

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun Anggaran 2014 dan ini sebagai tindak lanjut pelaksanaan Revisi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011 – 2015.

Secara substantif Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul merupakan media pertanggungjawaban yang dibuat secara periodik yang berisikan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah untuk mendorong instansi pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Selain itu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan sistem akuntabilitas instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

Materi Laporan Kinerja mengandung analisis pencapaian sasaran serta ukuran atas kegiatan program dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra untuk tahun yang bersangkutan, disamping itu juga Laporan Kinerja memuat informasi mengenai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran untuk diperbaiki dimasa yang akan datang.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi Laporan Kinerja ini tentunya masih didapatkan kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian laporan ini kami sampaikan untuk dijadikan bahan kajian lebih lanjut.

Bantul 02-02-2015  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Bantul



Drs. SUPRIYANTO, MM  
NIP. 19590527 198201 1 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Maksud dan Tujuan.....	1
1.3.Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	2
1.4.Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) BKD Kabupaten Bantul .....	5
1.5.Sarana dan Prasarana .....	7
1.6.Isu-isu Strategis di Bidang Kepegawaian .....	8
1.7.Sistematika Penyajian Laporan Kinerja .....	9
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>10</b>
2.1.Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	10
2.2.Rencana Strategis (Renstra) BKD Kabupaten Bantul .....	11
2.2.1. Visi .....	11
2.2.2. Misi.....	11
2.2.3. Tujuan .....	12
2.2.4.Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran .....	13
2.3.Rencana Kinerja Tahunan (RKT) .....	16
2.4.Perjanjian Kinerja .....	17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Pengukuran Kinerja .....	22
3.3. Pencapaian Sasaran Strategis .....	24
3.4. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	26
3.5. Akuntabilitas Keuangan.....	40
3.5.1.Anggaran dan Realisasi APBD .....	41
3.5.2.Anggaran dan Realisasi Per Kegiatan .....	42
3.5.3.Anggaran dan Realisasi Per Indikator Sasaran .....	46
<b>BAB IV P E N U T U P .....</b>	<b>47</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember ..... Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2010 s/d Tahun 2014.....	5
Tabel 2	Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember ..... Berdasarkan Golongan Tahun 2010 s/d Tahun 2014 .....	6
Tabel 3	Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember ..... Berdasarkan Usia Tahun 2010 s/d Tahun 2014.....	6
Tabel 4	Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember ..... Berdasarkan Pendidikan Tahun 2010 s/d Tahun 2014 .....	7
Tabel 5	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah .....	10
Tabel 6	Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian .....	13
Tabel 7	Misi 2 : Meningkatkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian.....	14
Tabel 8	Sasaran Program dan Kegiatan .....	14
Tabel 9	Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah .....	16
Tabel 11	Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	23
Tabel 12	Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2014 .....	25
Tabel 13	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Pertama.....	27
Tabel 14	SOP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul .....	33
Tabel 15	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Kedua.....	35
Tabel 16	Hasil IKM per unsur.....	38
Tabel 17	Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2014 .....	41
Tabel 18	Anggaran dan Realisasi Kegiatan .....	42
Tabel 19	Anggaran dan Realisasi Per-sasaran.....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	Bagan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Bantul.....	4
Gambar	2	Aset BKD Tahun 2011 s/d Tahun 2014.....	8
Gambar	3	Aplikasi SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian.....	25
Gambar	4	Prosentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2013 s/d 2014.....	28
Gambar	5	Prosentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2013 s/d 2014 berdasarkan Jabatan Fungsional.....	28
Gambar	6	Prosentase Penerapan SKP.....	30
Gambar	7	Prosentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Penempatan Dokumen Kepegawaian Tahun 2013 s/d Tahun 2014.....	36
Gambar	8	Capaian IKP dari Tahun 2013 s/d Tahun 2014.....	37
Gambar	9	Nilai Rata-rata IKM BKD Tahun 2014.....	39
Gambar	10	Anggaran BKD Tahun 2011 s/d Tahun 2014.....	42

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.

Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 60 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul melaksanakan 2 Misi, 2 Tujuan, 2 Sasaran, 6 Program dan 39 Kegiatan yang didukung anggaran sebesar Rp.4.837.423.550,- terealisasi Rp. 3.917.135.201,- atau 81,54 %.

Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2014 berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja Permenpan Nomor 54 Tahun 2010 dengan nilai rata-rata telah tercapai **89,49** atau telah direalisasikan dengan kriteria penilaian "**Tinggi**". Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) indikator kinerja disimpulkan bahwa 2 (dua) indikator kinerja kriteria penilaian " Sangat Tinggi " dan 2 (dua) indikator kinerja kriteria penilaian " Tinggi ". Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2014 sudah dilaksanakan dengan baik dan akan dipertahankan pada Tahun berikutnya.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi publik saat ini diharapkan lebih terbuka dan dapat memberikan suatu transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi publik diharapkan dapat membuat suatu Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*) serta Laporan Pertanggungjawaban (*Performance Accountability Report*) organisasi yang dapat mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Pada setiap akhir tahun anggaran setiap instansi sudah mulai melakukan proses penyusunan Pelaporan Kinerja untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Pelaporan Kinerja menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

### 1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Pelaporan Kinerja Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul Tahun 2014 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Pelaporan Kinerja juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Tujuan penyusunan Pelaporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

### **1.3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Sedangkan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 60 Tahun 2008 .

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

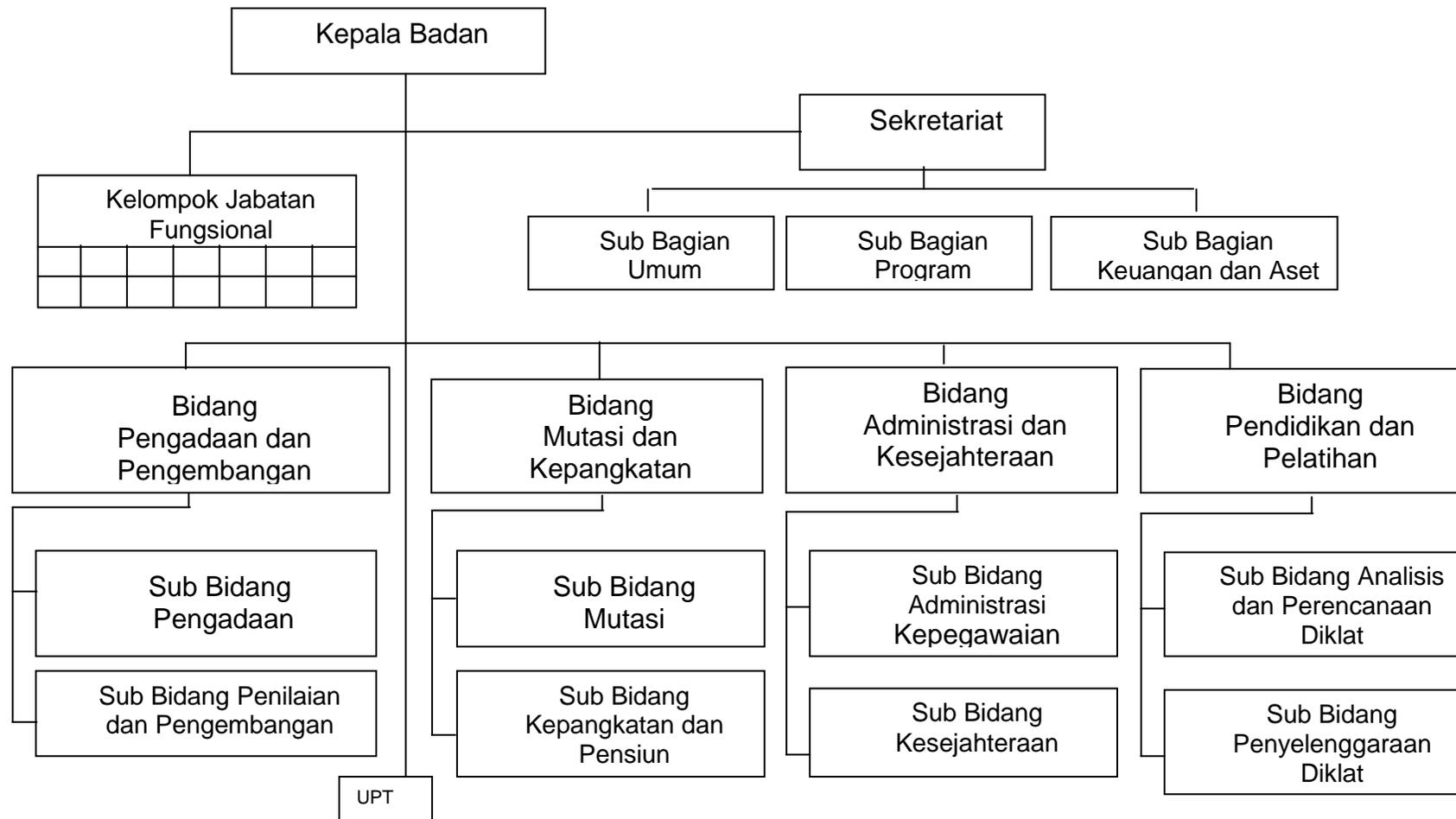
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian; dan

d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul :

## Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Bantul

#### 1.4. Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) BKD Kabupaten Bantul

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, 1 (5) eselon III dan 17 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2014 adalah 45 orang dengan perincian 27 orang laki-laki dan 18 orang perempuan, dengan perincian sebagai berikut : Berikut perkembangan data pegawai BKD dari Tahun 2010 s/d 2014 :

- a. Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2010 s/d Tahun 2014

**Tabel 1**  
**Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2010 s/d Tahun 2014**

NO	TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
1	2010	29	21	50
2	2011	31	19	50
3	2012	27	18	45
4	2013	26	19	45
5	2014	27	18	45

Sumber : Bidang Administrasi dan Kesejahteraan BKD 2015

Dilihat dari komposisi jenis kelamin PNS laki-laki di Badan Kepegawaian Daerah lebih banyak dari PNS perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja BKD setiap tahunnya.

- b. Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2010 s/d Tahun 2014 :

**Tabel 2**  
**Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember**  
**Berdasarkan Golongan Tahun 2010 s/d Tahun 2014**

No	Tahun	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	2010	-	15	33	2	50
2	2011	1	16	31	2	50
3	2012	1	13	27	4	45
4	2013	1	12	29	3	45
5	2014	1	11	29	4	45

Sumber : Bidang Administrasi dan Kesejahteraan BKD 2015

Dilihat dari tabel diatas PNS BKD Kabupaten Bantul yang mempunyai golongan III dan golongan II yang lebih banyak hal ini merupakan factor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2010 s/d Tahun 2014 :

**Tabel 3**  
**Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember**  
**Berdasarkan Usia Tahun 2010 s/d Tahun 2014**

No	Tahun	Usia				Jumlah
		18-25	26-35	36-45	46-60	
1	2010	8	15	15	12	50
2	2011	6	14	18	12	50
3	2012	2	13	17	13	45
4	2013	2	13	15	15	45
5	2014	1	14	15	15	45

Sumber : Bidang Administrasi dan Kesejahteraan BKD 2015

Dilihat dari tabel diatas PNS yang bekerja di BKD Kabupaten Bantul banyak yang berada di rentang usia optimal untuk melaksanakan pekerjaan, ini adalah salah satu factor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

- d. Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2010 s/d Tahun 2014 :

**Tabel 4**  
**Data Pegawai BKD Kabupaten Bantul Per 31 Desember**  
**Berdasarkan Pendidikan Tahun 2010 s/d Tahun 2014**

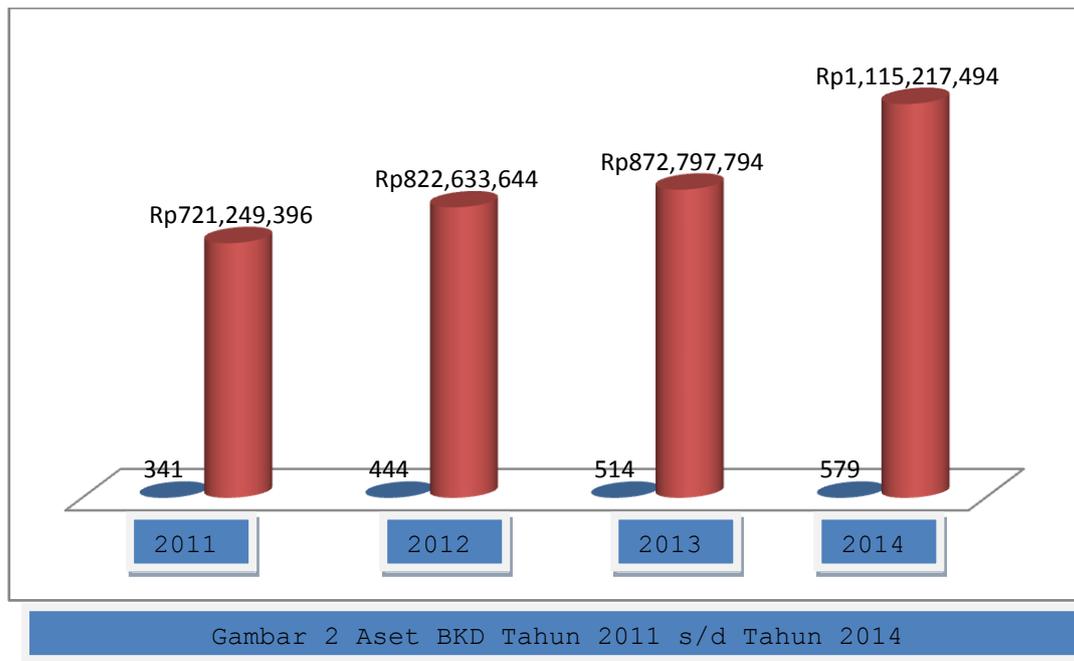
No	Tahun	SD-SLTA	D-1 s/d D-III	D-IV	S-1	S-2	Jumlah
1	2010	18	6	3	21	4	50
2	2011	18	7	-	18	7	50
3	2012	17	6	-	15	7	45
4	2013	15	7	-	17	6	45
5	2014	15	7	-	15	8	45

Sumber : Bidang Administrasi dan Kesejahteraan BKD 2015

Pendidikan PNS juga merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dilihat dari tabel diatas PNS yang berpendidikan DI keatas 50% lebih banyak dari yang mempunyai pendidikan SLTA kebawah.

#### **1.5. Sarana dan Prasarana**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mempunyai aset sampai dengan Desember 2014 sebanyak 514 asset atau sebesar Rp. 872.797.794,- . Dari tahun ke tahun asset yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul semakin meningkat, hal ini bertujuan agar pelayanan kepada pegawai semakin baik. Berikut Aset yang dimiliki BKD dari Tahun 2011 s/d 2014 :



## 1.6. Isu-isu Strategis di Bidang Kepegawaian

Isu-isu strategis yang ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

### 1. Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Pandangan masyarakat yang menganggap bahwa Pegawai Negeri Sipil masih banyak yang belum mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsi bidangnya, khususnya yang terkait dengan pelayanan publik

### 2. Netralitas Pegawai Negeeri Sipil

Penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dapat dilaksanakan bebas dari campur tangan kekuatan politik. Kepentingan politik cenderung dominan dan mendistorsi pembinaan jabatan struktural.

### 3. Kualitas Pelayanan

Tantangan pelayanan publik semakin berat sejalan dengan tuntutan kemajuan masyarakat. Namun, kulaitas pelayanan publik yang diberikan belum menjawab tuntutan tersebut. Hal ini ditandai dengan belum semua SKPD memiliki standar pelayanan, standar operasional prosedur, keterbukaan informasi serta belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi.

### 4. Perubahan manajemen kepegawaian

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, akan membawa banyak perubahan dalam manajemen kepegawaian.

### **1.7. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja**

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul tahun 2014 adalah sebagai berikut :

#### **Bab I. Pendahuluan**

Menjelaskan secara ringkas tentang Pendahuluan, Maksud dan Tujuan Laporan Kinerja dibuat, Tugas, Fungsi dan Struktur organisasi, Potensi SDM, Isu-isu Strategis di bidang kepegawaian yang dihadapi oleh organisasi, dan sistematika penyajian

#### **Bab II. Perencanaan Kinerja**

Memuat tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

#### **Bab III. Akuntabilitas Kinerja**

Berisi penjelasan singkat tentang Pengukuran Kinerja, Pencapaian Sasaran Strategis, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja dan Akuntabilitas Keuangan.

#### **Bab IV. Penutup**

Berisi ringkasan atau kesimpulan terkait pencapaian kinerja dan langkah ke depan untuk perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2.1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)

Berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 16 B Tahun 2011 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Bantul Tahun 2011 – 2015, Badan Kepegawaian Daerah menetapkan 2 Indikator Kinerja Utama yang diharapkan dapat menggambarkan keberhasilan yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, berikut Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah :

**Tabel 5**  
**Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target			Keterangan
			2013	2014	2015	
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	90%	91%	92%	Formulasi pengukuran: Jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi kebutuhan formasi jabatan kali seratus persen
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	Kategori Mutu Pelayanan dikatakan baik jika nilai IKM berada di rentang 62.51 - 81.25

## 2.2. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2011 s/d Tahun 2015 telah direview pada Tahun 2013. Review meliputi Visi, Misi, Kebijakan, Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis, berikut Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran yang tercantum dalam Review Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2011 s/d Tahun 2015:

### 2.2.1. Visi

**Visi** Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang telah dirumuskan dan disepakati bersama adalah “ **Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional dan Handal**”. Visi tersebut mengandung pengertian bahwa BKD Kabupaten Bantul ingin mewujudkan manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga dapat mendukung misi Kabupaten Bantul yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Bantul yaitu Meningkatkan Kapasitas pemerintah daerah menuju tata kelola pemerintahan yang empatik.

### 2.2.2. Misi

Visi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap Aparat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Sebagai bentuk nyata dari visi tersebut, ditetapkan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul menggambarkan hal yang seharusnya terlaksana sehingga hal yang masih

abstrak terlihat pada visi akan lebih nyata pada misi tersebut. Dari visi yang telah ditetapkan dapat dirumuskan **Misi** yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian.
2. Meningkatkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian.

### **2.2.3. Tujuan**

Tujuan Strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari penyertaan misi organisasi dan menjadi ukuran kinerja. Tujuan akan menjadi arah perjalanan organisasi dalam beberapa tahun mendatang. Oleh karena itu, dalam pernyataan tujuan harus diungkapkan mengenai apa yang akan dicapai (*what*) dan kapan akan dicapai (*when*).

Pernyataan tujuan bersifat lebih nyata, mengenai apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Pengungkapan tujuan ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menyelaraskan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki serta arah kebijakan yang akan diambil.

**Tujuan** penyelenggaraan Pemerintahan di Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2014 yang merupakan implementasi dari misi yang terangkum dalam review rencana strategis adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas.
2. Mewujudkan Pelayanan Prima Kepegawaian.

#### 2.2.4. Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran

Sasaran atau objektifitas organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis, sehingga harus disusun konsisten dengan perumusan visi, misi dan tujuan organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan, sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan.

Dengan memperhatikan tujuan tersebut di atas dapat ditetapkan rumusan **sasaran** sebagai berikut :

1. Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas
2. Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian

Berikut ini adalah tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sesuai dengan misi yang telah ditetapkan :

**Tabel 6**  
**Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian**

Tujuan		Sasaran		Indikator Sasaran	
1	Mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas	1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	1	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi

**Tabel 7**  
**Misi 2 : Meningkatkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian**

Tujuan		Sasaran		Indikator Sasaran	
1	Mewujudkan Pelayanan Prima Kepegawaian	1	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	1	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian
				2	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)

Dalam rangka mengimplikasikan Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, maka direncanakan Sasaran, Program dan Kegiatan. Pada Tahun 2013, Sasaran, Program dan Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Sasaran Program dan Kegiatan**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	91	Program Pendidikan Kedinasan	Pendidikan dan pelatihan teknis
						pendidikan penjurangan struktural
						Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme
					Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah
					Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	
					Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
						Uji Kesehatan
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Seleksi penerimaan calon PNS
						Penempatan PNS
						Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
						Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN
						Pengembangan diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)
						Penyusunan Formasi Pegawai
						Pelaporan LP2P dan LHKPN
						Seleksi Penerimaan Tenaga Kontrak
		Penerapan SKP	Prosentase	60	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
						Pengelolaan Administrasi Kesejahteraan PNS
						Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	90	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
						Kenaikan Pangkat dan Pensiun
						Kesekretariatan Tim Verifikasi PAK Jabatan Fungsional

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
						Pembangunan Jaringan Komunikasi Data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
		IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	74	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah

### 2.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Rencana Kinerja merupakan dokumen rencana kinerja yang memuat informasi tentang: sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan; indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya. Berikut Rencana Kinerja Tahunan BKD Tahun 2014

**Tabel 9**  
**Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah**  
**Tahun 2014**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	91
		Penerapan SKP	Prosentase	60
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	90
		IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75

## 2.4. Perjanjian Kinerja

Dokumen perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan/kesepakatan/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan Revisi PK 2014 dilakukan dengan mengacu kepada Perubahan Renja BKD Tahun 2014 dan DPA BKD Tahun 2014 APBD. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menetapkan Revisi PK sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Revisi Penetapan Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2014**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	91	Program Pendidikan Kedinasan	1,891,925,000	Pendidikan dan pelatihan teknis	1,075,955,000
							pendidikan penjurangan struktural	629,750,000
							Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme	186,220,000
					Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	305,920,000	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	11,880,000
							Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	264,160,000
							Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	20,380,000
							Uji Kesehatan	9,500,000
					Program Pembinaan dan	1,461,402,000	Seleksi penerimaan calon PNS	400,378,000

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran
					Pengembangan Aparatur		Penempatan PNS	117,000,000
							Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	519,335,000
							Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	46,240,000
							Pengembangan diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)	41,000,000
							Penyusunan Formasi Pegawai	65,552,000
							Pelaporan LP2P dan LHKPN	100,147,000
							Seleksi Penerimaan Tenaga Kontrak	171,750,000

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran
		Penerapan SKP	Prosentase	60	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	167,374,000	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	53,154,000
							Pengelolaan Administrasi Kesejahteraan PNS	9,750,000
							Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	104,470,000
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	90	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	352,989,000	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	52,512,000
							Kenaikan Pangkat dan Pensiun	173,900,000
							Kesekretariatan Tim Verifikasi PAK Jabatan Fungsional	50,577,000

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran
							Pembangunan Jaringan Komunikasi Data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	76,000,000
		IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	53,469,000	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	53,469,000

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

#### **3.1. Pengukuran Kinerja**

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi akuntabel.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah

Kerangka Pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

**Tabel 11**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
(1)	91% ≤ 100%	Sangat tinggi
(2)	76% ≤ 90%	Tinggi
(3)	66% ≤ 75%	Sedang
(4)	51% ≤ 65%	Rendah
(5)	≤ 50%	Sangat Rendah

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

(1) Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

(2) Hasil Sedang

Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.

(3) Hasil Rendah dan Sangat Rendah

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

### **3.3. Pencapaian Sasaran Strategis**

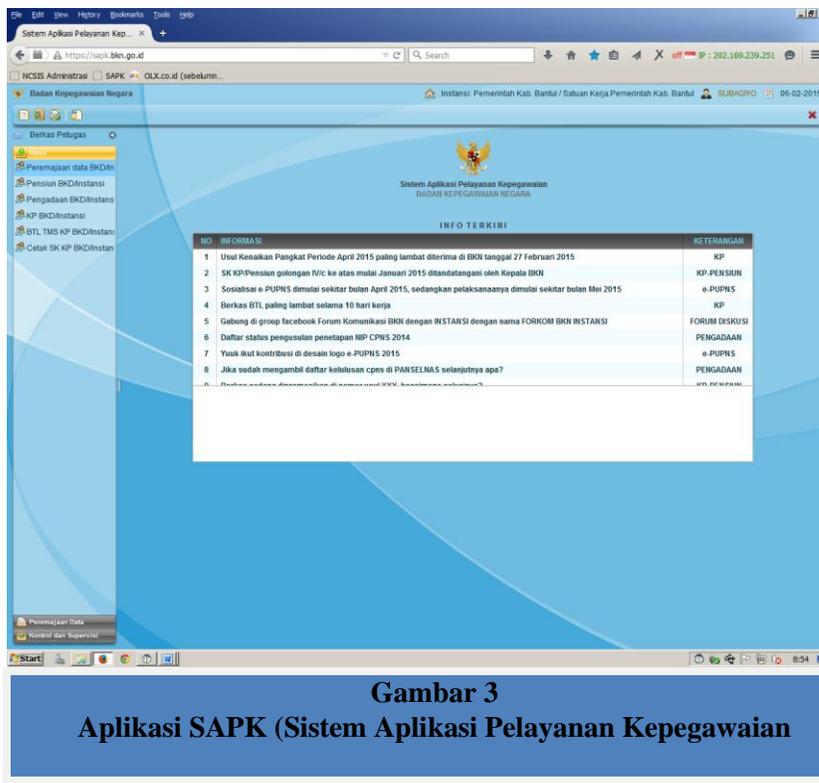
Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) secara resmi telah disahkan pada awal tahun 2014 yang lalu. Terdapat beberapa esensi pokok yang terkandung dalam UU ASN yakni bagaimana mewujudkan semua jabatan yang ada pada instansi pemerintah sebagai sebuah profesi ASN yang akan memperkuat eksistensi dari para aparatur, memantapkan peran PNS sebagai perekat NKRI, menciptakan ASN yang bersih dari intervensi politik, meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan, membangun sistem informasi manajemen kepegawaian yang akuntabel, menerapkan sistem penggajian skala tunggal, menciptakan kinerja PNS dan mengimplementasikan merit sistem.

Untuk mencapai hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul pada Tahun 2014 telah melakukan Revisi Renstra Tahun 2011 s/d 2015 dan melakukan perubahan dari visi, misi , sasaran stratetegis sampai indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul agar apa yang dicita-citakan dalam Undang-Undang ASN tersebut tercapai.

Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2013 - Tahun 2014.

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2014**

No	Sasaran	Tahun 2013		Tahun 2014	
		Capaian Kinerja	Kategori	Capaian Kinerja	Kategori
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	83.33	Tinggi	83.00	Tinggi
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	83.75	Tinggi	96.00	Sangat Tinggi
	Nilai Rata-Rata	83.54	Tinggi	89,50	Tinggi



**Gambar 3**  
**Aplikasi SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian)**

Dilihat dari Tabel di atas Capaian Kinerja pada sasaran Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas kategorinya sama dengan Tahun 2013 dan untuk sasaran Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian meningkat dari kategori Berhasil

menjadi Sangat Berhasil, hal ini karena adanya sistem aplikasi yang online sehingga memudahkan proses pekerjaan, seperti SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan

Kepegawaian) yang merupakan sistem aplikasi kenaikan pangkat dan pensiun yang online langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat Jakarta. Untuk Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menyiapkan sistem aplikasi seperti Aplikasi Pengisian SKP, Aplikasi Penilaian Kinerja Guru dan Aplikasi Penilaian Angka Kredit dan selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul akan membangun Sistem Aplikasi Terpadu BKD Kabupaten Bantul (BKD Bantul Apps)

### **3.4. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja**

#### **1. Sasaran Pertama “Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas.”**

Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas berkaitan erat dengan Good Governance. Dalam era reformasi birokrasi dan dengan diberlakukannya Undang-Undang ASN maka Tata kelola pemerintahan yang baik mencerminkan keberhasilan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi berhubungan dengan elemen- elemen birokrasi, seperti kelembagaan sumberdaya aparatur negara, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan publik, dan pelayanan publik. Sebagai sebuah organisasi pemerintahan, sudah selayaknya pemerintah wajib menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Akuntabilitas dan keterbukaan pelayanan harus dikedepankan.

UU ASN mengamanatkan bahwa BKN harus menjalankan fungsi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dari awal sampai dengan pensiun. Dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul membantu Fungsi BKN di tingkat pemerintah daerah Kabupaten Bantul.

Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran pertama Tahun 2014 sebagai berikut:

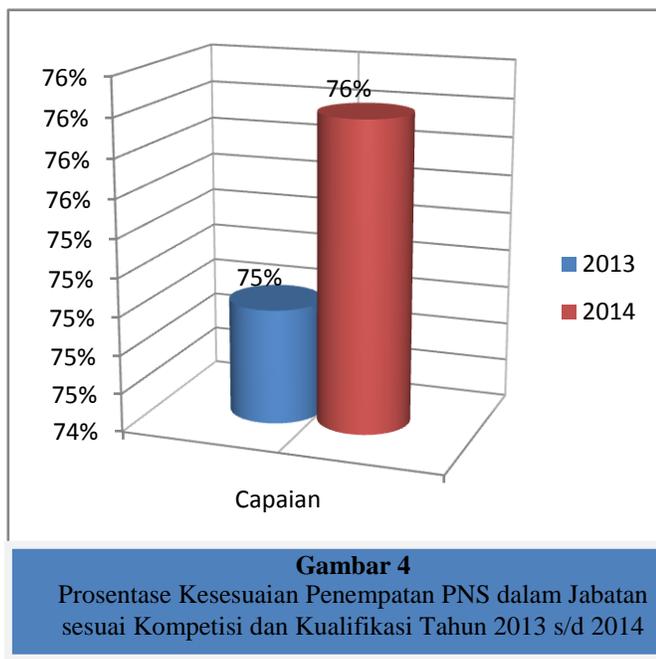
**Tabel 13**  
**Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Pertama**

No	Indikator Kinerja	Capaian 2013	Tahun 2014				Target Akhir Renstra 2015	Capaian s/d 2014 terhadap 2015 (%)
			Target	Realisasi	Prosentase	Kriteria Penilaian		
1	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	75%	91%	76%	83,52	Tinggi	92%	121.05
2	Penerapan SKP	0	60%	50%	83.33	Tinggi	75%	150.00

Sasaran tersebut ditetapkan untuk mencapai misi 1, yaitu "Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian" dan tujuan 1, yaitu "Mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas". Sasaran Strategis 1 (satu) terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja sasaran dan berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) indikator kinerja sasaran strategis tersebut dapat disimpulkan 2 (dua) indikator kinerja sasaran tersebut kriteria penilaiannya "**Tinggi**".

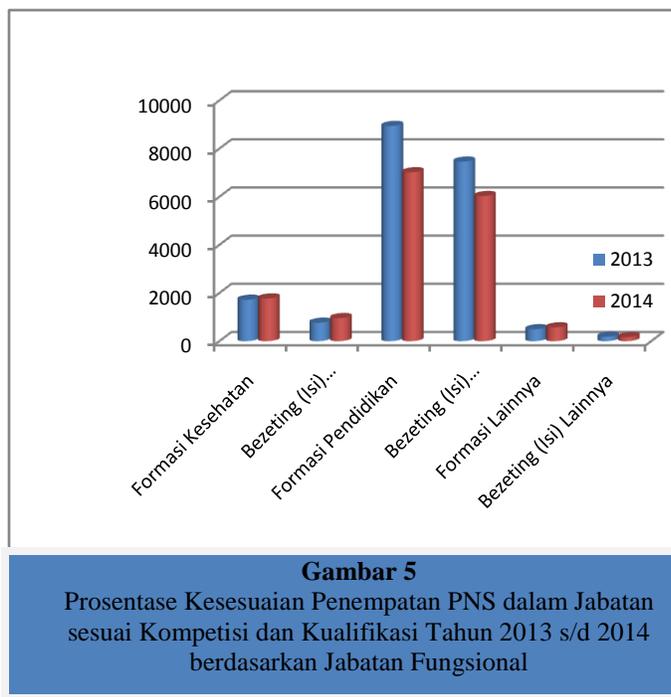
Selengkapnya nilai capaian indikator pada sasaran 1 (satu) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut :

1). Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi



Dilihat dari Tabel disamping pada tahun 2013 Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan 75% sedang pada tahun 2014 meningkat 1 % menjadi 76% karena ada perubahan peraturan Bupati yang semula berdasarkan

Peraturan Bupati No. 17 A Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dengan formasi jabatan fungsional sebanyak 11.157 terisi 8.410 sedang untuk



Tahun 2014 ini berpedoman pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 12 Tahun 2014 tentang

Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten

Bantul dengan formasi 9362 terisi 7155 atau sebesar 76% yang terdiri dari Formasi Kesehatan sebesar 1773 terisi 958, Formasi Pendidikan sebesar 7018 terisi 6029, dan Formasi Jabatan Fungsional Lainnya 571 terisi 168.

Faktor yang menjadi penghambat adalah belum adanya analisa jabatan dan peta jabatan sehingga untuk jabatan struktural dan fungsional umum belum disesuaikan dengan analisa jabatan dan peta jabatan. Penamaan dalam Jabatan Fungsional Umum juga masih dalam proses penyusunan.

Faktor pendukung indikator ini adalah adanya Peraturan Bupati Peraturan Bupati Bantul Nomor 12 Tahun 2014 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan untuk mewujudkan indikator sasaran tersebut dicapai melalui 3 program yaitu :

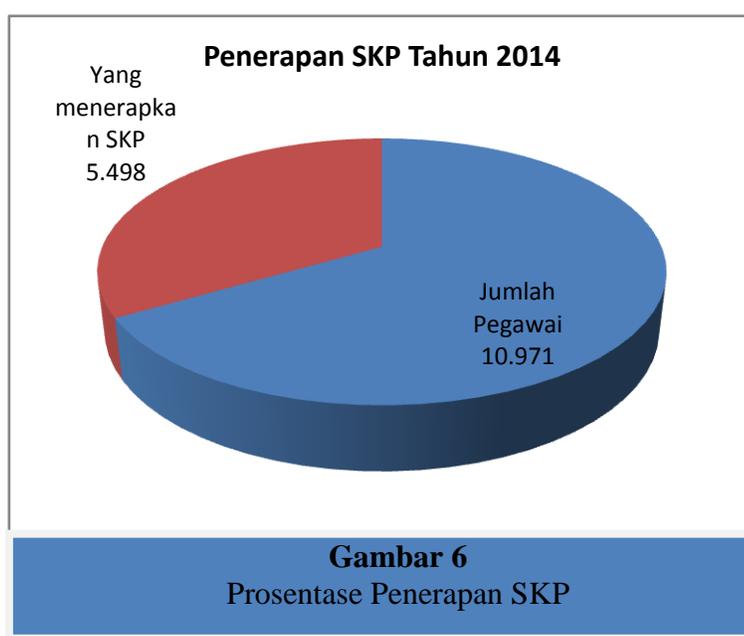
- a. Program Pendidikan Kedinasan yang meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan Penjurusan Struktural, dan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme.
- b. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan Uji Kesehatan.
- c. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS, Penempatan PNS, Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas, Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN, Pengembangan Diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan Silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat), Penyusunan

Formasi Pegawai, Pelaporan LP2P dan LHKPN dan Seleksi Penerimaan Tenaga Kontrak.

Strategi untuk kedepannya adalah berkoordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penyusunan analisa jabatan dan peta jabatan .

Anggaran untuk mendukung indikator sasaran tersebut sebesar Rp. 3.659.247.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.914.448.803,- atau sebesar 80% .

## 2). Penerapan SKP



Sejak 2011 Pemerintah telah mengeluarkan PP Nomor 46 yang ditindak lanjuti dengan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sebelumnya, prestasi

kerja masih terjebak pada formalitas belaka.

Penilaian prestasi kerja tidak menggambarkan secara nyata prestasi kerja seorang PNS sehingga tidak bersifat transparan. Pemerintah berusaha melakukan pembenahan tentang penilaian prestasi kerja PNS yang lebih terukur dengan adanya target dan realisasi. Dengan adanya PP Nomor 46 Tahun 2011 diharapkan PNS akan semakin profesional dan akuntabel, sehingga pelayanan akan semakin mendekati harapan. Mulai tahun 2015, setiap usul kenaikan

pangkat yang masuk ke BKN sudah harus melampirkan hasil penilaian SKP tahun 2014 sebagai syarat administratif.

Pada Tahun 2014 ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mencantumkan target indikator kinerja tentang penerapan SKP. Untuk Tahun ini capaian penerapan SKP 50% dari target 60% sehingga nilai capaiannya sebesar 83,33. Dari 10.971 pegawai, PNS yang telah menerapkan SKP sebesar 5498 pegawai.

Faktor penghambat adalah adanya ketidaktahuan PNS dalam pembuatan SKP karena merupakan hal yang baru.

Faktor Pendukung adalah pada Tahun 2014 sudah diadakan sosialisasi dan bintek SKP bahkan pendampingan pengisian SKP langsung ke SKPD dan untuk mewujudkan indikator penerapan SKP ini adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin, Pengelolaan Administrasi Kesejahteraan dan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS.

Strategi untuk Tahun 2015 adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah menyiapkan aplikasi pengisian SKP secara online sehingga bisa mempermudah dalam pengisiannya dan pemberian surat peringatan/tagihan terhadap PNS yang belum mengirimkan dokumen SKP, karena pengisian SKP merupakan kewajiban PNS yang harus dipenuhi. Hal ini sesuai dengan UU ASN yaitu bahwa setiap hasil penilaian kinerja PNS wajib disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja. Hasil penilaian kinerja ini digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam

pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Alokasi anggaran dari dokumen anggaran satuan kerja (DASK) tahun anggaran 2013, untuk mewujudkan sasaran tersebut adalah sebesar Rp 167.374.000,- terealisasi Rp. 137.151.200,- atau tercapai 82%.

## 2. Sasaran Kedua **“Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian.”**

Untuk mewujudkan Pelayanan Prima Pemerintah dituntut terus membenahi sistem kerja maupun menciptakan terobosan-terobosan baru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebut saja misalnya, apa yang sekarang disebut *e-government (e-gov)*, pemerintah, baik pusat maupun daerah, telah berusaha mengadopsi teknologi dan diterapkan dalam sistem pemerintahan untuk mempermudah dan memotong birokrasi yang selama ini lebih kompleks. Atau adanya Pelayanan Satu Pintu salah satu tujuannya adalah untuk menciptakan satu unit kerja di bidang pelayanan yang lebih baik, dengan prosedur yang lebih cepat, terjangkau, dan dengan birokrasi yang lebih sederhana. Hal ini merupakan satu langkah yang sangat bijak, dan menunjukkan keseriusan pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat.

Untuk menerapkan pelayanan prima, harus diciptakan dahulu hal-hal yang menjadi standar pelayanan prima. Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan. Standar ini harus dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima layanan (masyarakat). Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan, wajib ditaati oleh pemberi dan penerima pelayanan. Upaya Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Bantul dalam memudahkan tugasnya dan melaksanakan satu langkah reformasi birokrasi adalah penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur sebanyak 56 SOP. Berikut Data SOP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul :

**Tabel 14**  
**SOP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul**

No	Nama SOP
1	SOP Pembuatan Ijin Belajar
2	SOP Surat Keputusan Tugas Belajar
3	SOP Penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS
4	SOP Penyelenggaraan Diklat Teknis/Fungsional
5	SOP Pengiriman Peserta Diklat ke Lembaga Diklat
6	SOP Penerimaan Tamu Observasi Lapangan
7	SOP Penyusunan Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P)
8	SOP Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)
9	SOP Usulan Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG)
10	SOP Usulan Penerbitan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARIS)
11	SOP Usulan Penerbitan Kartu Peserta Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen)
12	SOP Penerbitan Surat Izin Cuti Besar
13	SOP Penerbitan Surat Izin Cuti Diluar Tanggungan Negara (CLTN)
14	SOP Pemberian Izin Perceraian
15	SOP Pemberian Tambahan Penghasilan
16	SOP Pengesahan Formulir Pengembalian Tabungan Perumahan (TAPERUM)
17	SOP Mutasi Antar Instansi
18	SOP Mutasi Masuk ke Pemerintah Kabupaten Bantul
19	SOP Mutasi Keluar dari Kabupaten Bantul
20	SOP Pelayanan Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional
21	SOP Pelayanan Pensiun BUP Golongan IV/b ke bawah
22	SOP Pelayanan Pensiun BUP Golongan IV/c ke atas

No	Nama SOP
23	SOP Pelayanan Pensiun Atas Permintaan Sendiri Golongan III/d bawah
24	SOP Pengadaan CPNS dari Pelamar Umum
25	SOP Assesment
26	SOP Penetapan Hukuman Disiplin Bagi PNS
27	SOP Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijasah
28	SOP Pelaksanaan Uji Kesehatan
29	SOP Pengelolaan Dokumen DP3
30	SOP Penilaian Angka Kredit (PAK)
31	SOP Pelaksanaan Ujian Dinas
32	SOP Surat Masuk
33	SOP Surat Keluar
34	SOP Legalisasi Dokumen Kepegawaian
35	SOP Kenaikan Pangkat
36	SOP Kenaikan Gaji Berkala
37	SOP Pengelolaan Gaji
38	SOP Pelayanan Berkas Usulan Batas Usia Pensiun (BUP)
39	SOP Pembuatan KIR
40	SOP Penghapusan Barang
41	SOP RKBM
42	SOP Laporan Semester Barang Daerah
43	SOP Mutasi Barang Daerah
44	SOP Pengelolaan Persediaan Barang
45	SOP Penyusunan Laporan Tugas Pokok dan Fungsi
46	SOP Penyusunan Bahan LKPJ
47	SOP Penyusunan Bahan LPPD
48	SOP Penyusunan Rencana Kinerja
49	SOP Penyusunan RKA
50	SOP Penyusunan Renstra
51	SOP Penyusunan LAKIP
52	SOP Pengajuan SPP/SPM
53	SOP Pengajuan SP2D
54	SOP Pencairan SP2D UP/GU/TU/LS
55	SOP Pertanggungjawaban SPJ
56	SOP Laporan Keuangan Sistem Akuntansi

Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran kedua Tahun 2013 sebagai berikut

:

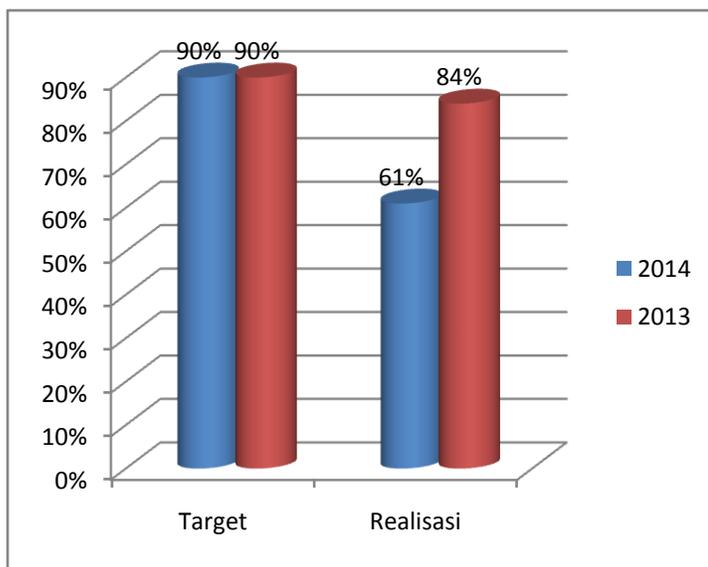
**Tabel 15**  
**Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Kedua**  
**“Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian.”**

No	Indikator Kinerja	Capaian 2013	Tahun 2014				Target Akhir Renstra 2015	Capaian s/d 2013 terhadap 2015 (%)
			Target	Realisasi	Prosentase	Kriteria Penilaian		
1	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	61%	90	84	93.33	Sangat Tinggi	92	109.52%
2	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	74.80	75	74.17	98.89	Sangat Tinggi	75	101.12%

Sasaran tersebut ditetapkan untuk mencapai misi 2, yaitu ” Meningkatkan Pelayanan Prima Kepegawaian” dan tujuan 2, yaitu “ Mewujudkan Pelayanan Prima Kepegawaian ”. Sasaran kedua ini terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja dan berdasarkan pengukuran kinerja dapat disimpulkan kedua indikator sasaran kriteria penilaiannya “**Sangat Tinggi**”. Berikut penjelasan dari masing-masing indikator :

## 1. Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan

### Dokumen Kepegawaian.



**Gambar 7**  
Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian Tahun 2013- Tahun 2014

Pencapaian Indikator Kinerja ini diperoleh dari Jumlah Dokumen Kepegawaian yang tepat waktu dan benar dibagi jumlah Dokumen Kepegawaian yang diterbitkan kali seratus persen. Pada Tahun 2013 capaian sebesar 61 %

sedang pada Tahun 2014 meningkat menjadi 84%. Meskipun meningkat capaian terendah tetap pada penetapan PAK.

Faktor Penghambat adalah kurangnya kedisiplinan dari Pejabat Fungsional Tertentu untuk mengajukan usul PAK secara tepat waktu dan kurangnya PNS Fungsional Analis Kepegawaian dari kebutuhan sebanyak 7 orang baru terisi 2 orang dan belum adanya PNS Fungsional Auditor Kepegawaian.

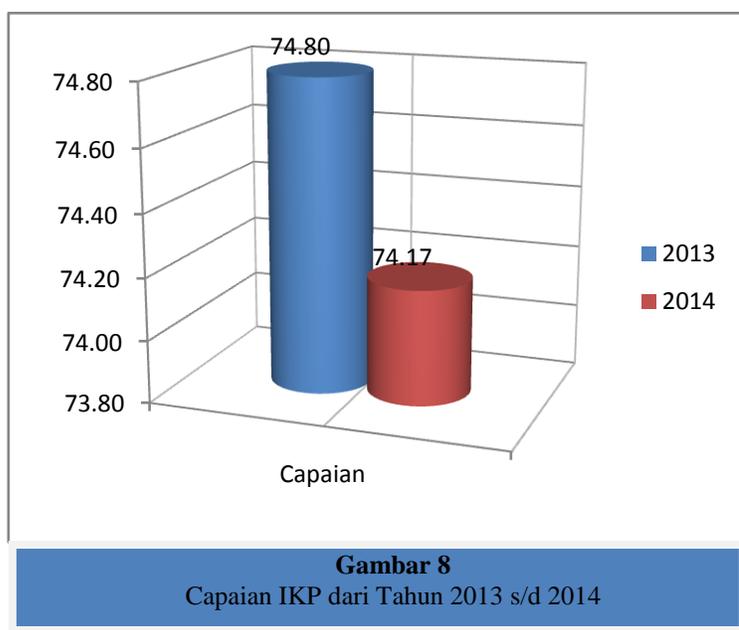
Faktor Pendukung dari pencapaian indikator ini adalah Penggunaan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang sudah online langsung dengan BKN Pusat Jakarta sehingga memudahkan proses kenaikan pangkat dan pension dan Program untuk mewujudkan indikator ini adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS

yang berprestasi, Kenaikan Pangkat dan Pensiun, Kesekretariatan Tim Verifikasi PAK Jabatan Fungsional dan Pembangunan Jaringan Komunikasi Data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

Strategi untuk Tahun berikutnya adalah Penggunaan Aplikasi Kinerja Guru dan PAK online.

Anggaran untuk mendukung terwujudnya indikator tersebut sebesar Rp. 352.989.000,- terealisasi Rp. 328.556.081,- atau sebesar 93%.

## 2. IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)



Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja secara menyeluruh merupakan hal yang penting. Kepuasan pegawai merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, loyalitas dan

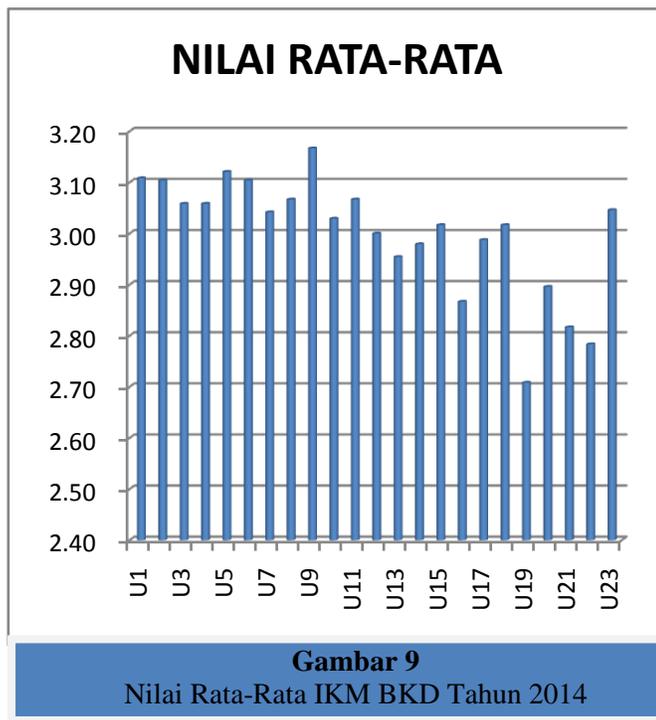
pelayanan (customer service) dari organisasi bersangkutan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mulai Tahun 2013 melakukan survey kepuasan pegawai. Para pegawai yang merasa puas merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, dan pelayanan. Survey tersebut didasarkan pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pemerintah Kabupaten Bantul

Pada Tahun 2014 ini target 75 (BAIK) terealisasi 74.17 (BAIK) menurun dibandingkan dengan Tahun 2013 dengan nilai 74,80 (BAIK) hal ini dikarenakan adanya tambahan pertanyaan karena pertanyaan dari Quisioner yang pada Tahun 2013. berjumlah 16 pada Tahun 2014 menjadi 23 pertanyaan. Berikut hasil IKM per unsure pada Tahun 2014 dengan responden sebanyak 240 orang.

**Tabel 16**  
**Hasil IKM per unsur**

<b>NO</b>	<b>UNSUR PELAYANAN</b>	<b>NILAI RATA-RATA</b>
1	Kemudahan pelayanan	3,11
2	Kesesuaian persyaratan pelayanan	3,10
3	Kejelasan dan kepastian petugas	3,06
4	Kedisiplinan petugas pelayanan	3,06
5	Tanggung jawab petugas pelayanan	3,12
6	Kemampuan petugas pelayanan	3,10
7	Kecepatan pelayanan	3,04
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	3,07
9	Kesopanan dan keramahan petugas pelayanan	3,17
10	Ketepatan pelaksanaan jadwal waktu pelayanan	3,03
11	Kemampuan merespon masukan atau usulan	3,07
12	Kenyamanan lingkungan	3,00
13	Pelayanan PAK Jabatan Fungsional	2,95
14	Penanganan disiplin	2,98
15	Pelayanan Pengusulan Karis/Karsu, Karpeg & Kartu Taspem	3,02

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
16	Prosedur mendapatkan penghargaan Satya Lancana Karya Satya	2,87
17	Keakuratan data kepegawaian	2,99
18	Prosedur kenaikan pangkat dan pensiun	3,02
19	Prosedur mutasi jabatan dan atau tempat kerja	2,71
20	Fasilitasi pelaksanaan diklat/bintek/workshop/sosialisasi	2,90
21	Informasi kediklatan bagi PNS	2,82
22	Prosedur ijin belajar dan tugas belajar	2,78
23	Pelayanan ijin belajar dan tugas belajar	3,05
	IKM Unit Pelayanan	74,17
	Mutu Pelayanan Kinerja Unit Pelayanan	B (BAIK)



**Gambar 9**  
Nilai Rata-Rata IKM BKD Tahun 2014

Dari tabel dan grafik dapat dilihat bahwa dengan Nilai 74.17 disimpulkan bahwa Kategorisasi Mutu Pelayanan “ B “ dan Kinerja Unit Pelayanan adalah BAIK. Jika dilihat dari Nilai Rara (NRR) unsur pelayanan, unsur yang memiliki Nilai tertinggi adalah unsur “Kesopanan dan

keramahan petugas pelayanan” (3,17), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata terendah adalah unsur “Prosedur mutasi jabatan dan atau tempat kerja” (2,71).

Faktor penghambat dari Indikator Kinerja Pencapaian IKP (Indeks Kepuasan Pegawai )Tahun 2014 ini adalah Quisioner IKM yang disebarakan masih belum semua materi pertanyaan terisi. Faktor Pendukung untuk mewujudkan indikator ini adalah partisipasi dari PNS Kabupaten Bantul dalam pengisian quisioner IKP dengan jujur dan adanya Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.

Strategi tahun yang akan datang adalah mengadakan pelayanan satu pintu sehingga pelayanan menjadi terpusat dan adanya satu data kepegawaian secara terintegrasi dan tersentralisasi, serta selaras dengan kebijakan dan regulasi optimalisasi e-Government di lingkungan instansi Pemerintah Kabupaten Bantul, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul membangun melalui Sistem Aplikasi Terpadu BKD Kabupaten Bantul (BKD Bantul Apps).

Anggaran yang mendukung indicator kinerja IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) adalah sebesar Rp. 53.469.000,- terealisasi sebesar Rp. 51.447.900,- atau sebesar 96%.

### **3.5. Akuntabilitas Keuangan**

Dalam rangka mewujudkan visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yaitu Pengelola Pegawai Negeri Sipil Bantul yang Profesional, Berkepribadian dan Sejahtera ditempuh melalui 2 (dua) misi, 2 (dua) tujuan, 3 (tiga) sasaran , 6 (enam) program serta 39 kegiatan. Analisis capaian kinerja akan dilihat berdasarkan pada capaian sasaran.

Untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan tersebut, Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul telah mempunyai anggaran dalam DPA Perubahan Nomor : 914/09/DPPKAD/2014/P tanggal 14 Oktober 2014 sebesar Rp. 4.837.423.550,-

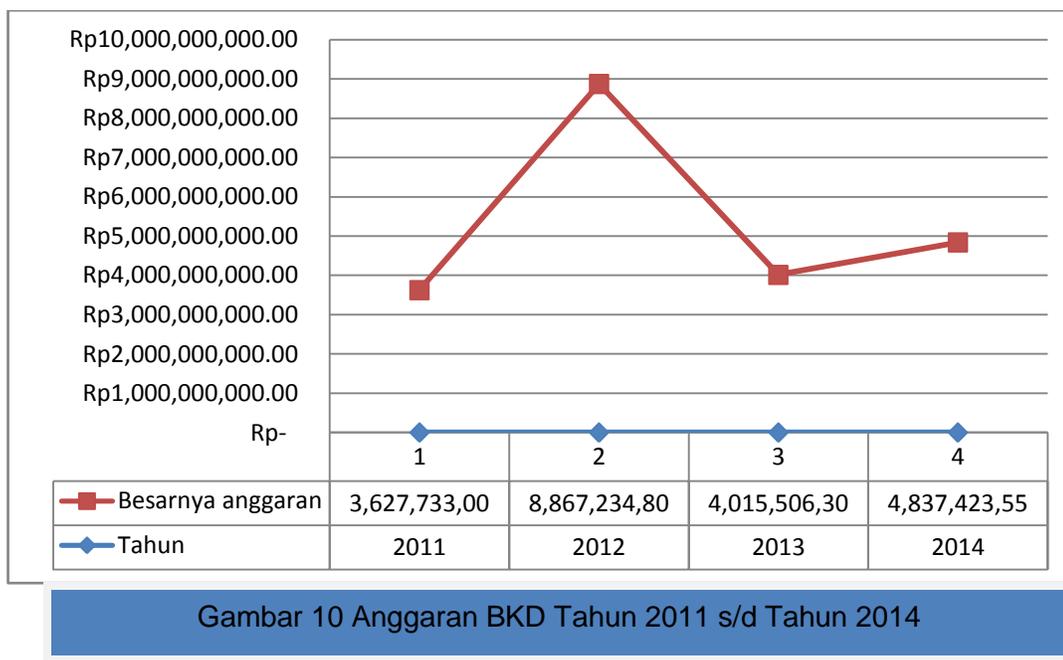
### 3.5.1. Anggaran dan Realisasi APBD

Kegiatan yang dilaksanakan dengan sumber dana APBD pada tahun anggaran 2014 realisasi penyerapan anggarannya adalah sebesar Rp. 14.777.696.921,- atau 83,54 % dari jumlah anggaran sebesar Rp. 17.688.333.550,- dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 17**  
**Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2014**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi
1.	Belanja Tidak Langsung	Rp. 12.850.910.000,-	Rp. 10.860.561.720,-
2.	Belanja Langsung	Rp. 4.837.423.550,-	Rp. 3.917.135.201,-
	Jumlah	Rp. 17.688.333.550,-	Rp. 14.777.696.921,-

Dan tabel berikut adalah perkembangan Anggaran APBD dari Tahun 2011 s/d Tahun 2014



### 3.5.2. Anggaran dan Realisasi Per Kegiatan

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang merupakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul . Anggaran pada Tahun 2014 sebesar Rp. 4.837.423.550,- dan telah terealisasi sebesar Rp. 3.917.135.201,- atau 80,97 %.

**Tabel 18**  
**Anggaran dan Realisasi Kegiatan**  
**BKD Kab. Bantul Tahun 2014**

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>Rp 212,713,050</b>	<b>Rp 186,608,607</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 2,340,000	Rp 2,340,000
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 6,000,000	Rp 757,197
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 8,000,000	Rp 2,949,600

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rp 21,900,000	Rp 20,250,000
5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Rp 2,200,000	Rp 2,195,400
6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Rp 18,443,050	Rp 16,758,800
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 20,500,000	Rp 16,950,000
8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp 4,300,000	Rp 4,063,200
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	Rp 14,150,000	Rp 9,947,500
10	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Rp 107,430,000	Rp 107,186,910
11	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Rp 7,450,000	Rp 3,210,000
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Rp 348,631,500</b>	<b>Rp 266,067,135</b>
1	Pengadaan Mebeleur	Rp 23,500,000	Rp 22,900,000
2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 154,421,500	Rp 92,695,362
3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp 29,160,000	Rp 24,132,273
4	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp 141,550,000	Rp 126,339,500
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>Rp 43,000,000</b>	<b>Rp 32,855,475</b>
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp 43,000,000	Rp 32,855,475
<b>IV</b>	<b>Program pendidikan kedinasan</b>	<b>Rp 1,891,925,000</b>	<b>Rp 1,753,278,742</b>
1	Pendidikan dan pelatihan teknis	Rp 1,075,955,000	Rp 961,838,666
2	Pendidikan penjenjangan struktural	Rp 629,750,000	Rp 614,563,976
3	Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme	Rp 186,220,000	Rp 176,876,100

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
<b>V</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>Rp 305,920,000</b>	Rp 269,866,360
1	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	Rp 11,880,000	Rp 11,767,860
2	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah	Rp 264,160,000	Rp 236,697,500
3	Ujian dinas dan penyesuaian ijazah	Rp 20,380,000	Rp 17,035,000
4	Uji kesehatan	Rp 9,500,000	Rp 4,366,000
<b>VI</b>	<b>Program pembinaan dan pengembangan aparatur</b>	<b>Rp 2,035,234,000</b>	<b>Rp 1,408,458,882</b>
1	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Rp 104,470,000	Rp 81,390,000
2	Seleksi penerimaan calon PNS	Rp 400,378,000	Rp 119,080,900
3	Penempatan PNS	Rp 117,000,000	Rp 96,252,190
4	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Rp 53,469,000	Rp 51,447,900
5	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Rp 52,512,000	Rp 51,478,220
6	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Rp 53,154,000	Rp 46,195,200
7	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Rp 519,335,000	Rp 464,967,500
8	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Rp 46,240,000	Rp 35,798,911
9	Pengembangan diklat (analisis kebutuhan Diklat, penyusunan silabi, penyusunan modul, penyusunan pedoman Diklat)	Rp 41,000,000	Rp 23,461,000
10	Kenaikan pangkat dan pensiun	Rp 173,900,000	Rp 167,946,960
11	Penyusunan formasi pegawai	Rp 65,552,000	Rp 58,860,450
12	Pelaporan LP2P dan LHKPN	Rp 100,147,000	Rp 92,270,250
13	Pengelolaan administrasi kesejahteraan PNS	Rp 9,750,000	Rp 9,566,000
14	Kesekretariatan tim PAK jabatan fungsional	Rp 50,577,000	Rp 40,114,400
15	Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian	Rp 76,000,000	Rp 69,016,501

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
	(SAPK)		
16	Seleksi Penerimaan Tenaga Kontrak	Rp 171,750,000	Rp 612,500
	<b>Jumlah Total</b>	<b>Rp 4,837,423,550</b>	<b>Rp 3,917,135,201</b>

### 3.5.3. Anggaran dan Realisasi Per Indikator Sasaran

**Tabel 19**  
**Anggaran dan Realisasi Per-sasaran**  
**BKD Kabupaten Bantul Tahun 2014**

Misi	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1 Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian	1 Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	1 Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	91.00	76.00	3,659,247,000	2,914,448,803	80%
		2 Penerapan SKP	Presentase	60.00	50.00	167,374,000	137,151,200	82%
2 Meningkatkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian	2 Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	1 Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	90	84	352,989,000	328,556,081	93%
		2 IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	resentase	75	74.17	53,469,000	51,447,900	96%

## BAB IV

### P E N U T U P

Sebagai bagian penutup dari Pelaporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2014, disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 (dua) sasaran Indikator Kinerja Utama sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 16 B Tahun 2011 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kabupaten Bantul Tahun 2011 – 2015 rata-rata telah tercapai **91,20** atau kriteria penilaiannya “ **Sangat Berhasil**” .

Dan untuk pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2014 yang terdiri dari 4 (empat) indikator kinerja , 2 (dua) indikator kriteria penilaiannya “ Sangat Tinggi “, dan 2 (dua) indikator kinerja kriteria penilaiannya “ Tinggi “. Dan dapat disimpulkan untuk kriteria penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2014 ini dengan nilai rata **89,49** termasuk dalam kriteria penilaian “**Tinggi**”.

Dari seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efisien, efektif dan ekonomis dan mencapai sasaran. Dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan sasaran dan kegiatan yang telah tercapai, maka untuk masa yang akan datang akan ditempuh langkah yang konkrit antara lain :

- a. Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya.
- b. Meningkatkan Koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.