

**TAHU  
N 2017**



# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**



## **Badan Kepegawaian Daerah DIY**

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta  
Telp. (0274) 562150, Fax. 2903  
Website: <http://www.bkd.jogjaprov.go.id>

# Kata Pengantar

---

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta disusun berdasarkan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) Tahun Anggaran 2017, serta Perjanjian Kinerja Tahun 2017 dan merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Penyajian LKj IP ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang berorientasi pada hasil, baik berupa *output* maupun *outcomes* di masa mendatang.

Yogyakarta, 28 Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ttd

R. AGUS SUPRIYANTO  
NIP. 19600318 198603 1 012

# Ikhtisar Eksekutif

---

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 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 2012-2017. 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 2017, dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Sasaran 1: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi, dengan indikator kinerja adalah Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur.

capaian kinerja Tahun 2017 adalah sebesar 80,88% dari target 80,96% yang ditetapkan.

Di luar Indikator Kinerja Utama, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta juga ditunjukkan oleh pencapaian target terkait dengan meningkatkan capaian pelaksanaan program pendukung sasaran SKPD dengan indikator persentase rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program dukungan sasaran SKPD dengan capaian kinerja Tahun 2017 sebesar 100%.

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. Berkurangnya jumlah aparatur Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan oleh aparatur pensiun, tugas belajar serta kebijakan moratorium dari Pemerintah Pusat yang belum jelas kapan berakhirnya menyebabkan beban kerja yang lebih besar sebagai dampak dari adanya pelimpahan pegawai dari

Kabupaten/Kota serta dampak dari perubahan kelembagaan baru yang sampai saat ini masih belum diputuskan.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

# Daftar Isi

---

KATA PENGANTAR .....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
I.1 Struktur Organisasi.....	dst
I.2 Fungsi dan Tugas	
I.3 Keadaan Pegawai	
I.4 Keadaan Sarana dan Prasarana	
I.5 Keuangan	
I.6 Sistematika LKj IP	
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
II.1 Perencanaan Strategis	
II.1.1 Visi dan Misi	
II.1.2 Tujuan dan Sasaran	
II.1.3 Strategi	
II.1.3.1 Misi 1	
II.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2017	
II.3 Rencana Anggaran Tahun 2017	
II.3.1 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	
II.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis	
II.4 Instrumen Pendukung	
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
III.1. Capaian Kinerja Tahun 2017	
III.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	
III.3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya	
III.4. Akuntabilitas Anggaran	
BAB IV PENUTUP	
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

# Daftar Tabel

---

Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.....	
Tabel II.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2017.....	
Tabel II.3 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017.....	
Tabel II.4 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis.....	

# BAB 1

## Pendahuluan

### **Bab 1 Berisi :**

1. *Struktur Organisasi*
2. *Fungsi dan Tugas*
3. *Isu-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 2017 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.

Laporan Kinerja 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 2017 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 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi 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.

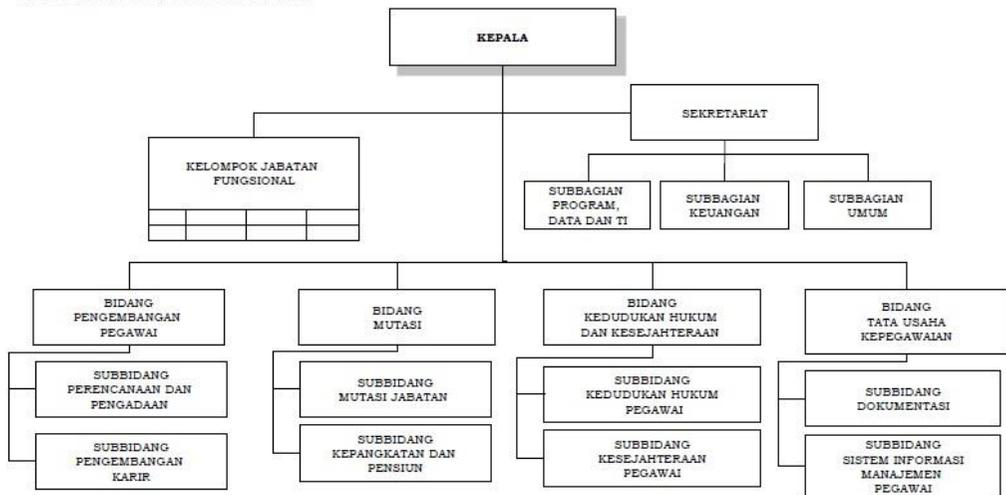
## I.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Daerah Istimewa Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 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 : Lampiran Perdas No. 3 Tahun 2015

### I.2 Tugas dan Fungsi

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

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian Daerah Derah 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 sumberdaya manusia aparatur;
6. Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

### **I.3 Isu isu Strategis**

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;
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. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian untuk mendukung *interlink* pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan instansi-instansi terkait;
5. Pengembangan sistem *reward* dan *punishment* melalui peningkatan kesejahteraan pegawai;
6. Dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society*;
7. Rendahnya akses informasi serta belum adanya pembinaan Aparatur Pemda DIY yang terindikasi HIV/AIDS.

### **I.4 Keadaan Pegawai**

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 :

**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	41	37	78
5.	Fungsional Tertentu	-	5	5

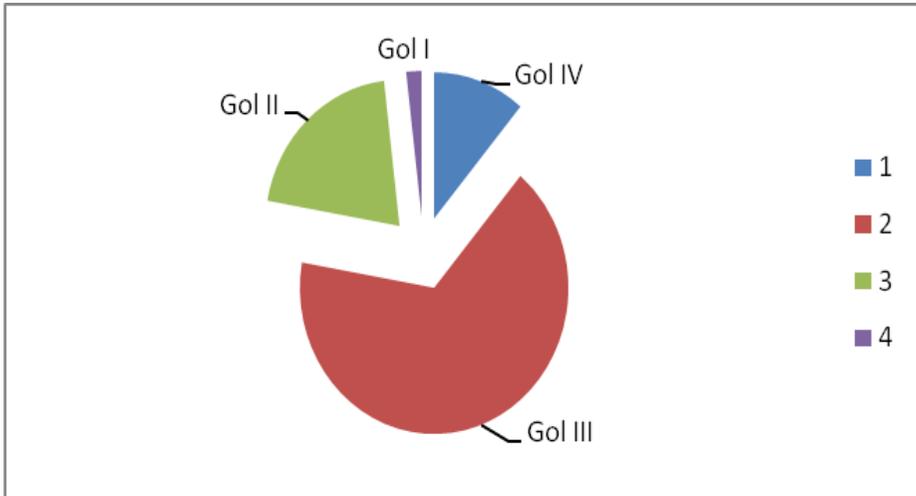
*Sumber data : Sistem Informasi Kepegawaian Pemda DIY per 31 Desember 2017*

**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*

**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.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 Eselon IV.a	14	14
4.	Fungsional Umum	126	81
5.	Fungsional Tertentu	6	76
Jumlah		153	102

*Sumber data : Peraturan Gubernur D.I. Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2012*

### **I.5 Keadaan Sarana dan Prasarana**

Lokasi kantor 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 Daerah Istimewa Yogyakarta kepada masyarakat. Nilai aset yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta per 31 Desember 2017 adalah sebesar Rp. 26.183.957.664,00 terdiri atas **aset lancar** sebesar Rp. 70.807.250,00 **aset tetap** sebesar Rp. 26.113.150.414,00 dan **aset lainnya** Rp. 0,00. Sarana dan prasarana yang dikelola per Desember 2017 sebagai berikut :

**Tabel I.5**  
**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	3	
5.	Alat-alat Pertanian/Perternakan	1	
6.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	1.624	
7.	Alat-alat Studio dan Komunikasi	203	
8.	Bangunan Gedung	52	52 Ruang (Gedung BKD dan Balai PKP) dan 1 Gedung Arsip
9.	Instalasi	2	
10.	Jaringan	1	
11.	Buku Perpustakaan	1.729	
12.	Barang Bercorak Kesenian/Kebudayaan	32	

*Sumber data : Laporan Keuangan BKD DIY TA 2017*

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.6**  
**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	5

*Sumber data : Peraturan Gubernur DIY No. 26 Tahun 2008*

## I.6 Keuangan

Penyelenggaraan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan plafon anggaran APBD DIY Tahun Anggaran 2017. Rincian alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun anggaran 2017 adalah sebagai berikut :

**Tabel I.7**  
**Jumlah Anggaran yang Dikelola**

No.	Uraian	Anggaran
I.	Belanja Tidak Langsung	128.788.535.445,-
1.	Gaji dan Tugasan	5.609.845.245,-
2.	Tambahan Penghasilan PNS	123.138.245.700,-
3.	Biaya Insentif Retribusi Daerah	40.444.500,-
II.	Belanja Langsung	19.008.248.540,-
1.	Pogram Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.954.805.100,-
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.039.678.140,-
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	623.644.900,-
	Program Peningkatan Pengembangan Sistem	181.730.000,-
4.	Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	
5.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	9.800.611.900,-
	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur Pemda	5.407.778.500,-
<b>JUMLAH</b>		<b>147.796.783.985,-</b>

*Sumber data : DPPA BKD DIY TA 2017*

## I.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta DIY tahun 2017 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 LKj IP/manfaat LKj IP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Potensi yang menjadi ruang lingkup OPD dan Sistematika penulisan LKj IP.

## **BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, rencana kinerja tahunan 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 instansi.

## **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 tupoksi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran/tujuan organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

## **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 2017*
3. *Rencana Anggaran Tahun 2017*
4. *Instrumen Pendukung*

### **II.1 Perencanaan Strategis**

Pembangunan yang telah dilaksanakan Pemerintah Daerah DIY selama lima tahun terakhir menunjukkan tingkat keberhasilan yang baik. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, RPJMD 2012-2017 telah mengalami 2 (dua) kali perubahan. Evaluasi Pembangunan ini dilakukan pada tahun 2014 dan tahun 2015.

Perubahan pertama pada tahun 2014 disebabkan karena adanya beberapa indikator target sasaran yang capaiannya telah melampaui target yang ditetapkan pada akhir RPJMD. Hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dengan dilakukannya perubahan terhadap RPJMD 2012-2017 berdasarkan amanat Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 8 tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2013 dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 104 Tahun 2014 Tentang Perubahan Target Pencapaian Sasaran Tahunan Rencana Jangka Menengah, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Serta Indikator Kinerja Utama Gubernur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2012-2017.

Kemudian perubahan kedua pada tahun 2015, disebabkan karena adanya perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga diperlukan perubahan Peraturan Gubernur Nomor 104 Tahun 2014 Tentang Perubahan Target Pencapaian Sasaran Tahunan Rencana Jangka Menengah, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Serta Indikator Kinerja Utama Gubernur Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Daerah Tahun 2012-2017 menjadi Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 118 Tahun 2015 Tentang Perubahan Peraturan Gubernur Nomor 104 Tahun 2014 Tentang Perubahan Target Pencapaian Sasaran Tahunan Rencana Jangka Menengah, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Serta Indikator Kinerja Utama Gubernur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2012-2017.

Selaras dengan perubahan RPJMD 2012-2017 yang kedua menimbulkan konsekuensi logis adanya tindak lanjut dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2017, yang telah ditetapkan dalam SK Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 565/PDTI tanggal tentang Perubahan Kedua Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2012-2017. Perubahan kedua ini perlu dilakukan untuk melakukan rasionalisasi terkait target kinerja sasaran, program dan kegiatan pendukung sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang sesuai dengan perubahan kedua. Hal ini sebagai penjabaran sasaran dan indikator Gubernur dalam perubahan RPJMD. Hasil perubahan RPJMD DIY Tahun 2012-2017 yang kedua akan digunakan sebagai panduan dalam menentukan program kegiatan dalam rencana kerja sampai dengan tahun akhir RPJMD. Perubahan yang dilakukan tercantum dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

### II.1.1 Visi dan Misi

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan menyangkut ke mana Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi merupakan suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisi cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan.

Mengacu pada Visi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dituangkan dalam RPJMD Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 - 2017 yakni ***“Daerah Istimewa Yogyakarta yang Lebih Berkarakter, Berbudaya, Maju, Mandiri dan Sejahtera Menyongsong Peradaban Baru”***, maka Visi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2012 - 2017 yaitu:

### **“Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya”**

Misi merupakan sesuatu yang diemban atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penyelenggaraan pemerintahan. Misi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 – 2017 adalah sebagai berikut:

### **“Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur”**

#### **II.1.2 Tujuan dan Sasaran**

##### **Tujuan**

Mengacu pada Visi dan Misi yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah selama lima tahun anggaran adalah :

### **“Meningkatnya Manajemen Sumber Daya Aparatur”**

##### **Sasaran Strategis**

Mengacu pada misi yang telah ditetapkan, maka sasaran-sasaran strategis yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Sasaran Strategis**

**Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Target tahunan					Keterangan
				2013	2014	2015	2016	2017	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Terwujudnya manajemen kepegawaian yang berkualitas	Persentase ketepatan waktu penyelesaian dan kebenaran pembuatan SK kepegawaian	Persen	98,43	98,46	n/a	n/a	n/a	awal
		Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	Persen	67	68,5	n/a	n/a	n/a	awal
2.	Meningkatnya kualitas manajemen sumberdaya aparatur	Persentase kualitas manajemen sumberdaya aparatur	persen	n/a	n/a	79,03	78,57	n/a	review
3.	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dan kompetensi aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	persen	n/a	n/a	n/a	n/a	80,96	Perubahan kedua

**II.1.3 Strategi**

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, meliputi penetapan strategi, kebijakan, program dan kegiatan.

### II.1.3.1 Misi 1. Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur

#### ❖ Strategi

Strategi untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dirumuskan dalam *grand design* pengelolaan manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 - 2017, sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem rekrutmen pegawai
2. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur
3. Menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi
4. Mengembangkan pola karier pegawai
5. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
6. Membentuk pegawai yang berkarakter dan melestarikan budaya
7. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian secara terintegrasi
8. Meningkatkan mutu layanan dan jejaring kerja balai pengukuran kompetensi pegawai
9. Pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai
10. Meningkatkan pengelolaan pensiun pegawai
11. Meningkatkan sarana dan prasarana

#### ❖ Kebijakan

1. Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang transparan, obyektif dan profesional.
2. Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur dengan pengiriman aparatur dalam tugas belajar, pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional kepemimpinan.
3. Menyediakan dukungan administrasi, sarana dan prasarana perkantoran secara lebih memadai.

### ❖ Program

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;
6. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemda.

### ❖ Kegiatan

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 Disiplin Aparatur
  - a) Pengadaan Sarana dan Prasarana Peningkatan Disiplin Aparatur.
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja 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.
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
  - a) Pengukuran Kompetensi Pegawai;
  - b) Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur;
  - c) Penegakan Disiplin Aparatur;
  - d) Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur;
  - a) Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun;

- b) Pengelolaan Sistem Informasi serta Dokumentasi Aparatur;
  - c) Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur.
6. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemda
- a) Pengembangan Profesionalisme Aparatur;
  - b) Pengelolaan Sertifikasi Layanan Mutu;
  - c) Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi.

## II.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2017

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 pada tabel berikut merupakan Perjanjian Kinerja tahun 2017:

**Tabel II.2**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2017**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	Persen	80,96	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	80,96

Target dari indikator kinerja sasaran yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta baru dapat dihitung di akhir tahun

dikarenakan bahan yang dipakai sebagai alat ukur baru terkumpul di akhir tahun. Pada awal tahun, kebutuhan formasi masih dalam tahap usulan ke Pemerintah Pusat sehingga belum bisa dipastikan angka yang dijadikan acuan. Rekap kesesuaian dalam penempatan jabatan merupakan satu kesatuan dalam perhitungan, sehingga tidak dapat dipisah-pisah untuk penghitungannya, di samping adanya kebijakan yang seringkali menyertai setiap pengambilan keputusan.

### II.3 Rencana Anggaran Tahun 2017

Pada Tahun Anggaran 2017 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 146.968.143.823,00. Melalui mekanisme perubahan APBD 2017 menjadi Rp. 147.796.783.985,00 dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp. 128.788.535.445,00 dan Belanja Langsung Rp. 19.008.248.540,00. Adapun realisasi anggaran sebesar Rp. 144.674.628.958,00 (97,89%) dengan rincian untuk belanja tidak langsung Rp 128.615.422.622,00 (99,87%) dan belanja langsung sebesar Rp 16.059.206.336,- (84,49%).

#### II.3.1 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel II.3**  
**Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**  
**Tahun 2017**

Uraian	Target	Prosentase
<b>Belanja Tidak Langsung</b>	Rp. 128.788.535.445,00	100%
<b>Belanja Langsung</b>	Rp. 19.008.248.540,00	100%
<b>Jumlah</b>	Rp.147.796.783.985 ,00	100%

#### II.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

**Tabel II.4**  
**Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis**

No	Sasaran	Anggaran	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	Rp. 15.208.390.400,00	80,96	Formula : Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu 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 :

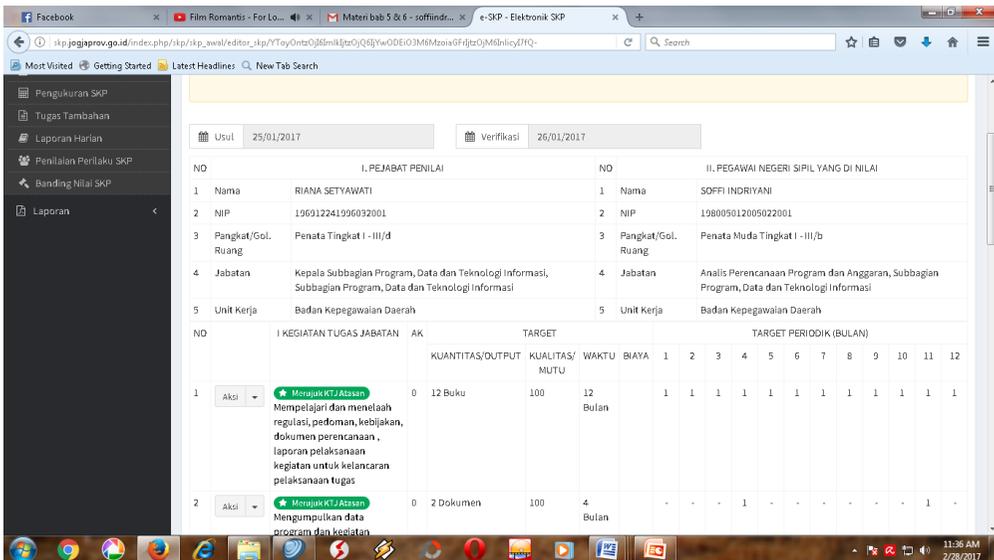
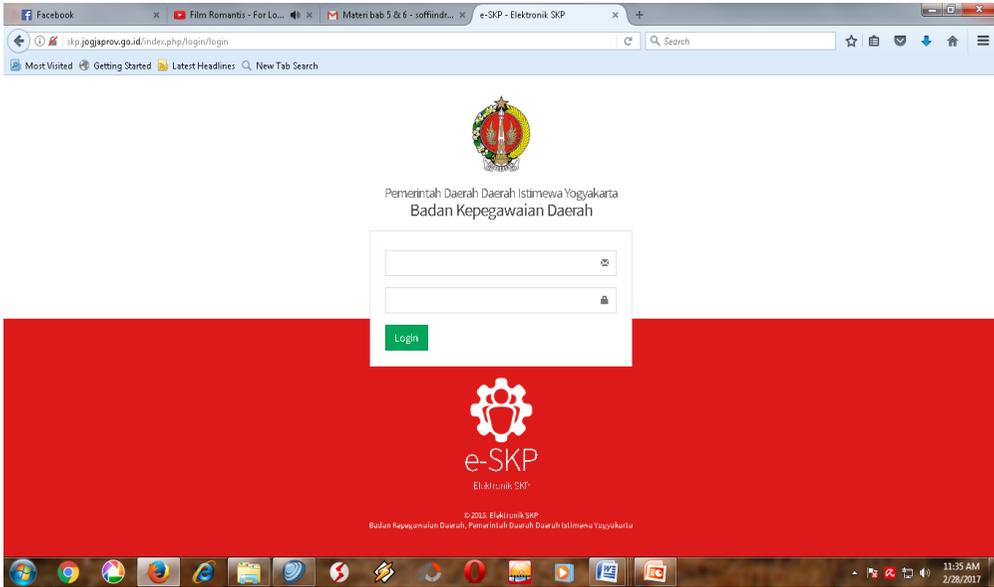
1. Penilaian manajemen mutu ISO 9001:2015. Penilaian manajemen mutu ini dibuktikan dengan adanya sertifikasi ISO yang telah diterima oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara itu, bidang-bidang layanan yang telah mendapatkan sertifikasi ISO meliputi :
  - a) Layanan kenaikan 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).



### 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	<input type="checkbox"/>
1121	xxx	Reza Raharjo	10/11/2014	nurrhariyadi@yahoo.com	Tenaga Kesehatan	<input type="checkbox"/>
1122	09.11.3390	Nur Rahman	10/11/2014	nur_rahman@gmail.com	Tenaga Kesehatan	<input type="checkbox"/>
1212	09.11.3393	Dwi Ananto	10/11/2014	dwi_ananto@yahoo.com	Tenaga Teknis	<input type="checkbox"/>

## 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

# Akuntabilitas Kinerja

## **Bab 3 Berisi :**

1. *Capaian Kinerja Tahun 2016*
2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
3. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya*
4. *Akuntabilitas Anggaran*

## **III.1. Capaian Kinerja Tahun 2017**

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja yang dicapai. Penilaian akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang dihasilkan selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

**Tabel III.1**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah	Merah

❖ Berdasarkan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010

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 III.2**  
**Capaian Kinerja Tahun 2017**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA/ KODE
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	persen	80,96	80,88	99,90	Hijau Tua

Dari tabel di atas, terdapat satu indikator dan satu sasaran strategis. Pada tahun 2017, indikator tersebut kinerja utama dengan capaian sebesar 80,88% atau sebesar 99,90% dari target sebesar 80,96% yang sudah ditetapkan. 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. 
$$(((13.803/15.905) \times 100\%) + ((9.172/12.232) \times 100\%))/2 = 80,88\%$$

### III.2. 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 indikator kinerja menurut sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

#### III.2.1. Sasaran Strategis Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan Dengan Kompetensi Aparatur

Tolok ukur capaian sasaran strategis meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur adalah persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur, dengan 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.

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

1. Sasaran program 1 adalah meningkatnya pemenuhan kompetensi aparatur dengan indikator program adalah prosentase pemenuhan kompetensi aparatur. Formulasi indikator ini adalah jumlah pemenuhan dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Target Tahun 2017 adalah sebesar 75,00%. Program yang mendukung indikator ini adalah program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemda. Capaian indikator program ini untuk Tahun 2017 adalah 74,98%, yaitu  $(9.172/12.232) \times 100\%$ .
2. Sasaran program 2 adalah terpenuhinya kebutuhan aparatur dengan indikator programnya adalah persentase pemenuhan kebutuhan aparatur dan formulasi indikatornya adalah jumlah formasi yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%. Target indikator ini untuk Tahun 2017 adalah 86,92% dan telah tercapai sebesar 86,78%, yaitu  $(13.803/15.905) \times 100\%$ .

**Tabel III.3**  
**Target dan Realisasi Kinerja**

No	Indikator Kinerja	Capaian 2016	2017			Target Akhir Renstra (2017)	Capaian s/d 2017 terhadap 2017 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi*		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	-	80,96	80,88	99,90	80,96	99,90

Capaian indikator kinerja utama di tahun 2017 didukung oleh dua indikator program, yang terdiri atas indikator program persentase pemenuhan kompetensi aparatur adalah 9.172 dibagi 12.232 dikali 100% yaitu 74,98%. Hasil yang dicapai belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu 75,00%, atau tercapai sebesar 99,97%. Sedangkan indikator program persentase pemenuhan kebutuhan aparatur adalah 13.803 dibagi 15.905 dikali 100% adalah 86,78%, atau sebesar 99,84% dan tidak bisa mencapai target dikarenakan adanya kebijakan moratorium dari Pemerintah Pusat.

Capaian atas indikator program yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2017 jika dibandingkan dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut :

- indikator program persentase pemenuhan kompetensi aparatur tahun 2017 adalah 74,98% dari target sebesar 75,00% dan Tahun 2016 tercapai 73,26% dari target 70% atau sekitar 104,66%. Target tidak dapat tercapai dikarenakan masih dilakukan pendataan yang mendalam terkait profil pegawai dari masing-masing SKPD, dan terutama terhadap pegawai limpahan dari Kabupaten/Kota.

Jumlah pemenuhan kriteria  
dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu X 100%  
 Jumlah formasi yang sudah diisi

- indikator program persentase pemenuhan kebutuhan aparatur tahun 2017 adalah 86,78% dari target sebesar 86,92% atau tercapai sebesar 99,84% dan Tahun 2016 tercapai 77,12% dari target 87,15%, atau sekitar 88,49%. Capaian pemenuhan kebutuhan ini mengalami kenaikan yang signifikan dikarenakan adanya kebijakan penerimaan non PNS kontrak sebesar 11,35%.

$$\frac{\text{Jumlah formasi jabatan yang terisi}}{\text{Jumlah kebutuhan pegawai}} \times 100\%$$

Capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dari tahun ke tahun mengalami kenaikan mesti tingkat kenaikannya tidak begitu banyak. Tahun 2016 capaian sebesar 95,69% dan tahun 2017 sebesar 99,90%. Berikut ini adalah faktor-faktor penghambat indikator kinerja presentase kualitas manajemen sumber daya aparatur terhadap target yang telah ditetapkan di tahun 2017, yaitu :

- 1) Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat tentang pemberlakuan moratorium pegawai selama tahun 2016, sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai. Kebijakan penundaan penambahan pegawai tahun 2016 mengacu pada surat Menpan-RB RI Nomor B/2163/M.PAN-RB/06/2015 tanggal 30 Juni 2015 tentang moratorium pegawai.
- 2) Untuk kesesuaian formasi dengan kompetensi individu belum bisa maksimal karena selama ini, pengukuran kompetensi hanya diperuntukkan bagi Pejabat eselon III yang telah memenuhi syarat dan akan menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga kompetensi individu masing-masing pegawai masih berdasarkan tingkat pendidikan, diklat dan pelatihan teknis.
- 3) Kebijakan kelembagaan baru masih dalam tahap pembahasan sehingga pengelolaan kepegawaian belum sesuai dengan rencana.

Sementara faktor-faktor yang menjadi pendukung dari indikator kinerja presentase kualitas manajemen sumber daya aparatur tahun 2017 adalah:

- 1) Pengukuran kepada pegawai yang memenuhi kriteria yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mendapatkan data potret potensi pegawai yang lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka pemetaan pegawai untuk manajemen suksesi sistem merit.
- 2) Koordinasi dalam kaitannya dengan penataan pegawai untuk mendukung penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta kemampuan individu.
- 3) Koordinasi secara berkala untuk menetapkan prioritas program kegiatan dukungan sehingga semua bisa berjalan dengan lebih baik.
- 4) Penambahan alokasi dana untuk pengembangan serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam kaitannya dengan peningkatan pendidikan formal yaitu pengiriman pegawai dalam tugas belajar dan ijin belajar maupun nonformal seperti diklat teknis fungsional, pelatihan serta kursus-kursus.
- 5) Seleksi tes kemampuan dasar (TKD) pegawai non PNS kontrak atau honorer untuk mengatasi kekurangan pegawai SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah dilakukan pada Bulan Desember 2017.

Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai target indikator kinerja persentase kualitas manajemen sumber daya aparatur serta solusi yang diambil adalah sebagai berikut :

- 1) Penataan kelembagaan baru yang membutuhkan penanganan khusus dalam kaitannya dengan penataan pegawai yang ada. Dengan adanya penataan kelembagaan baru, maka dilakukan juga penataan pegawai untuk mengisi kekosongan yang ada.
- 2) Melakukan pembinaan, pengembangan serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dengan penambahan alokasi anggaran untuk pengiriman aparatur dalam tugas belajar maupun ijin belajar serta diklat teknis, pelatihan dan kursus yang mendukung kinerja aparatur.
- 3) Pengalihan guru serta tenaga administrasi SMU/SMK yang sebelumnya ada di Kabupaten/kota. Pengalihan tenaga guru maupun tenaga administrasi dari SMU/SMK yang berasal dari

Kabupaten/kota membutuhkan pendataan yang lebih teliti serta rinci untuk mendapatkan kepastian jumlah. Menyiapkan segala keperluan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berupa penyediaan data kepegawaian, pakaian dinas, dan atributnya maupun mesin presensi yang nantinya digunakan dalam pengawasan disiplin pegawai. Untuk tahun 2016, pendataan sudah selesai dilakukan dan tindak lanjut di tahun 2017 adalah penyiapan sarana dan prasarana yang mendesak, yaitu mesin presensi serta penataan arsip kepegawaian yang ada. Pengadaan seragam serta kartu pengenalnya akan diakomodir di Tahun Anggaran 2019.

- 4) Adanya kebijakan pemerintah pusat dalam kaitannya dengan penerimaan pegawai sehingga menyebabkan jumlah pegawai yang ada semakin berkurang karena pensiun dan tugas belajar maupun sebab lainnya. Solusi yang dapat dilakukan adalah melakukan koordinasi tentang penerimaan pegawai dengan pihak-pihak terkait untuk dapat memenuhi formasi yang masih belum terisi yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Melakukan penghitungan ulang tentang formasi yang diperlukan oleh Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Serta rekrutmen pegawai non PNS kontrak dan tenaga tertentu melalui seleksi untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang ada di masing-masing SKPD meskipun tidak bisa secara keseluruhan terisi.
- 5) Adanya kebijakan dalam pemilihan atau penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi dengan menggunakan seleksi terbuka sebagai implementasi dari Undang-undang ASN. Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sudah menyiapkan anggaran dalam kaitannya dengan seleksi terbuka, melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait, serta menguatkannya dengan membuat regulasi yang mendukung kegiatan tersebut.
- 6) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selaku pengelola kepegawaian telah menjadi perintis pelaksanaan sistem merit yang menjadi amanat dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan manajemen ASN yang profesional, efisien dan efektif.

### III.4 Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2017 sebesar 84,49% dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 82,88%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 90,90%. Jika dilihat dari realisasi anggaran per sasaran program, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di sasaran program 1 yaitu program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemda (86,05%). Sedangkan penyerapan terkecil pada program/kegiatan di sasaran program 2 yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur (81,14%).

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 2017 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

**Tabel III.4**  
**Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2017**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target	Realisasi	% Realisasi
1	2		3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur	Persentase kualitas manajemen sumber daya aparatur	80,96	80,88	99,90	15.208.390.400	12.605.255.995	82,88
<b>Jumlah</b>			<b>80,96</b>	<b>80,88</b>	<b>99,90</b>	<b>15.208.390.400</b>	<b>12.605.255.995</b>	<b>82,88</b>
<b>Total Belanja Langsung</b>			<b>80,96</b>	<b>80,88</b>	<b>99,90</b>	<b>15.208.390.400</b>	<b>12.605.255.995</b>	<b>82,88</b>

Tabel III.5

## Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Program Tahun 2017

No	Program	Anggaran*			Keterangan
		Target	Realisasi	% Deviasi	
1	2	3	4	5	6
1.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	9.800.611.900	7.951.980.444	18,86	Adanya kebijakan moratorium dari pemerintah pusat
2.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemda	5.407.778.500	4.653.275.551	13,95	Adanya penundaan pengiriman PNS ijin belajar S1 dikarenakan terkendala kebijakan dari Dikti.
<b>Jumlah</b>		<b>15.208.390.400</b>	<b>12.605.255.995</b>	<b>32,81</b>	
<b>Total Belanja Langsung</b>		<b>15.208.390.400</b>	<b>12.605.255.995</b>	<b>32,81</b>	

Sumber Data : DPPA BKD DIY Tahun 2017

# BAB 4

## Penutup

### **Bab 4 Berisi :**

1. *Kesimpulan*
2. *Saran*

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun Anggaran 2017 merupakan tahun kelima dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2017. 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 2017 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari analisis sasaran strategis meningkatnya pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur dan indikator kinerja utama Persentase pemenuhan kebutuhan dengan kompetensi aparatur yang dipilih sebagai tolak ukur, pada tahun 2017 telah tercapai sebesar 80,88% dari target 80,96% atau tercapai sebesar 99,90%. Ketidaktercapaian target ini dikarenakan adanya faktor internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan kendala terbesar dan tidak dapat dihindarkan adalah adanya kebijakan dari pemerintah pusat berupa moratorium penerimaan pegawai.

Langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi serta komunikasi yang lebih intensif dengan pihak-pihak terkait.
2. Memberikan perhatian khusus atas program/kegiatan yang mendukung indikator kinerja sasaran untuk bisa mencapai target sesuai dengan harapan.

3. Melaksanakan pengembangan pegawai di bidang pendidikan serta kompetensi untuk menunjang kegiatan.
4. Melakukan alternatif penyelesaian kekurangan pegawai dengan seleksi penerimaan pegawai non PNS kontrak.
5. Koordinasi dalam rangka percepatan penataan kelembagaan baru sehingga penataan pegawai bisa segera dirumuskan dan dilaksanakan.

## **LAMPIRAN**

1. Struktur Organisasi.
2. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun).
3. Perjanjian Kinerja Tahun 2017.
4. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun Sebelumnya.
5. Capaian Kinerja 2017.
6. Penghargaan yang pernah diterima.