



PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016-2021

BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN & PELATIHAN
KABUPATEN BANTUL





BUPATI BANTUL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN BUPATI BANTUL
NOMOR 107 TAHUN 2018
TENTANG
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016-2021
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

Menimbang :

- a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, perlu dilakukan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2016-2021;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 359 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perubahan Renstra Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Tahun 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Djawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri D Nomor 24 Tahun 2008);

8. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2005 Seri D Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2010 Seri D Nomor 12);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 72) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2018 Nomor 19);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016-2021.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
2. Daerah adalah Kabupaten Bantul.
3. Bupati adalah Bupati Bantul.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

BAB II
SISTEMATIKA PERUBAHAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

(1) Perubahan Renstra PD Tahun 2016-2021 ini menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021.

(2) Perubahan Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan;

Bab II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;

Bab III : Permasalahan dan Isu-isu Strategis;

Bab IV : Tujuan dan Sasaran;

Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan;

Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan;

Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan

Bab VIII : Penutup.

Pasal 3

(1) Perubahan Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal (2) ayat (1) terdiri dari:

a. Perubahan Renstra Sekretariat Daerah;

b. Perubahan Renstra Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;

c. Perubahan Renstra Inspektorat Daerah;

d. Perubahan Renstra Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati;

e. Perubahan Renstra Badan Daerah;

f. Perubahan Renstra Dinas Daerah;

g. Perubahan Renstra Kantor Daerah; dan

h. Perubahan Renstra Kecamatan.

(2) Perubahan Renstra Badan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, terdiri dari:

a. Perubahan Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;

b. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;

c. Perubahan Renstra Badan Keuangan dan Aset Daerah; dan

d. Perubahan Renstra Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

- (3) Perubahan Renstra Dinas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, terdiri dari:
- a. Perubahan Renstra Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga;
 - b. Perubahan Renstra Dinas Kesehatan;
 - c. Perubahan Renstra Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman;
 - d. Perubahan Renstra Dinas Pertanahan dan Tata Ruang;
 - e. Perubahan Renstra Satuan Polisi Pamong Praja;
 - f. Perubahan Renstra Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
 - g. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - h. Perubahan Renstra Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan;
 - i. Perubahan Renstra Dinas Lingkungan Hidup;
 - j. Perubahan Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - k. Perubahan Renstra Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - l. Perubahan Renstra Dinas Perhubungan;
 - m. Perubahan Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - n. Perubahan Renstra Dinas Perdagangan;
 - o. Perubahan Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perindustrian;
 - p. Perubahan Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu;
 - q. Perubahan Renstra Dinas Kebudayaan;
 - r. Perubahan Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan; dan
 - s. Perubahan Renstra Dinas Pariwisata.
- (4) Perubahan Renstra Kantor Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu Perubahan Renstra Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik.
- (5) Perubahan Renstra Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, terdiri dari:
- a. Perubahan Renstra Kecamatan Srandakan;
 - b. Perubahan Renstra Kecamatan Sanden;
 - c. Perubahan Renstra Kecamatan Pajangan;
 - d. Perubahan Renstra Kecamatan Sedayu;
 - e. Perubahan Renstra Kecamatan Pandak;
 - f. Perubahan Renstra Kecamatan Kasihan;
 - g. Perubahan Renstra Kecamatan Bantul;
 - h. Perubahan Renstra Kecamatan Bambanglipuro;

- i. Perubahan Renstra Kecamatan Kretek;
- j. Perubahan Renstra Kecamatan Pundong;
- k. Perubahan Renstra Kecamatan Sewon;
- l. Perubahan Renstra Kecamatan Jetis;
- m. Perubahan Renstra Kecamatan Imogiri;
- n. Perubahan Renstra Kecamatan Dlingo;
- o. Perubahan Renstra Kecamatan Pleret;
- p. Perubahan Renstra Kecamatan Banguntapan; dan
- q. Perubahan Renstra Kecamatan Piyungan.

Pasal 4

Uraian rinci Perubahan Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bantul.

Ditetapkan di Bantul

pada tanggal 22 OKTOBER 2018

BUPATI BANTUL



SUHARSONO

Diundangkan di Bantul

pada tanggal 22 OKTOBER 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL,



RIYANTONO

DAFTAR ISI

	halaman
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	6
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah	6
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	10
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	13
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	16
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	18
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	18
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	19
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	21
3.4. Penentuan Isu-isu Strategis	23
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	25
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	26
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	29
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	39
BAB VIII. PENUTUP	43

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai BKPP berdasarkan Golongan, Jenis Kelamin dan Pendidikan Per 01 Juli 2018	11
Tabel 2.2 Daftar Aset Yang Dikelola BKPP	12
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul	14
Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah BKPP	18
Tabel 3.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPP terhadap terhadap Pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati	20
Tabel 3.3 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPP Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	21
Tabel 3.4 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPP Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD DIY	23
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPP	25
Tabel 5.1 Analisis SWOT.....	26
Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah BKPP	28
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPP Kabupaten Bantul	30
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	41
Tabel 7.2 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada SPM dan SDGs....	42

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Bagan Susunan Organisasi BKPP	7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah bahwa Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.

Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah. Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Rencana perangkat daerah terdiri atas: (1) Renstra Perangkat Daerah; dan (2) Renja Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Renstra Perangkat Daerah disusun dengan tahapan:

- a. persiapan penyusunan;
- b. penyusunan rancangan awal;
- c. penyusunan rancangan;
- d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah;
- e. perumusan rancangan akhir; dan
- f. penetapan.

Sebagaimana ketentuan Pasal 344 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dinyatakan bahwa tahapan penyusunan RPJMD sebagaimana berlaku mutatis mutandis terhadap tahapan penyusunan Perubahan RPJMD. Dengan demikian, tahapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga berlaku mutatis mutandis dengan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah karena penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan proses satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penyusunan RPJMD.

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 disusun dalam rangka menindaklanjuti Perubahan RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 berpedoman pada Perubahan RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 dan mengacu pada RPJMD DIY Tahun 2017-2022 serta mempertimbangkan sejumlah dokumen terkait yaitu KLHS Perubahan Tahun 2016-2021, RTRW Kabupaten Bantul Tahun 2010-2030, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY Tahun 2017-2022 dan Renstra Kementerian Penyelenggaraan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri, dan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019.

. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan perubahan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019, Renja Tahun 2020, dan Renja Tahun 2021.

1.2. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 5) Keputusan Kepala BKN Tentang Perubahan atas Keputusan Kepala BKN No 131/Kep/2015 Tentang Rencana Strategis BKN Tahun 2015-2019 ;
- 6) Peraturan Daerah DIY Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Jangka Menengah Daerah DIY Tahun 2017-2022;
- 7) Peraturan Gubernur DIY Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022;
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 04 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bantul Tahun 2010–2030;
- 10) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016–2021 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11

Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 - 2021;

- 11) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul;
- 12) Peraturan Bupati Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Nomor 128 Tahun 2016 Kabupaten Bantul.

1.3. Maksud dan Tujuan

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 disusun dengan maksud sebagai acuan bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam penyusunan perubahan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019, Renja Tahun 2020 dan Renja Tahun 2021.

Adapun tujuan disusunnya Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

- a. Menyesuaikan gambaran tentang kondisi umum dan permasalahan perangkat daerah dengan kondisi dan permasalahan terkini;
- b. Menyesuaikan rencana kerangka pendanaan perangkat daerah terhadap perubahan kemampuan keuangan daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.2. Landasan Hukum

1.3. Maksud dan Tujuan

1.4 Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4. Telaahan RTRW dan KLHS
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian/ melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dipimpin Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja tentang Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

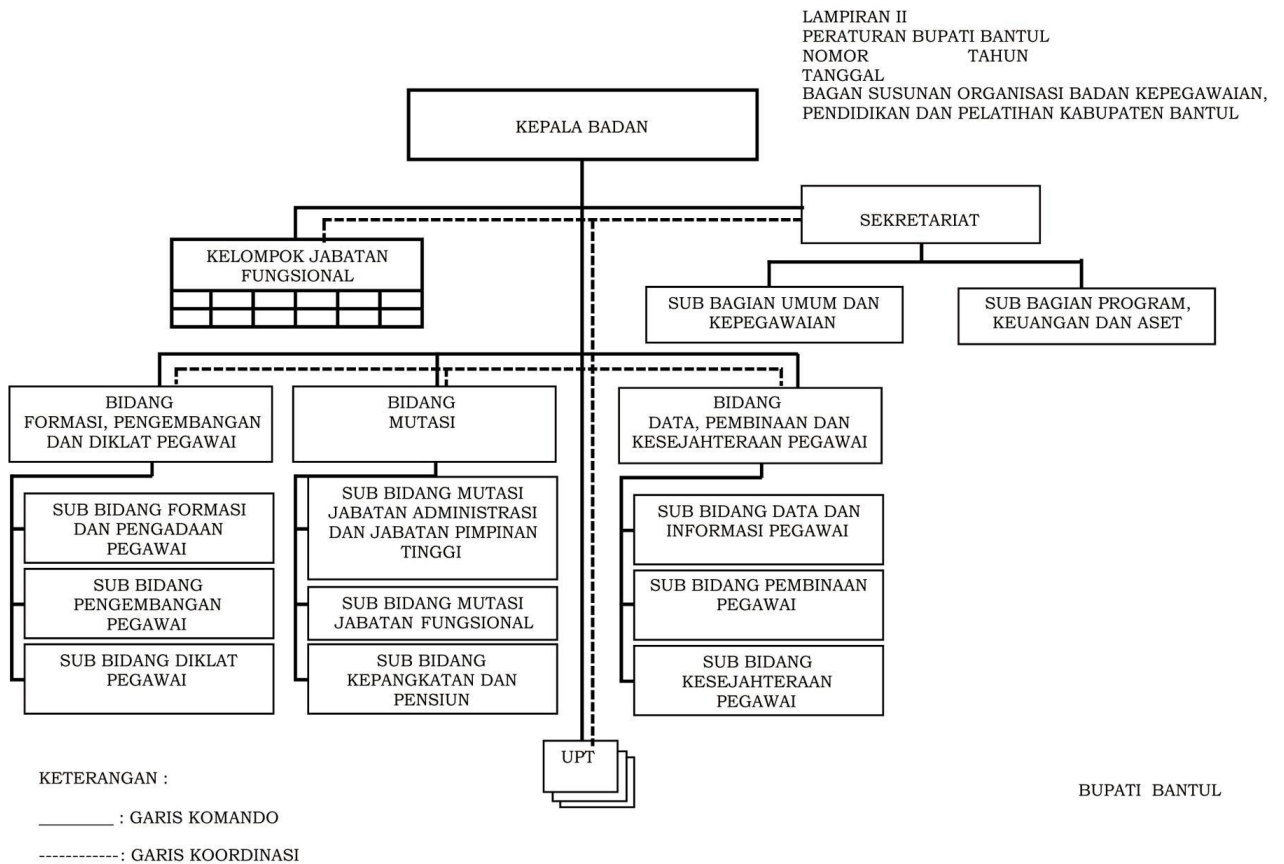
Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat Pegawai;
- c. Bidang Mutasi;
- d. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;

- e. UPT; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Dengan bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan



BUPATI BANTUL

SUHARSONO

Sedangkan tugas dan fungsi masing-masing struktur dalam susunan organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan kesekretariatan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Untuk melaksanakan tugasnya Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Sekretariat;
- b. perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
- c. pemberian dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, kearsipan, dan dokumentasi;
- d. pengelolaan barang milik daerah;
- e. pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat Pegawai

Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat Pegawai mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan dan dukungan teknis bidang formasi pengembangan serta pendidikan dan pelatihan pegawai. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Formasi Pengembangan dan Diklat Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Bidang;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang formasi, pengembangan, dan diklat pegawai;
- c. pelaksanaan dukungan teknis bidang formasi, pengembangan, dan diklat pegawai;
- d. pemantauan, evaluasi, pelaporan teknis bidang formasi, pengembangan, dan diklat pegawai;
- e. pembinaan teknis bidang formasi, pengembangan, dan diklat pegawai;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Mutasi

Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan dukungan teknis bidang mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional serta kepangkatan dan pensiun. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Mutasi mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Bidang;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional serta kepangkatan dan pensiun;
- c. pelaksanaan dukungan teknis bidang mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional serta kepangkatan dan pensiun;
- d. pemantauan, evaluasi, pelaporan teknis bidang mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional serta Kepangkatan dan Pensiun;
- e. pembinaan teknis bidang mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional serta kepangkatan dan pensiun;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan dukungan teknis bidang data, pembinaan dan kesejahteraan pegawai. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Data Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Bidang;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang data, pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- c. pelaksanaan dukungan teknis bidang data, pembinaan dan kesejahteraan pegawai;

- d. pemantauan, evaluasi, pelaporan teknis bidang data, pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- e. pembinaan teknis bidang data, pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Kondisi Kepegawaian

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan didukung dengan sumberdaya sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2. Sub Bagian Program Keuangan dan Aset
- c. Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat
 - 1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
 - 2. Sub Bidang Pengembangan Pegawai
 - 3. Sub Bidang Diklat Pegawai
- d. Bidang Mutasi
 - 1. Sub Bidang Mutasi Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi
 - 2. Sub Bidang Mutasi Jabatan Fungsional
 - 3. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun
- e. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - 1. Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai
 - 2. Sub Bidang Pembinaan Pegawai
 - 3. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
- f. Unit Pelaksana Teknis dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Jumlah pegawai pada setiap bidang baik dari segi golongan, jenis kelamin dan tingkat pendidikan per 01 Juli 2018 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai BKPP berdasarkan Golongan, Jenis Kelamin dan Pendidikan
Per 01 Juli 2018

Bidang	Golongan				JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN					
	I	II	III	IV	L	P	SD	SMP	SMU	Diploma	DIV/SI	S2
Kepala BKPP	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Sekretariat	3	3	5	1	9	3	1	2	5	1	1	2
Formasi, Pengembangan dan Diklat Pegawai	0	2	9	0	6	5	0	0	2	2	5	2
Mutasi	0	0	13	0	8	5	0	0	7	0	5	1
Data Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	0	4	3	2	6	3	0	0	2	2	3	2
Jabatan Fungsional	0	0	7	0	4	3	0	0	1	3	2	1

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan per 01 Juli 2018 sebanyak 53 orang, berdasarkan golongan paling banyak adalah golongan III, berdasarkan jenis kelamin lebih banyak laki-laki dan berdasarkan pendidikan sebagian besar memiliki pendidikan SMA sampai dengan S2. Hal tersebut menggambarkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki aparatur yang berkualitas dan diharapkan dapat memiliki kinerja yang optimal guna melayani seluruh PNS di Kabupaten Bantul yang berjumlah 8.212 orang per 01 Juli 2018

2.2.2 Kondisi Sarana Prasarana

Selain itu, dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan didukung pula dengan sarana

prasarana. Aset yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul mempunyai aset sampai dengan Desember 2017 sebanyak 668 aset atau sebesar **Rp 1.734.405.627,00** dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2
Daftar Aset Yang Dikelola BKPP Kabupaten Bantul

NO	GOL	KODE BIDANG BARANG	NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG	JUMLAH HARGA	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7
1	01		TANAH			
		01	TANAH	0	-	
2	02		PERALATAN DAN MESIN			
		02	ALAT-ALAT BESAR			
		03	ALAT-ALAT ANGKUTAN	15	528,502,500	
		04	ALAT-ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR			
		05	ALAT PERTANIAN			
		06	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	453	1,172,588,877	
		07	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	3	6,005,000	
		08	ALAT-ALAT KEDOKTERAN			
		09	ALAT LABORATORIUM			
		10	ALAT-ALAT PERSENJATAAN DAN KEAMANAN			
3	03		GEDUNG DAN BANGUNAN			
		11	BANGUNAN GEDUNG			
		12	MONUMEN			
4	04		JALAN IRIGASI DAN JARINGAN			
		13	JALAN DAN JEMBATAN			
		14	BANGUNAN AIR/IRIGASI			
		15	INSTALASI	1	2,750,000	
		16	JARINGAN KABEL LAN			
5	05		ASET TETAP LAINYA			
		17	BUKU PERPUSTAKAAN	196	24,559,250	
		18	BARANG BERCORAK KEBUDAYAAN HEWAN DAN TERNAK SERTA			
		19	TANAMAN			

6	06	20	KONSTRUKSI DALAM PENGERTJAAN KONSTRUKSI DALAM PENGERTJAAN			
TOTAL				668	1,734,405,627	

Sumber: Laporan KIB Inventaris BKPP periode 31 Desember 2017

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Nilai capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama kurun waktu 5 tahun periode Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2011-2015 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Bantul

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra Tahun 2011 - 2015					Realisasi Capaian Renstra Tahun 2011 - 2015					Rasio Capaian				
			2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13=8/3	14=9/4	15=10/5	16=11/6	17=12/7
1	Tingkat pendidikan aparat (D-3, D-4, S-1, S-2 S-3)	%	55	58	58	58	59	57	62	65	-	-	1.04	1.07	1.12	-	-
2	Penanganan pelanggaran disiplin kepegawaian	%	100	100	100	100	100	100	100	100	-	-	1	1	1	-	-
3	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	%	-	-	-	91	92	-	-	-	76	83	-	-	-	0.84	0.90
4	Indek Kepuasan Pegawai	Angka	-	-	-	75	75	-	-	-	74.17	73.98	-	-	-	0.99	0.99

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada periode Renstra Badan Kepegawaian Daerah tahun 2011-2015 terdapat 2 (dua) indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah. Berdasarkan target dan realisasi yang telah dicapai dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 sampai dengan 2013 realisasi tercapai 100%, hal tersebut menunjukkan bahwa target Tingkat pendidikan aparat D3, D4, S1, S2 dan S3 dan Penanganan Pelanggaran Disiplin Kepegawaian telah tercapai. Pencapaian Indikator Kinerja Utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tingkat pendidikan aparat D3, D4, S1, S2, S3

Pada tahun 2011 target IKU 55% realisasi 57%, tahun 2012 target IKU 58% terealisasi 62% dan tahun 2013 target IKU 58% realisasi 65%. Capaian IKU tersebut didukung oleh Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur melalui kegiatan Pengembangan Sisten Informasi Kepegawaian dan Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ijin Belajar. Faktor penentu keberhasilan ini adalah tingkat kesadaran para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang di dukung dengan kebijakan para pimpinan untuk memberikan ijin belajar bagi pegawainya

b. Penanganan pelanggaran disiplin

Pada tahun 2011, 2012 dan 2013 target IKU 100% dan pada 3 (tiga) tahun tersebut target dapat terealisasi 100%. Capaian IKU tersebut di dukung oleh Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur melalui kegiatan Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin. Faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian IKU ini dikarenakan adanya konseling dari tim assesment dan program PELUK (Peduli Keluhan Kawan), adanya sosialisasi tentang disiplin PNS.

Dalam perjalanannya pada tahun 2014 dan 2015 terdapat perubahan indikator utama, hal tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2011, 2012 dan 2013 realisasi capaian sudah mencapai 100%, sehingga pada tahun berikutnya indikator yang digunakan dirubah berdasarkan review Renstra Badan Kepegawaian Daerah tahun 2011-2015. Pencapaian Indikator Kinerja Utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi.

Pada tahun 2014 target IKU 91% realisasi 76%, tahun 2015 target IKU 92% realisasi 83%. Dari 2 (dua) tahun tersebut dapat dilihat bahwa target IKU belum tercapai, akan tetapi walaupun belum tercapai sudah mengalami kenaikan capaian dari 76% di tahun 2014 menjadi 83% di tahun 2015. Faktor pendukung yang mempengaruhi kenaikan realisasi Peraturan Bupati Bantul Nomor 12 tahun 2014 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah belum adanya analisa jabatan dan peta jabatan sehingga untuk jabatan struktural dan fungsional umum belum disesuaikan dengan analisa jabatan dan peta jabatan. Selain itu penamaan dalam Jabatan Fungsional Umum juga masih dalam proses penyusunan.

b. Indeks Kepuasan Pegawai (IKP).

Pada tahun 2014 target 75 realisasi 74,17, tahun 2015 target 75 realisasi 73.98. Dari 2 (dua) tahun tersebut dapat dilihat bahwa Indeks Kepuasan Pegawai sebagai salah satu indikator kinerja pelayanan belum mencapai target sehingga masih perlu ditingkatkan. Faktor penghambat dari indikator kinerja pencapaian IKP adalah kuisisioner IKM yang disebarakan belum semua materi pertanyaan terisi sehingga belum dapat menggambarkan fungsi pelayanan secara optimal, partisipasi dari PNS Kabupaten Bantul dalam pengisian kuisisioner dengan jujur merupakan faktor pendukung untuk mengukur Indeks Kepuasan Pegawai. Strategi tahun yang akan datang adalah meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian daerah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan menerapkan pelayanan satu pintu, sistem aplikasi kepegawaian yang terintegrasi yang selaras dengan kebijakan dan regulasi optimalisasi E-Government di lingkungan instansi pemerintah melalui Sistem Aplikasi Terpadu Badan Kepegawaian Daerah yang disebut dengan BKD Bantul Apps.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam pengembangan

pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
2. Pengisian jabatan berdasarkan Undang-undang No. 5/2014 tentang ASN
3. Peningkatan kinerja dan disiplin Pegawai ASN;
4. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
5. Terwujudnya pelayanan prima bidang kepegawaian

Sedangkan peluang bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan profesional;
3. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola pegawai yang profesional dalam penataan manajemen pegawai;
4. Sistem teknologi informasi komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

No	Masalah Pokok	Rumusan Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kinerja Aparatur belum optimal	Tingkat produktivitas aparatur masih rendah	Lemahnya kompetensi dan integritas
		Pengembangan kompetensi belum optimal	Penyelenggaraan diklat belum mampu memenuhi semua kebutuhan kompetensi jabatan
		Tanggung Jawab pimpinan OPD untuk melakukan pembinaan masih kurang	Adanya kasus indisipliner yang tidak diproses
		ASN dengan kualifikasi tertentu belum memadai	Keterbatasan jumlah ASN
5	Target Nilai Indeks kepuasan aparatur belum tercapai	Pelayanan Kepegawaian belum optimal	Produk layanan merupakan kewenangan dari pihak eksternal

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”

Secara filosofis visi tersebut adalah cita-cita untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Bantul yang:

1. **Sehat** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kesehatan jasmani, rohani dan sosial.
2. **Cerdas** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
3. **Sejahtera** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang produktif, mandiri, memiliki tingkat penghidupan yang layak dan mampu berperan dalam kehidupan sosial.
4. **Kemanusiaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang peduli, saling menghargai dan mengembangkan semangat gotong-royong.
5. **Kebangsaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki rasa patriotisme cinta tanah air dan tumpah darah untuk bersama-sama mewujudkan pembangunan.
6. **Keagamaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang beriman, menjalankan ibadah dan mengembangkan toleransi beragama.

Dengan memperhatikan seluruh aspek pembangunan yang dibutuhkan oleh Kabupaten Bantul dan dengan memperhatikan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai visi pembangunan Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi.

2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, terampil dan berkepribadian luhur.
3. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan.
4. Meningkatkan kapasitas dan kualitas sarana-prasarana umum, pemanfaatan Sumber Daya Alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan risiko bencana.
5. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat Bantul yang agamis, nasionalis, aman, progresif dan harmonis serta berbudaya istimewa.

Dikaitkan dengan visi dan misi RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021, maka tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terkait erat dengan pencapaian misi ke-1 Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi. Faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati

No	Misi ke 1	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian • Reformasi Birokrasi di bidang sumberdaya aparatur • Teknologi informasi yang terus berkembang 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih rendahnya minat dari ASN utk meningkatkan kompetensi • Masih rendahnya ASN yang memahami peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian • Masih adanya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

	<ul style="list-style-type: none"> • Aparatur manajemen kepegawaian yang memadai • Fasilitas sarana dan prasarana yang memadai • Adanya dukungan anggaran pembiayaan • Adanya Pemberian Tunjangan Kinerja bagi PNS 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih banyak ASN yang kurang kompeten dalam jabatannya • Masih rendahnya integritas • Pemanfaatan IT yang kurang optimal dalam manajemen kepegawaian
--	--	--

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan profesionalisme ASN

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara tersebut, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
--	------------------	-------------------

<p>Meningkatnya profesionalisme ASN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya tawaran peningkatan SDM dengan memberikan kesempatan mengikuti Pendidikan dan pelatihan bagi PNS; • Teknologi informasi yang semakin berkembang; 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya pemanfaatan diklat pada masing-masing OPD (belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan); • Kesadaran ASN untuk mengikuti diklat masih rendah • Belum ada pedoman pola karir bagi PNS • Belum tersedianya analisa jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM; • Jumlah ASN yang kurang memadai • Terbatasnya anggaran untuk peningkatan kompetensi
---	---	--

3.3.2. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY tersebut, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY

Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
<p>Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan informasi publik; • Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian; • Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi; • Tersedianya data ASN dengan aplikasi SAPA ASN; • Infrastruktur teknologi informasi; • Tingkat pendidikan ASN yang rata-rata tinggi • Tersedianya anggaran untuk peningkatan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja PNS yang dinilai kurang optimal oleh masyarakat; • Belum optimalnya pemanfaatan Teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian • Adanya kebijakan moratorium penerimaan pegawai

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana telah dikaji pada sub-bab sebelumnya, maka diperoleh isu-isu strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang akan ditangani pada periode Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas
2. Peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan
3. Aplikasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
4. Penegakan sistem *reward* dan *punishment*

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program perangkat daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Selanjutnya, rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Capaian Indikator		Target Kinerja Indikator			
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai standar/jabatan	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur	84,00	89,00	90,00	90,50	91,00	91,30
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	73.55	81.32	81,50	81,70	81,80	82,00

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan *grand design* perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Sedangkan arah kebijakan merupakan pedoman untuk menentukan tahapan pembangunan selama 5 tahun guna mencapai sasaran RPJMD secara bertahap.

Strategi yang disusun harus dapat menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan cara lebih efektif dan efisien. Untuk menyusun strategi dilakukan dengan analisis dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan yang dalam hal ini menggunakan analisis SWOT yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.1
Analisis SWOT

Analisis SWOT – Strength, Weakness, Opportunities and Threats		
<p style="text-align: center;">Faktor Internal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p>	<p>Kekuatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur; 2. Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi; 3. Data Kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi; 4. Infrastruktur teknologi informasi; 5. Tersedianya sumberdaya aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik; 	<p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum tersedianya analisa jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM; 2. Belum optimalnya pemanfaatan diklat pada masing-masing OPD (belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan); 3. Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS; 4. Belum ada pedoman pola karir bagi PNS; 5. Kesejahteraan PNS perlu ditingkatkan;
	<p>Peluang</p>	<p>Strategi peluang dan kekuatan</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi informasi yang semakin berkembang; 2. Banyaknya tawaran peningkatan SDM dengan memberikan kesempatan mengikuti Pendidikan dan pelatihan bagi ASN; 3. Keterbukaan informasi publik; 4. Reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur; 5. Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur; 2. Pengelolaan tata laksana kepegawaian; 3. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan dan pengembangan aparatur; 2. Peningkatan Kesejahteraan aparatur berbasis kinerja; 3. Menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir ASN; 4. Evaluasi dan monitoring pengiriman diklat, tugas belajar dan ljin belajar untuk mengoptimalkan kinerja pegawai;
<p>Tantangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja PNS yang dinilai kurang optimal oleh masyarakat; 2. Kebijakan tentang moratorium pegawai 	<p>Strategi tantangan dan Kekuatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengirim PNS dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja; 2. Meningkatkan mutu pelayanan terhadap aparatur maupun masyarakat; 	<p>Strategi Kelemahan dan tantangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan perencanaan pengadaan sumberdaya aparatur yang efektif dan efisien;

Berdasarkan analisis tersebut strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Perangkat Daerah Badan kepegawian Pendidikan dan Pelatihan

VISI	Terwujudnya masyarakat Bantul yang sehat, cerdas dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”		
Misi I	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar/jabatan	Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen
		Meningkatkan kompetensi aparatur	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur
			Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka
Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Pengelolaan tata laksana kepegawaian	Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat
		Peningkatan kesejahteraan aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
		Pembinaan dan pengembangan aparatur	Mewujudkan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Tahap penyusunan program dan kegiatan perangkat daerah serta pendanaannya merupakan langkah teknokratis dalam menerjemahkan berbagai analisis dan metodologi perumusan sebelumnya ke dalam bentuk program/kegiatan. Rencana program dan kegiatan disertai pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Bantul

Tujuan	Sasaran	Urusan, Bidang Urusan, Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan				Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung jawab	
				2016		2017		2018		2019		2020		2021			
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
		4. Fungsi Penunjang Urusan															
		4.05 Kepegawaian dan Diklat															
Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan.	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase aparatur yang memperoleh dokumen kompetensi	7	3.255.959.700	9	3.081.260.100	9	4.893.003.000	9	8.867.267	10	9.264.337.757	10	9.727.554.645	BKPP	
			Persentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi	7		-		-		-		-		-			

		Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	83	25.190.200	104	42.931.700	45	31.662,500	22	5,125,000	30	37,500,000	30	37,500,000	BKPP
		Uji Kompetensi dan Psikologi	Jumlah PNS yang di uji kompetensi dan psikologi	0	-	63	161.343.500	337	498.100.000	700	1.633.000.000	700	1,644,400,000	700	1,744,400,000	BKPP
		Pendidikan dan Pelatihan PNS	Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural		-	70	2.876984.900	76	3.602,747,000	705	6.647.532.000	600	5.616.237.757	600	5.979.454.645	BKPP
			Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional			567		1231								
			Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan			-		54								
			Jumlah analisis kebutuhan diklat	1		1		1								
		Penyelenggaraan Pendidikan PNS	Jumlah PNS yang mengajukan ijin belajar dan mengikuti tugas belajar		-	-	-	107	124,900,000	110	70.905.000	107	466,200,000	107	466,200,000	BKPP
		Perencanaan dan Pengadaan Calon ASN	Jumlah dokumen usulan formasi jabatan		-	-	-	2000	635,593,500	1	502.705.000	1	1,500,000,000	1	1,500,000,000	BKPP
			Jumlah peserta seleksi			-	-	5050		5050		3000		3000		
		Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural	144	2.594.056.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP

		Pendidikan dan Pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	22	248.143.450	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
		Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	80	129.638.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
		Uji Kesehatan	Jumlah PNS yang diuji kesehatan	31	20.410.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
		Pendidikan dan Pelatihan teknis	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis	291	238.521.050	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
Meningkatkan kualitas pelayanan bagi aparatur	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Cakupan pembinaan disiplin aparatur	100	1.737.911.450	100	1.316.648.750	100	621.236,150	100	528.769.000	100	552.446.950	100	580.069.298	BKPP
			Persentase pemenuhan administrasi dan dokumen kepegawaian	-	-	-	-	80	-	82	-	83	-	84	-	BKPP
			Persentase pemenuhan kebutuhan ASN dalam jabatan	17	-	17,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Persentase Penempatan ASN	94	-	81,55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Persentase ketepatan pengusulan kenaikan pangkat dan pensiun	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

			Persentase keakuratan data ASN	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Persentase verifikasi pengusulan penghargaan ASN	76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Persentase ketepatan waktu verifikasi usulan tambahan penghasilan	98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Persentase permohonan ijin belajar dan tugas belajar sesuai kompetensi	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Persentase penilaian potensi dan kompetensi	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Prosentase penanganan disiplin pegawai	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Persentase ketepatan waktu verifikasi PAK	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen pegawai	Jumlah data dan dokumen pegawai	11000	68.320.000	2000	9.899.000	8000	15,854,500	8.200	19.040.000	8900	34.192.950	8900	35,500,000	BKPP
		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS yang memenuhi syarat untuk mendapatkan satya lencana	650	36.126.000	500	10.676.000	400	15,900,000	400	15,489,000	-	-	-	-	BKPP

		Pembinaan aparatur berprestasi	Jumlah PNS yang memenuhi syarat untuk mendapatkan satya lencana	-	-	-	-	-	-	400	382.164.000i	400	423.569.296			
			Jumlah Jenis prestasi ASN	-	-	-	-	-	-	2		2				
		Pengembangan Diklat (Analais Kebutuhan Diklat, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)	Jumlah dokumen Analisis Kebutuhan Diklat	1	1	15.152.500	-	-	-	-	-	-	-0	0		
		Pelaporan LP2P dan LHKPN	Jumlah PNS yang wajib lapor LHKPN	9625	40.708.750	9400	23.861.250	6500	36.800,000	400	30.590.000	300	34.090.000	300	36.000.000	BKPP
		Penilaian PNS	Jumlah PNS yang dinilai kinerjanya	-	-	9000	35.706.000	8495	33,117,400	8000	33,000,000	8500	35.000.000	8500	38.000.000	BKPP
		Pengelolaan kesejahteraan aparatur	Jumlah PNS penerima TPP		-		-		-		-	30000	20.000.000	30000	20.000.000	
		Pengelolaan Administrasi dan Kesejahteraan	Jumlah PNS yang mengajukan dokumen kepegawaian	850				450		350		-		-		BKPP
			Jumlah kegiatan HUT KORPRI		10.497.000	3300	222.649.500	6	461,774,250	5	381.150.000	-	-	-	-	BKPP
			Jumlah sosialisasi TPP					12		4		-		-		
		Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin aparatur	Jumlah PNS yang mengajukan ijin perceraian	15		-		15		15		12		12		
			Jumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	10	14.005.000	-	-	10	57,790,000	10	49,500,000	10	47.000.000	10	47.000.000	BKPP
			Jumlah PNS yang diuji kesehatan	18		-		18		15		15		15		

		Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah PNS yang di assesment	156	260.792.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Seleksi penerimaan calon PNS	Jumlah peserta seleksi	140	160.756.000		75.640.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penempatan PNS	Jumlah PNS ditempatkan sesuai formasi	3500	122.544.050	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Seleksi penetapan PNS untuk tugas belajar	Jumlah PNS yang Tugasbelajar dan ijin belajar	130	248.483.500		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Seleksi Praja IPDN dan Monitoring	Jumlah peserta seleksi	62	22.884.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Kenaikan pangkat dan pensiun	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat	1800	123.706.000	1600	43.450.700	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyusunan formasi pegawai	Jumlah formasi pegawai	2927	34.143.500	3332	40.886.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Kesekretariatan Tim PAK Jabatan fungsional	Jumlah PNS yang mengajukan PAK	7000	35.953.500	5344	21.938.050	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Pengelolaan data SAPK	Jumlah entri data pegawai	1800	39.062.500		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyusunan formasi jabatan/standar kompetensi jabatan	Jumlah SKPD yg disusun standar kompetensinya	6	32.518.650		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyusunan IKM	Jumlah laporan IKM	2	1.690.000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penanganan ijin bercerai PNS	Jumlah PNS yang mengajukan ijin perceraian	15	2.926.000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah peserta seleksi	48	482.795.000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Pembinaan disiplin	Jumlah kasus pelanggaran disiplin	-	-	14	21.016.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-

		Pengelolaan PNS Jabatan Administrasi JPT	Jumlah peserta seleksi	-	-	1000	352.936.650	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Pengelolaan pendidikan PNS	Jumlah PNS TB dan ljin belajar	-	-	80	442.835.300	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase Penempatan aparatur dalam jabatan	-	-	-	-	86	582,468,200	86	802.760.000	87	838.707.099	87	880.642.454	BKPP
		Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun PNS	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat	-	-	-	-	1600	44,310,700	1600	71.780.000	1600	85,000,000	1600	90,000,000	
		Pengelolaan Mutasi Jabatan Fungsional	Jumlah PNS jabatan fungsional yang ditempatkan sesuai formasi	-	-	-	-	335	35,482,500	400	69,030,000	335	90,000,000	335	95,000,000	
		Pengelolaan Mutasi Jabatan Administrasi dan JPT	Jumlah PNS jabatan administrasi dan JPT yang ditempatkan sesuai formasi	-	-	-	-	1000	502,675,000	1000	661,950,000	1000	663,707,099	1000	695,642,454	
		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Capaian Nilai AKIP	79	256.484.900	81	1.405.693.315	81	1,797,674,235	81	1.384.013.771	81	41.445.989.056	81	1.518.288.508	BKPP
		Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan perkantoran	Jumlah Pembayaran asuransi			0		33		36		36		36		
			Jumlah alat tulis kantor			52		52		54		54		54		
			Jumlah Pajak kendaraan dinas		-	14	115.277.950	15	282,335,135	19	366,271,771	19	375,000,000	19	375,000,000	BKPP
			Jumlah Pembayaran honor non PNS			0		33		36		36		36		
			Jumlah peralatan kebersihan			14		14		14		14		14		

			Jumlah barang cetakan			8		8		10		10		10		
			Jumlah Buku Peraturan Per UU			15		15		-		-		-		
			Jumlah pembelian benda pos			1002		1425		1725		1725		1725		
			Jumlah pembayaran honor administrasi keuangan OPD			120		120		120		120		120		
			Jumlah penggandaan			29999		250000		181575		185000		185000		
			Jumlah pembayaran jasa Telekomunikasi			12		12		12		12		12		
			Jumlah bahan bacaan/koran			12		12		12		12		12		
			Jumlah pembayaran listrik			-		-		12		12		12		
		Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah benda pos	1050	4.050.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	Jumlah pembayaran telepon	12	2.400.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan	Jumlah pembayaran stnk	20	5.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan jasa adm keuangan	Jumlah honor pengelola keu	12	37.380.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah apat kebersihan	14	2.709.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan ATK	Jumlah ATK1	4	13.185.700	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlahpengandaan	32.500	9.250.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan	Jumlah pemebilan buku per UU	15	3.900.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
																BKD

		Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah peserta rapat	870	13.100.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Rapat rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah PD luar daerah	100	155.260.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Rapat rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	Jumlah PD dalam daerah	105	9.750.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Penyediaan rapat, koordinasi dan konsultasi	Jumlah penyelenggaraan rapat dan penerimaan tamu	-	-	135		1100		2550		1500		1500		
			Jumlah Perjalanan Dinas Luar Daerah	-	-	217	1.290.415.365	524	1.515.339.100	370	1.017.742.000	370	1.350.000.000	370	1.350.000.000	BKPP
			Jumlah Perjalanan Dinas Dalam Daerah	-	-	816		856		440		440		440		
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur	90	251.820.000	90	5.506.735.000	90	579.354,000	95	838.211.000	95	875.745.573	95	919.532.851	BKPP
		Pengadaan Pakaian Seragam beserta Kelengkapannya	Jumlah seragam	-	-	13000	4.927.670.000	-	-	-	-	-	-	-	-	BKD
		Pengadaan Perlatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	8	69.500.000	124	384.755.000	41	330.708.000	57	501.500.000	40	500.000.000	40	500.000.000	BKPP
		Pemeliharaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah servis kendaraan roda 2	60		64		12		12		12		12		
			Jumlah servise kendaraan roda 4		151.640.000	4	158.510.000	3	188,086,000	7	246.895.000	5	275,000,000	5	275,000,000	BKPP
			Jumlah pembelian bbn dan pelumas kendaraan roda 2 dan 4			0		13800		19		15,000		15,000		

			Jumlah pembelian sukucadang kendaraan dinas roda 2 dan 4			64		15		17		17		17		
			Jumlah pemeliharaan kendaraan			0		1		2		2		2		
		Pemeliharaan Peralatan dan perlengkapan	Jumlah pemeliharaan dan perlengkapan kantor	20	30.680.000	15	35.800.000	12	60.560.000	17	89.816.000	17	90.000.000	17	90.000.000	BKPP
		Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Nilai Evaluasi Kinerja	78	5.195.500	78	9.930.000	78	10.950.000	79	11.500.000	79	12.014.963	79	12.615.711	BKPP
		Penyusunan laporan capaian kinerja keuangan barang kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah laporan	5	5.195.500	5	9.930.000	5	10.950.000	5	11.500.000	5	12.014.963	5	12.615.711	BKPP
		Program Perencanaan Pembangunan Daerah		100%	3.100.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
		Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD	Jumlah dokumen renstra	1	1.550.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP

		Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) SKPD	Jumlah dokumen renja	1	1.550.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPP
--	--	---------------------------------------	----------------------	---	-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016-2021. Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran
RPJMD

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator Kinerja		Target Indikator Kinerja				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Persentase Pemenuhan Kompetensi Aparatur	84	89	90	90,50	91,00	91,30	91,30
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	73,55	81,32	81,50	81,70	81,80	82,00	82,00

Sedangkan Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada SPM dan SDGs disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7.2

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada SPM dan SDGs

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator Kinerja		Target Indikator Kinerja				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	SPM	-	-	-	-	-	-	-
2	SDGs							
	Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial.	38	39	40	40	40	40	40
	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II)	10%	12%	15%	15%	15%	15%	15%
	Jumlah pejabat fungsional pranata komputer pada Pemerintah Daerah	0	23	28	35	40	45	45
	Persentase OPD yang sudah memiliki pejabat fungsional pranata komputer.	0	14%	15%	15%	15%	15%	15%
	Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat fungsional pranata komputer OPD	0	32%	39%	49%	56%	63%	63%

Sebagai Fungsi Penunjang Urusan Kepegawaian dan Diklat, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tidak mempunyai indikator kinerja berdasarkan SPM sesuai dengan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 bahwa Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang ditetapkan sebagai SPM terdiri atas 6 urusan yaitu : Pendidikan; Kesehatan; Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; Perumahan rakyat dan Kawasan permukiman; ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan sosial

BAB VIII PENUTUP

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 merupakan perubahan dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul. Selain itu, Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021.

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 akan menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Perubahan Renja Perangkat Daerah Tahun 2019 serta Renja Perangkat Daerah Tahun 2020 dan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021.


BUPATI BANTUL,
SUHARSONO