strategis tersebut didukung oleh lima sasaran program yang didukung oleh lima program utama yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY, yang meliputi:

1. Meningkatnya Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sasaran dari program perencanaan pengadaan dan pengelolaan informasi kepegawaian dan memiliki dua indikator program, yang pertama persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting). Meta indikator ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%. Tahun 2018, capaian kinerja sebesar 89,88% dari target 77,00%, dengan perhitungan jumlah formasi jabatan terisi sesuai bezzeting 14.296 dibagi jumlah kebutuhan pegawai 15.905 dikali 100% sama dengan 89,88%. Hal yang mendukung tercapainya indikator kinerja tersebut adalah adanya koordinasi dengan pihak terkait, persetujuan dari Kemenpan RB berkenaan dengan formasi CPNS yang diusulkan serta adanya pengangkatan pegawai nonPNS kontrak. Faktor penghambatnya adalah kebijakan moratorium CPNS dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.
Indikator program yang kedua adalah persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update, dan meta indikatornya adalah jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah perangkat daerah ksluruhan dikali 100%. Capaian kinerja indikator ini tahun 2018 adalah 1.747 dibagi 11.387 dikali 100% sama dengan 84,66% dari target 61,60%. Sistem informasi kepegawaian yang baru membutuhkan waktu dalam perekaman data kembali, penataan pegawai sebagai akibat dari penataan kelembagaan menyebabkan sistem belum bisa dipergunakan secara maksimal.
2. Meningkatnya kompetensi pegawai adalah sasaran program peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karier pegawai. Indikator programnya adalah persentase pemenuhan kompetensi pegawai, dengan meta indikator jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Capaian indikator program ini adalah 9.203 dibagi 11.387 dikali 100% sama dengan 80,82% dari target 79,00%. Peningkatan kompetensi SDM aparatur sudah difasilitasi dengan adanya pengiriman aparatur dalam tugas belajar, ijin belajar serta diklat-diklat teknis maupun fungsional dan juga diklat kepemimpinan.

3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai. Indikator program ini adalah persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu. Meta indikatornya adalah jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini adalah 2.325 dibagi 2.668 dikali 100% sama dengan 87,15% dari target yang ditetapkan sebesar 87,00%. Keterlambatan SK khususnya SK kenaikan pangkat dan pensiun dikarenakan untuk pegawai dengan Golongan IV/b ke atas harus ada rekomendasi dari pemerintah pusat.
4. Meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian merupakan sasaran strategis dari program peningkatan penatausahaan kepegawaian daerah, yang memiliki indikator nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian. Meta indikator kinerjanya adalah nilai survei kepuasan pelayanan kepegawaian. Tahun 2018, capaian kinerja dari indikator ini adalah 78,00 dari 75,00 yang sudah ditargetkan. Sasaran dari program ini adalah aparatur Pemda DIY maupun masyarakat umum yang menggunakan layanan kepegawaian dari BKD DIY.
5. Meningkatnya objektivitas dalam pengembangan karir pegawai merupakan sasaran dari program pengelolaan pengukuran kompetensi pegawai. Indikator dari program ini adalah persentase kompetensi individu yang terpetakan, sedangkan meta indikatornya adalah jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%. Capaian kinerja program ini tahun 2018 adalah 5.522 dibagi 11.387 x 100% sama dengan 48,49%. Masa berlakunya hasil kompetensi adalah 2 tahun, dan setiap 2 tahun perlu dilakukan uji kompetensi kembali untuk mengetahui perkembangan kompetensi dari masing-masing individu.

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2018 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2018 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

No
1

1

Jumlah

Total E



Tabel 3.5 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2018

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	78,00	85,35	109,42	13.152.301.910	12.631.236.226	96,04
Jumlah			78,00	85,35	109,42	13.152.301.910	12.631.236.226	96,04
Total Belanja Langsung			78,00	85,35	109,42	13.152.301.910	12.631.236.226	96,04

Tabel 3.6 Analisis efisiensi

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja ($\geq 100\%$)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 = (5-4)
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	85,35	96,04	3,96 %

Analisis Efisiensi

Sasaran strategis meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional kinerjanya sudah sesuai atau melebihi target. Capaian kinerjanya adalah 85,35% dari target 78,00% atau sebesar 109,42%. Efisiensi anggarannya adalah 3,96% atau sebesar Rp521.065.684,00. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses

bisnis, adanya perubahan mekanisme seleksi CPNS pada Tahun 2018 yang sebelumnya pembiayaan dilakukan oleh Pemda DIY, namun untuk Tahun 2018 ada *cost sharing* dengan BKN RI dan Kabupaten/Kota.

Inovasi

Tantangan Global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparaturnya untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagai bentuk komitmen Pemerintah Daerah DIY untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima, setiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemda DIY diwajibkan untuk melakukan inovasi. Komitmen inovasi tersebut tertuang dalam Surat Edaran SE Gubernur DIY No. 065/12017 Tahun 2015 tentang Inovasi Pelayanan Publik yang mendorong "one agency, one innovation". Inovasi yang diemban oleh Perangkat Daerah ditujukan juga untuk mencapai keberhasilan capaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Pada tahun 2018 ini, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah menginisiasi inovasi, sebagai berikut:

1. Inovasi e-arsip.

Adanya aplikasi e-arsip merupakan sebuah kemajuan dalam penyimpanan arsip. Masalah keterbatasan ruang, peralatan serta mahalnya rak penyimpanan arsip dan juga biaya pemeliharaannya menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mengambil langkah untuk menyimpan arsip kepegawaian dalam file-file baik perorangan maupun kelompok ke dalam bentuk softcopy. Penyimpanan ini juga memudahkan dalam pencarian serta lebih menghemat tempat atau ruang penyimpanan.

Arsip kepegawaian akan discan satu persatu kemudian disimpan dalam bentuk softfile sesuai dengan pengelompokan data-data pegawai. Puluhan arsip kepegawaian yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini masih proses pemindahan ke dalam sistem aplikasi e-arsip. Arsip kepegawaian bertambah dengan adanya pegawai pelimpahan dari SMU/SMK Kabupaten/kota.

BAB 4

Penutup

Bab 5 Berisi :

1. *Kesimpulan*
2. *Rencana Tindak Lanjut*

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun Anggaran 2018 merupakan tahun ke dua dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari analisis terhadap sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat satu indikator kinerja utama yang dipilih sebagai tolak ukur, yaitu persentase kualitas manajemen SDM aparatur. Pada tahun 2018, indikator tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar 100 % dari target indikator yang direncanakan. Pada tahun 2018, indikator yang telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar 100 % dari total indikator. Faktor yang mendukung tercapainya indikator tersebut adalah adanya koordinasi dengan pihak terkait dalam hal ini Kemenpan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai.

Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam rangka mencapai indikator kinerja utama adalah sebagai berikut.

1. Formasi pegawai belum terpenuhi karena banyaknya pegawai pensiun sehingga terjadi kekurangan pegawai hampir di semua OPD.

2. Kebutuhan pegawai yang banyak tidak sebanding dengan pemberian formasi CPNS dari Kemenpan RB sehingga komposisi pegawai tidak seimbang dengan kebutuhan.

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan Rencana Tindak Lanjut sebagai berikut:

1. Koordinasi dengan Kementerian terkait untuk pemenuhan formasi jabatan sesuai dengan proyeksi kebutuhan pegawai, pelaksanaan seleksi CPNS di Tahun 2018, memanfaatkan pegawai non PNS/kontrak, mengelola pindah pegawai ke Pemda DIY secara selektif serta memanfaatkan sumber daya lain sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
2. Melakukan koordinasi dalam rangka penataan kelembagaan yang efektif dan efisien.

LAMPIRAN:

- Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)
- Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2018
- Lampiran 3. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun Sebelumnya
- Lampiran 4. Capaian Kinerja Eselon II dan Eselon III Tahun 2017
- Lampiran 5. Capaian Kinerja Eselon II dan Eselon III Tahun 2018
- Lampiran 6. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY sesuai RPJMD 2017-2022

Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik Secara Profesional	
Indikator: Presentase Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur	
Formula Penghitungan: (Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100 % dibagi dua)	
Kondisi Awal	Kondisi Akhir
69	85

Sistem Peningkatan						
Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional						
Indikator: Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur						
Formula Penghitungan: (Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100 % dibagi dua)						
Kondisi Awal (2016)	2016	2016	2016	2016	2016	2016
69.00	76.50	78.00	79.50	81.50	83.00	85.00

Program Perangkat Daerah 1						
PETENCANAAN, PENGADAAN PEGAWAI DAN PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN*						
Sasaran Program PD						
Meningkatnya Pemenuhan kebutuhan pegawai						
Indikator: 1. Persentase Pegawai sesuai Kebutuhan Pegawai (Formasi dan Bezetting)						
Formula Penghitungan: Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100 %						
Realisasi Angka Pegawai	Target Tahunan Sasaran					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
63.00	76.00	77	79.00	81.00	83.00	85.00
Kegiatan 1						
Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur						
		1,600,000,000.00	1,833,683,000.00	1,750,000,000.00	1,700,000,000.00	1,650,000,000.00
Indikator: 2. Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan Data Kepegawaian Terintegrasi, Valid, dan Update						
Formula Penghitungan: Jumlah Pegawai Perangkat Daerah dengan data Kepegawaian yang sudah terintegrasi, Valid dan Update dibagi Jumlah Perangkat Daerah keseluruhan dikali 100 %						
Realisasi Angka Pegawai	Target Tahunan Sasaran					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
61.33	23.2	62	80.8	90.4	91.3	92.2
		2,587,265,000.00	2,509,054,296.00	2,225,190,949.80	2,177,703,199.00	2,116,394,386.40
Kegiatan 2						
Pengelolaan Sistem Informasi serta Dokumentasi Aparatur						
		987,265,000.00	675,771,296.00	475,190,949.00	477,703,199.00	466,394,386.40
Program Perangkat Daerah 2						
Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karier Pegawai						
Sasaran Program PD						
Meningkatnya kompetensi pegawai						
Indikator: Persentase Pemenuhan Kompetensi Pegawai						
Formula Penghitungan: (Jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi) x 100 %						
Realisasi Angka Pegawai	Target Tahunan Sasaran					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
75	77	79	80	82	83	85
		5,622,266,210.00	3,778,050,132.00	3,350,618,189.10	3,279,112,720.50	3,186,795,958.80
Kegiatan 1						
Pengembangan Profesionalisme Aparatur						
		3,499,573,910.00	2,114,170,132.00	1,900,618,189.00	1,829,112,720.00	1,786,795,958.00
Kegiatan 2						
Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur						
		1,490,750,000.00	1,663,880,000.00	145,000,000.00	1,450,000,000.00	1,400,000,000.00

Program Peringkat Daerah						
PEMBINAAN KEDUDUKAN HUKUM DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI*						
Sasaran Program PD						
Meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai						
Indikator:1)Persentase SK Kepegawain yang Diselesaikan Tepat Waktu						
Formula Penghitungan:(Jumlah SK Kepegawain yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi Jumlah SK Kepegawain yang dikeluarkan) x 100 %						
Kondisi Awal (2015)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
87,00	80,00	87,00	89,00	91,00	92,00	93,00
		1,957,652,100.00	2,187,848,964.00	1,451,652,684.30	2,073,480,312.00	1,502,620,294.80
Kegiatan 1						
Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur						
		1,491,821,700.00	1,842,050,964.00	1,076,652,684.30	1,693,480,312.00	1,117,620,294.80
Kegiatan 2						
Penetapan Disiplin Aparatur						
		465,830,400.00	345,834,000.00	375,000,000.00	380,000,000.00	385,000,000.00



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jl. Kyai Mojo No. 56, Yogyakarta, Telepon (0274) 562150 Faksimile Pst. 2903
Website : <http://bkd.jogjapro.go.id> Email : bkd@jogjapro.go.id Kode Pos 55282

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

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

Nama : R. AGUS SUPRIYANTO
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : HAMENGKU BUWONO X
Jabatan : Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2018 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Yogyakarta,

Januari 2018

Pihak Kedua

Gubernur

Daerah Istimewa Yogyakarta



HAMENGKU BUWONO X

Pihak Pertama

Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY



R. AGUS SUPRIYANTO
NIP. 196003 198603 2 012

PERJANJIAN KINERJA

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah DIY
Tahun Anggaran : 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	persen	78	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	78

Jumlah Anggaran	:	Rp.15.989.224.000,-
1. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	:	Rp. 2.587.265.000,-
2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai	:	Rp. 5.612.686.210,-
3. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	:	Rp. 1.948.977.700,-
4. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah	:	Rp. 125.000.000,-
5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai	:	Rp. 2.246.937.500,-
6. Program Administrasi Perkantoran	:	Rp. 2.193.822.400,-

Keterangan
Anggaran APBD : Rp. 15.989.224.000,-
Anggaran Dekonsentrasi/ TP : Rp.-

7. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana : Rp. 1.057.034.400,-
Aparatur
8. Program Peningkatan Pengembangan : Rp. 217.500.750,-
Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan
Pelaporan Keuangan

Yogyakarta, Januari 2018

Pihak Kedua
Gubernur
Daerah Istimewa Yogyakarta



[Signature]
HAMENGKU BUWONO X

Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY



[Signature]
R. AGUS SUPRIYANTO
NIP. 19600318 198603 1 012



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55244, Telp. (0274) 562150 Psw. 2900-2931

Fax.Pst.2903, Telp. (0274) 512080

website : <http://www.bkd.jogjaprov.go.id>; e-mail : bkd@jogjaprov.go.id

Yogyakarta, 20 Februari 2019

Nomor : 061/ 01444 /2019

Lampiran :-

Hal : Tanggapan atas Evaluasi LKj-IP Tahun 2017

Sehubungan dengan rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 dari Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai surat Nomor 700/01339, tanggal 24 April 2018, mengenai: Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY, berikut ini kami sampaikan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut.

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (output, outcome dan IKU)	<ol style="list-style-type: none">1. Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait. Seleksi CPNS dikoordinasikan dengan Kemenpan RB dan juga dengan BKN RI dalam pelaksanaannya, dan tahun 2018 sudah dilaksanakan seleksi CPNS untuk 766 formasi.2. Penataan pegawai sebagai wujud pelaksanaan penataan kelembagaan baru;3. Melakukan pemetaan pegawai dalam rangka manajemen <i>talent</i> untuk pengelolaan manajemen ASN yang profesional, efisien dan efektif;4. Melakukan seleksi pegawai nonPNS kontrak di Tahun 2016 dan Tahun 2017 dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai.

Demikian surat ini Kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Daerah Istimewa Yogyakarta



R. AGUS SUPRIYANTO

NIP. 1960318 198603 1 012

Pengukuran Kinerja
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Periode IV (2017)
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan dengan Kompetensi Aparatur	Persentase Pemenuhan Kebutuhan dengan Kompetensi Aparatur	persen	80,96	80,88	
2	Meningkatkan Capaian Pelaksanaan Program Pendukung Sasaran SKPD	Persentase Rata-rata Hasil Ketercapaian Pelaksanaan Program Dukungan Sasaran SKPD	persen	100	100	

Keterangan Warna

Warna	Prosentase	Keterangan
	0 s/d 50	Sangat Rendah
	50.1 s/d 65	Rendah
	65.1 s/d 75	Sedang
	75.1 s/d 90	Tinggi
	90.1 lebih	Sangat Tinggi

(sumber : Permendagri 86 / 2017)

Pengukuran Kinerja

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Periode 2017-2022

Tahun Anggaran 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	persen	78	85,35	
2	Meningkatkan capaian pelaksanaan program pendukung sasaran SKPD	Persentase rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program dukungan sasaran SKPD	persen	100	100	

Keterangan Warna

Warna	Prosentase	Keterangan
	0 s/d 50	Sangat Rendah
	50.1 s/d 65	Rendah
	65.1 s/d 75	Sedang
	75.1 s/d 90	Tinggi
	90.1 lebih	Sangat Tinggi

(sumber : Permendagri 86 / 2017)