

LAPORAN KINERJA



BKD

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015**



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 2015 dan ini adalah Laporan Kinerja terakhir 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 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.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 ini 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.

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
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul



Drs. SUPRIYANTO, MM
NIP. 19590527 198201 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GRAFIK.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
IKHTISAR EKSEKUTIF	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Maksud dan Tujuan	1
1.3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	2
1.4. Potensi SDM Badan Kepegawaian Daerah	4
1.5. Sarana dan Prasarana.....	7
1.6. Isu-isu Strategis di Bidang Kepegawaian	8
1.7. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	11
2.1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU).....	11
2.2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah	12
2.2.1. Visi	12
2.2.2. Misi	12
2.2.3. Tujuan	13
2.2.4. Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran	14
2.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT).....	20
2.4. Perjanjian Kinerja.....	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	33
3.1. Pengukuran Kinerja.....	33
3.2. Pencapaian Sasaran Strategis.....	36
3.3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	40
3.4. Capaian Perjanjian Kinerja Eselon III dan IV.....	58
3.5. Akuntabilitas Keuangan.....	70
3.5.1. Anggaran dan Realisasi APBD	70
3.5.2. Anggaran dan Realisasi Per Kegiatan	71
3.5.3. Anggaran dan Realisasi Per Indikator Sasaran.....	76
BAB IV PENUTUP	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah.....	11
Tabel 2	Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian....	14
Tabel 3	Misi 2 : Meningkatkan Pelayanan Prima.....	15
Tabel 4	Sasaran Program dan Kegiatan.....	16
Tabel 5	Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah.....	20
Tabel 6	Perjanjian Kinerja Eselon III.....	20
Tabel 7	Perjanjian Kinerja Eselon IV.....	20
Tabel 7	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	35
Tabel 9	Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2013 s/d 2015.....	37
Tabel 10	Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2015 per-triwulan.....	38
Tabel 11	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Pertama.....	41
Tabel 12	Standar Operasional Prosedur (SOP).....	49
Tabel 13	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Kedua.....	52
Tabel 14	Hasil IKM per unsur.....	55
Tabel 15	Capaian Perjanjian Kinerja Eselon III Tahun 2015.....	59
Tabel 16	Capaian Perjanjian Kinerja Eselon IV Tahun 2015.....	63
Tabel 17	Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2015.....	70
Tabel 18	Anggaran dan Realisasi Kegiatan BKD Tahun 2015.....	72
Tabel 19	Anggaran dan Realisasi Per-sasaranBKD Tahun 2015.....	76

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015.....	4
Grafik 2	Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015.....	5
Grafik 3	Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015.....	6
Grafik 4	Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015	7
Grafik 5	Data Aset Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011 s/d Tahun 2015	8
Grafik 6	Prosentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2013 s/d 2015..	43
Grafik 7	Bezeting Formasi Tahun 2013 s/d 2015.....	44
Grafik 8	Capaian Penerapan SKP 2013 s/d 2015.....	46
Grafik 9	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian Tahun 2013 s/d 2015.....	52
Grafik 10	Capaian Indeks Kepuasan Pegawai Tahun 2013 s/d Tahun 2015.....	44
Grafik 11	Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Pegawai (IKP) Tahun 2015.....	56
Grafik 12	Anggaran BKD Tahun 2011 s.d 2015.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Bagan Struktur Organisasi BKD	4
Gambar 2	Aplikasi Penilaian Angka Kredit (PAK), Aplikasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).....	39
Gambar 3	Aplikasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Aplikasi e-Formasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja Kepala BKD Tahun 2015
2. RKT Tahun 2015
3. Perjanjian Kinerja Eselon III dan IV Tahun 2015

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan 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 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul melaksanakan 2 Misi, 2 Tujuan, 2 Sasaran, 6 Program dan 39 Kegiatan yang didukung anggaran sebesar Rp 4.205.254.895,00 terealisasi Rp 3.868.687.736,00 atau 92 %.

Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja Permenpan Nomor 54 Tahun 2010 dengan nilai rata-rata telah tercapai **88.75** atau telah direalisasikan dengan kriteria penilaian "**Tinggi**". Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) indikator kinerja disimpulkan bahwa 1 (satu) indikator kinerja kriteria penilaian "**Tinggi**" dan 3 (tiga) indikator kinerja kriteria penilaian "**Sangat Tinggi**". Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2015 sudah dilaksanakan dengan baik dan akan dipertahankan dan ditingkatkan 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 pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul Tahun 2015 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Tujuan penyusunan Laporan 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 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 .

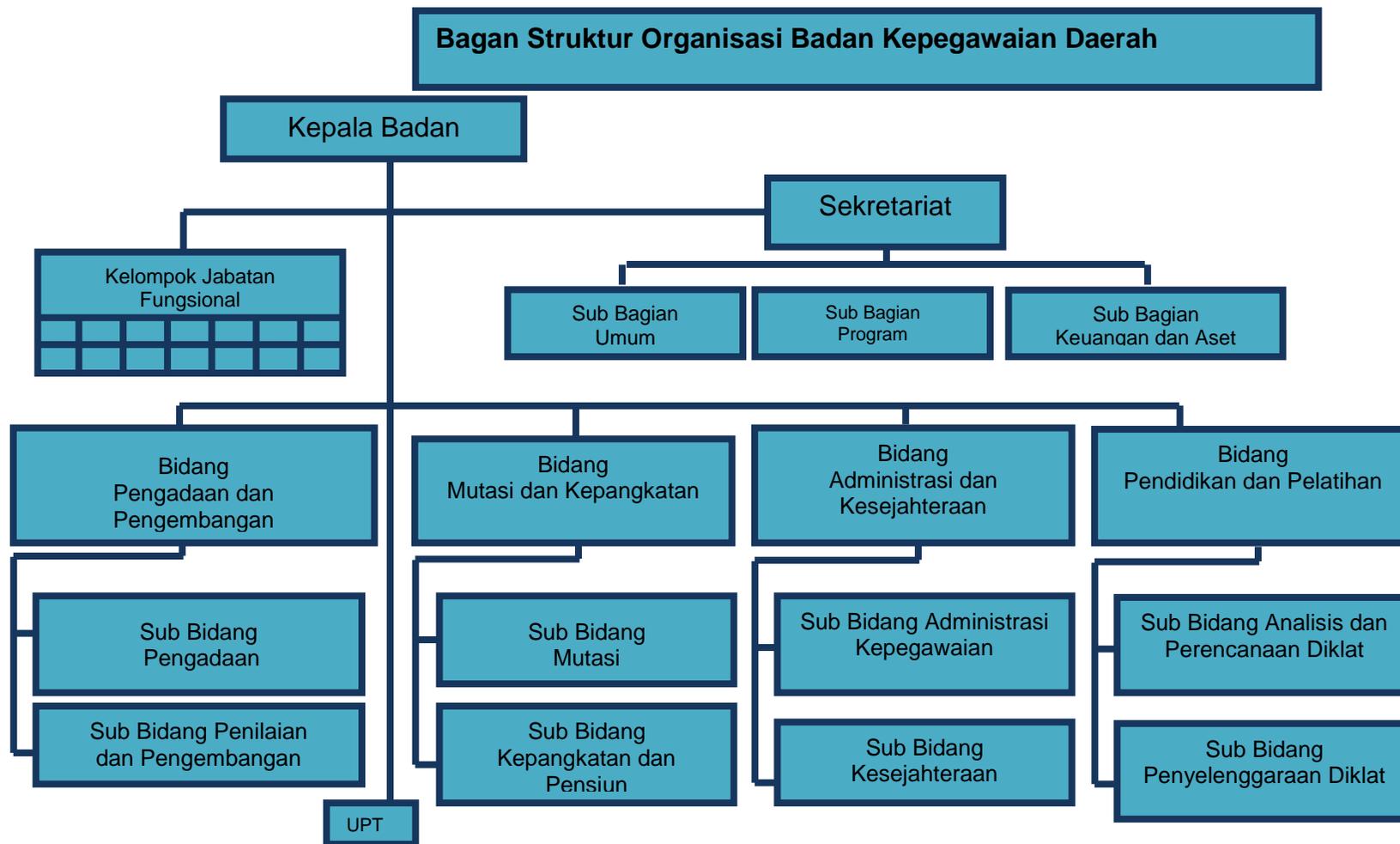
Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

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 :



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Bantul

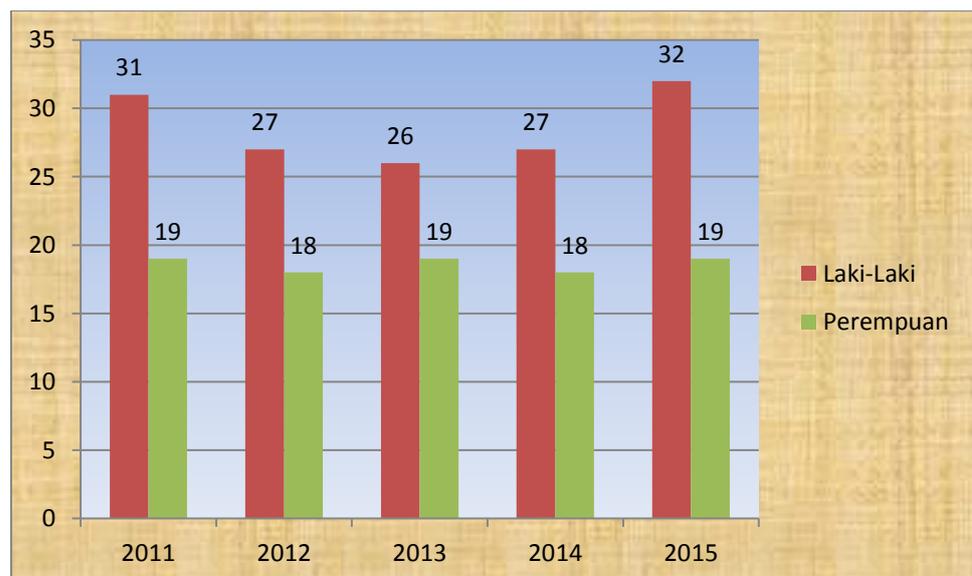
1.4. Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Kepegawaian Daerah

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, lima (5) eselon III dan 11 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2015 adalah 51 orang dengan perincian 27 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2011 s/d 2015 :

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015

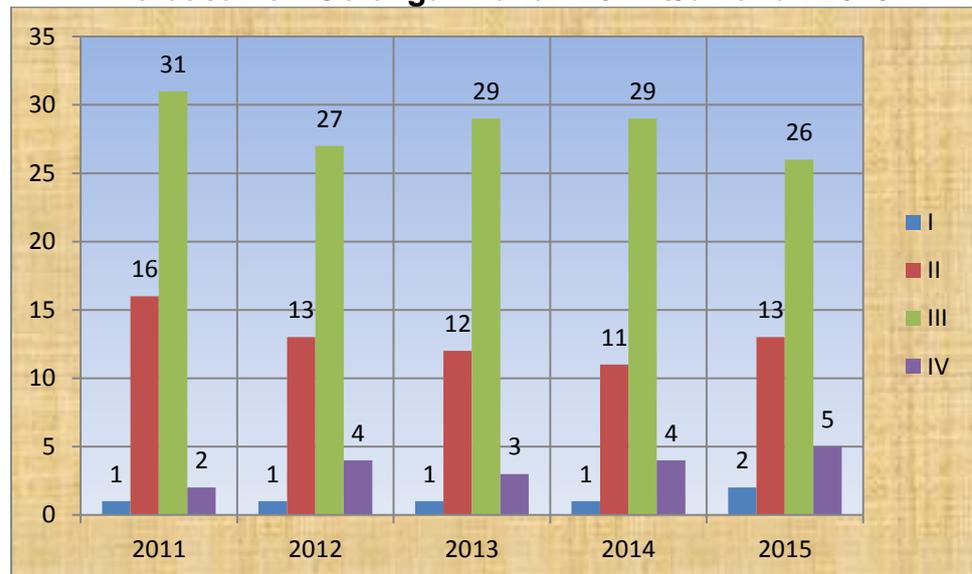
Grafik 1
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015



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

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015 sebagai berikut :

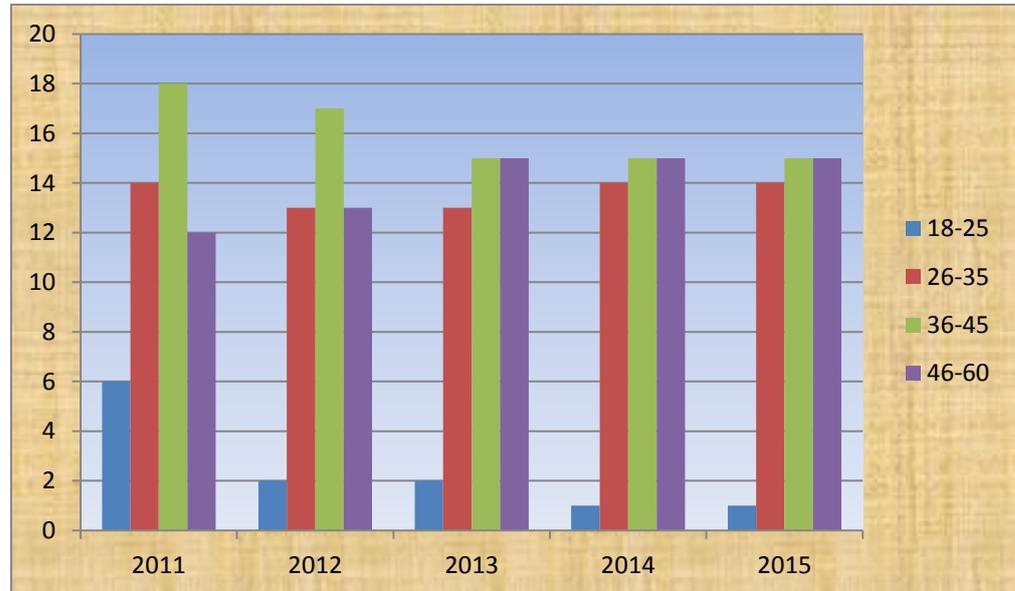
Grafik 2
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang mempunyai Golongan III dan Golongan II yang lebih banyak hal ini merupakan faktor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015 :

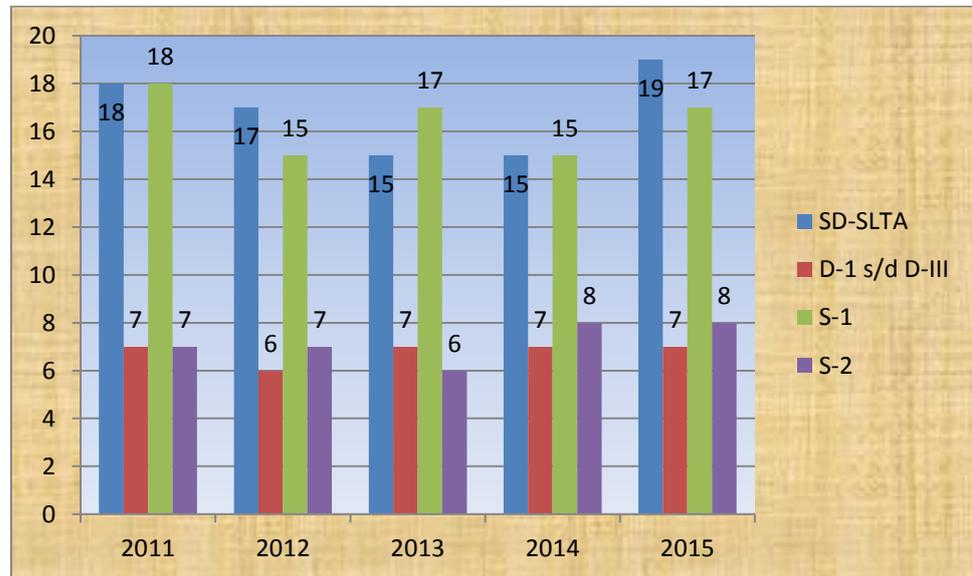
Grafik 3
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul banyak yang berada di rentang usia optimal untuk melaksanakan pekerjaan, ini adalah salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

- d. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015 :

Grafik 4
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul Per 31 Desember
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015

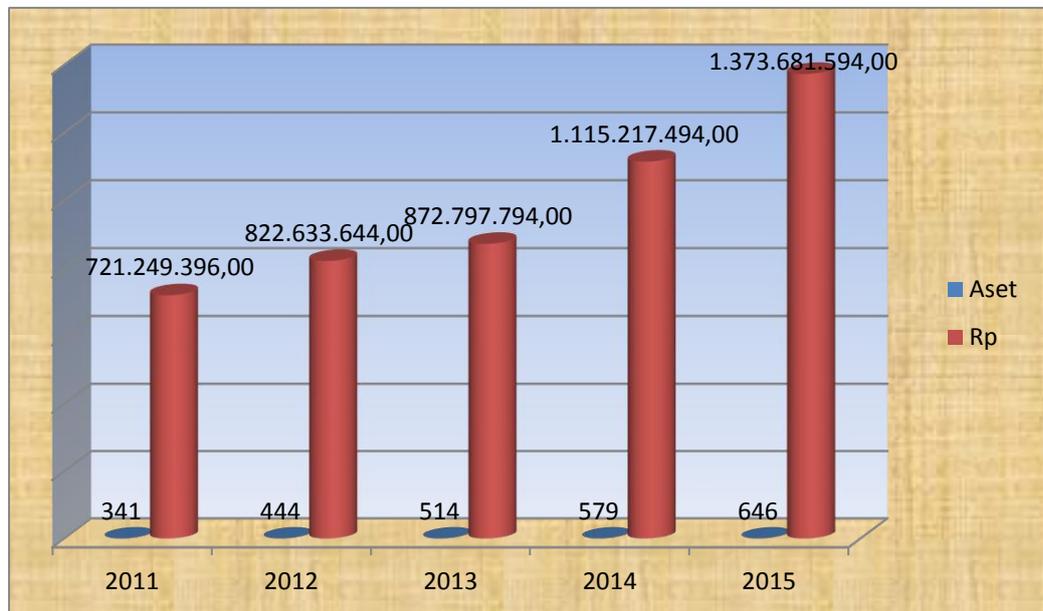


Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah direncanakan organisasi, dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul 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 2015 sebanyak 646 aset atau sebesar **Rp 1.373.681.594,00**. Dari Tahun ke tahun aset 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 2015 :

Grafik 5
Data Aset Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul
Tahun 2011 s/d Tahun 2015



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, kualitas 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 74 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Peraturan Bupati Bantul Nomor 45 Tahun 2014 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) 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 1
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target			Ket
			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 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul ingin mewujudkan manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme Sumber Daya Aparatur, 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 aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Sebagai bentuk nyata dari visi tersebut, ditetapkan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang

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 2

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
		2 Penerapan SKP

Tabel 3
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 2015, Sasaran, Program dan Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

Tabel 4
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	92	Program Pendidikan Kedinasan	Pendidikan dan pelatihan teknis
						pendidikan penjenjangan 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
						Uji Kesehatan

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
					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

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
		Penerapan SKP	Prosentase	75	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	92	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi Kenaikan Pangkat dan Pensiun Kesekretariatan Tim Verifikasi PAK Jabatan Fungsional Pembangunan Jaringan Komunikasi Data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan
		IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75	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 Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015

Tabel 5
Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah
Tahun 2015

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	92	Penerapan SKP	Presentase	75
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	92

2.4. Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Permenpan No. 54 Tahun 2014 Perjanjian Kinerja tidak hanya dilakukan oleh Kepala SKPD tetapi eselon dibawahnya juga membuat perjanjian kinerja. Perjanjian kinerja Eselon III memuat sasaran strategis, program utama/pendukung sasaran, indikator kinerja program, target kinerja tahunan, dan anggaran program. Masing-masing eselon III memperjanjikan kinerjanya (bertandatangan) kepada kepala SKPD. Sedangkan untuk perjanjian kinerja eselon IV memuat, sasaran strategis, program utama/pendukung, kegiatan, indikator kinerja output atau outcome awal, dan anggaran kegiatan. Masing-masing eselon IV memperjanjikan kinerjanya (bertanda tangan) kepada eselon III dan diketahui kepala SKPDnya.

Penerapan perjanjian kinerja pada tingkat eselon III dan eselon IV menjadi momentum penting bagi penerapan SAKIP ke level berikutnya, bukan sekedar akuntabilitas semata. Harapannya, kinerja setiap level manajemen menjadi lebih terukur, memudahkan pelaksanaan evaluasi kinerja dan perbaikannya, dan tentu saja sebagai dasar pemberian penghargaan dan hukuman sehingga perbaikan kinerja pelayanan kepada masyarakat dapat terus diperbaiki.

Penyusunan Revisi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015 dilakukan dengan mengacu kepada Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015 dan Daftar Perubahan Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015 APBD. Berikut Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul :

Perjanjian Kepala Badan Kepegawaian Daerah / Eselon II



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015

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

Nama : Drs. Supriyanto, MM
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul
 selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. Sigit Sapto Raharjo, MM
 Jabatan : Penjabat Bupati Bantul
 selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Bantul, 22-10-2015



Penjabat Bupati Bantul
Drs. Sigit Sapto Raharjo, MM



Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Drs. Supriyanto, MM
NIP. 198605271982011002

**Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2015
Badan Kepegawaian Daerah**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	92	Penerapan SKP	Presentase	75
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	92

Program	Anggaran	Keterangan
1 Program Kedinasan	Rp. 1,504,169,500,-	APBD
2 Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1,200,007,200,-	APBD
3 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 912,526,250,-	APBD

Bantul, 22-10-2015



Penjabat Bupati Bantul
Drs. Sigit Sapto Raharjo, MM



Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Drs. Supriyanto, MM
NIP. 195905271982011002

Tabel 6
Perjanjian Kinerja Eselon III Tahun 2015

No	Sekretaris / Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
1	Sekretaris	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatkan sumberdaya, kapasitas dan profesionalisme aparatur	Evaluasi Kinerja	%	77,87	177,812,400
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur	%	100	208,540,000
		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Nilai AKIP	nilai	72	11,999,545
		Program Perencanaan Pembangunan Daerah		Tersusunnya dokumen perencanaan SKPD	%	100	8,200,000
2	Bidang Administrasi dan Kesejahteraan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya administrasi dokumen kepegawaian	Persentase ketepatan realisasi usulan dokumen kepegawaian	%	90	135,706,500
				Persentase update data pns	%	15	

No	Sekretaris / Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
3	Bidang Mutasi dan Kepangkatan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya penataan pegawai	Persentase Penempatan PNS sesuai dengan analisa jabatan dan ABK	%	90	342,904,750
		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase ketepatan realisasi usulan dokumen kepegawaian	%	80	
4	Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya perencanaan kebutuhan pegawai Meningkatkan disiplin dan pengembangan karir PNS	Persentase kesesuaian formasi dengan analisa jabatan dan ABK	%	95	77,695,200
				Penanganan disiplin PNS	%	100	340,988,500
				Persentase PNS yang mengikuti assesment pegawai	%	100	
5	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Program Pendidikan Kedinasan	Meningkatknya kapasitas dan kompetensi PNS	Prosentase pejabat struktural eselon II, III dan IV yang memenuhi kompetensi manajerial	%	17	1,504,169,500

No	Sekretaris / Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		Prosentase CPNS yang memenuhi kompetensi untuk diangkat menjadi PNS	%	100	1,122,312,000
		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		Prosentase PNS Guru yang memenuhi kompetensi penulisan karya tulisan ilmiah	%	100	81,843,500

Tabel 7
Perjanjian Kinerja Eselon IV Tahun 2015

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
1	Sub Bagian Umum	Penyediaan jasa surat menyurat	Kelancaran pelaksanaan tugas-tugas rutin kedinasan	Jumlah materai/prangko	lembar	530	2,130,000
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		Jumlah waktu penggunaan jasa komunikasi	bulan	12	6,000,000
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional		Jumlah surat-surat kendaraan dinas	unit	12	5,000,000
		Penyediaan jasa kebersihan kantor		Jumlah Peralatan Kebersihan Kantor	macam	14	2,709,000
		Penyediaan alat tulis kantor		Jumlah pengadaan alat tulis kantor	bulan	12	13,185,700
		Penyediaan barang cetak dan penggandaan		Jumlah barang cetak/penggandaan	lembar	74000	9,250,000

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan		Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	eksemplar	15	3,900,000
		Penyediaan makanan dan minuman		Jumlah makanan dan minuman rapat/tamu	ok	1145	13,100,000
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah		Jumlah koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	oh	96	87,590,000
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah		Jumlah koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	oh	65	3,710,000
2	Sub Bagian Program	Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)	Penyusunan dokumen perencanaan	Jumlah draft rencana strategis	dokumen	1	4,100,000
		Penyusunan Rencana Kerja (Renja)	Penyusunan laporan kinerja	Jumlah draft rencana kerja	dokumen	2	4,100,000

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
		Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Penyusunan laporan kinerja	Jumlah draft laporan kinerja	dokumen	3	11,999,545
			Penyusunan laporan IKM	Jumlah draft laporan IKM	dokumen	2	
3	Sub Bidang Keuangan dan Aset	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Administrasi keuangan kegiatan SKPD berjalan lancar	Administrasi keuangan kegiatan SKPD berjalan lancar	bulan	12	31,237,700
		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah pemeliharaan rutin kendaraan dinas	Jumlah pemeliharaan rutin kendaraan dinas	kali	88	156,940,000
		Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	kali	15	15,600,000
		Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	unit	10	36,000,000

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
4	Sub Bidang Administrasi	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Keakuratan data pegawai	Jumlah entry data PNS	entry data	2000	33,440,000
		Pelaporan LP2P dan LHKPN	Pemverifikasian PNS yang wajib melaporkan LP2P dan LHKPN	Jumlah PNS yang melaporkan LP2P dan LHKPN	orang	12596	61,050,000
5	Sub Bidang Kesejahteraan	Penanganan Kasus-kasus	Penanganan ijin perceraian PNS	Jumlah surat ijin melakukan perceraian PNS	SK	15	0
		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Pemverifikasian usulan satya lancana	Jumlah satya lancana yang diusulkan	orang	250	38,205,000
		Pengelolaan administrasi kesejahteraan PNS	Penanganan administrasi dokumen kepegawaian	Jumlah usulan Karis, Karsu, Karpeg, Kartu Taspen, Pengembalian Taperum dan Cuti PNS	orang	350	14,094,500
6	Sub Bidang Mutasi	Penempatan PNS	Pemenuhan kebutuhan PNS	Jumlah PNS yang mutasi	orang	600	110,762,750

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
7	Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun	Kenaikan pangkat dan pensiun	Penanganan administrasi kenaikan pangkat dan pensiun	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat dan pensiun	orang	1000	165,129,500
		Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian	Penanganan administrasi kenaikan pangkat dan pensiun secara online dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat dan pensiun yang dientry dalam SAPK	orang	1000	67,012,500
8	Sub Bidang Pengadaan	Penyusunan formasi pegawai	Tersusunnya kebutuhan PNS	Jumlah usulan formasi PNS	formasi	1400	41,701,000
		Seleksi penerimaan calon PNS	Terlaksananya seleksi CPNS dan pengelolaan PTT	Jumlah yang mengikuti seleksi CPNS	orang	850	30,125,000
				Jumlah PTT yang mempunyai SK Bupati	orang	11	
9	Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Penanganan disiplin PNS	Jumlah SK Hukuman Disiplin	SK	26	49,967,000

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
		Kesekretariatan Tim PAK Jabatan Fungsional	Pemverifikasian PAK Jabatan Fungsional	Jumlah PAK yang diverifikasi	orang	8000	78,728,500
		Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Peta kinerja PNS	Jumlah PNS yang mengikuti assement	orang	200	30,125,000
		Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	Fasilitasi ujian dinas	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi ujian dinas	orang	71	70,915,200
		Uji Kesehatan	Fasilitasi uji kesehatan	Jumlah PNS yang di uji kesehatan	orang	15	6,780,000
10	Sub Bidang Analisis dan Perencanaan Diklat	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Penanganan Ijin Belajar dan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang memenuhi syarat mendapatkan ijin belajar dan tugas belajar	orang	200	43,055,000
		Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Penanganan seleksi IPDN	Jumlah calon praja yang diterima IPDN	calon praja	4	38,788,500

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
11	Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Penyelenggaraan dan fasilitasi diklat struktural, teknis, fungsional, bintek dan kursus-kursus	Jumlah PNS yang mengikuti pelatihan teknis	orang	131	94,941,000
		Pendidikan penjurangan struktural		Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural	orang	63	1,211,143,000
		Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme		Jumlah PNS yang mengikuti kursus, bintek	orang	66	198,085,500
		Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah		Jumlah CPNS yang mengikuti prajabatan	orang	531	1,059,732,000
		Pendidikan dan Pelatihan fungsional bagi PNS Daerah		Jumlah PNS fungsional yang mengikuti diklat	orang	32	62,580,000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Akuntabilitas merupakan kata kunci dari sistem tersebut yang dapat diartikan sebagai perwujudan dari kewajiban seseorang atau instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik. 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

Tujuan Sistem AKIP adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

3.1. Pengukuran Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kriteria

keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah.

Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan.

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 8
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.

3.2. Pencapaian Sasaran Strategis

Implementasi reformasi birokrasi merupakan suatu keharusan mengingat penyelenggaraan pemerintah saat ini dihadapkan dengan tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia merupakan penggerak birokrasi pemerintah harus ikut serta dalam perubahan mendasar menuju pemerintahan yang baik dan bersih.

Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat beberapa esensi pokok yang terkandung yakni bagaimana mewujudkan semua jabatan yang ada pada instansi pemerintah sebagai sebuah profesi Aparatur Sipil Negara yang akan memperkuat eksistensi dari para aparatur, memantapkan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, menciptakan Aparatur Sipil Negara 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.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul pada Tahun 2015 ini melakukan berbagai strategi dan kebijakan agar apa yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut tercapai.

Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2013 -Tahun 2015.

Tabel 9
Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2013 s/d 2015

No	Sasaran	Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
		Capaian Kinerja	Kategori	Capaian Kinerja	Kategori	Capaian Kinerja	Kategori
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	83.33	Tinggi	83.00	Tinggi	85.00	Tinggi
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	83.75	Tinggi	96.00	Sangat Tinggi	92,50	Sangat Tinggi
	Nilai Rata-Rata	83.54	Tinggi	89,50	Tinggi	88.75	Tinggi

Tabel 10

Rekapitulasi Capaian Sasaran Tahun 2015 per-triwulan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	Presentase	92	Triwulan 1	0	0	0
					Triwulan 2	0	0	0
					Triwulan 3	0	0	0
					Triwulan 4	92	83	90,22
		Penerapan SKP	Prosentase	75	Triwulan 1	0	0	0
					Triwulan 2	0	0	0
					Triwulan 3	0	0	0
					Triwulan 4	75	90	120
2	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	92	Triwulan 1	0	0	0
					Triwulan 2	40	38	95
					Triwulan 3	0	0	0
					Triwulan 4	52	51	98,08
		IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Kategori	75	Triwulan 1	0	0	0
					Triwulan 2	75	74,49	99,32
					Triwulan 3	0	0	0
					Triwulan 4	75	73,98	98,64



Gambar 2
 Aplikasi Penilaian Angka Kredit, Aplikasi
 Penilaian Kinerja Guru dan Aplikasi
 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

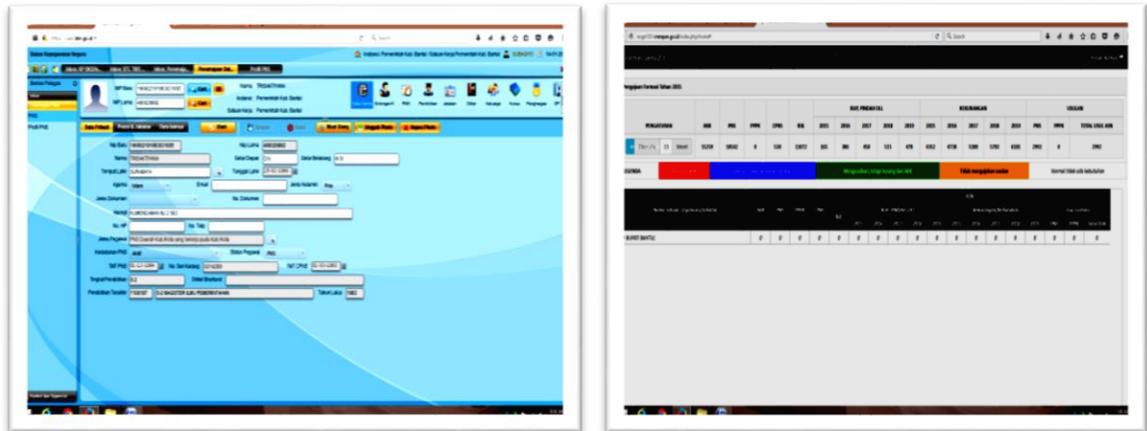
Dilihat dari Tabel diatas
 Capaian Kinerja Badan
 Kepegawaian Daerah dari Tahun
 2013 sampai dengan Tahun 2015
 kategorinya sama yaitu “Tinggi” .
 Pada Tahun 2015 ini sudah ada
 pembangunan sistim aplikasi untuk
 mempermudah proses pekerjaan
 seperti Aplikasi Pengisian Sasaran
 Kinerja Pegawai , Aplikasi 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).

Badan Kepegawaian
 Daerah Kabupaten Bantul selain
 menggunakan sistem aplikasi
 pegawai SAPK (Sistem Aplikasi

Pelayanan Kepegawaian)
 yang dibangun oleh Badan
 Kepegawaian Negara (BKN)

yang merupakan sistem online Kenaikan Pangkat dan Pensiun juga
 menggunakan sistem aplikasi e-Formasi yaitu sistem aplikasi yang

dibangun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara untuk mempermudah dalam penentuan kebutuhan pegawai.



Gambar 3
Aplikasi (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Aplikasi e-Formasi

3.3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

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

Terciptanya Manajemen Kepegawaian Yang Berkualitas berkaitan erat dengan Good Governance. Undang- Undang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa Badan Kepegawaian Negara harus menjalankan fungsi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dari awal sampai dengan pensiun dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul membantu Fungsi Badan Kepegawaian Negara di tingkat pemerintah daerah Kabupaten Bantul. Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran pertama Tahun 2015 sebagai berikut:

Tabel 11
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Pertama

No	Indikator Kinerja	Capaian 2013	Capaian 2014	Tahun 2015				Target Akhir Renstra 2015	Capaian s/d 2015 terhadap 2015 (%)
				Target	Realisasi	Prosentase	Kriteria Penilaian		
1	Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi	75%	76%	92%	83%	90.22	Tinggi	92%	90,22
2	Penerapan SKP	0	50%	75%	90%	120,00	Sangat Tinggi	75%	120.00

Capaian Sasaran pada Sasaran Pertama :

$$1. \text{ Tinggi} \quad \frac{1 \times 77.5}{1} = 77.50$$

$$2. \text{ Sangat Tinggi} \quad \frac{1 \times 92.5}{1} = 92.50$$

$$\text{Capaian Sasaran Pertama} = 85.00$$

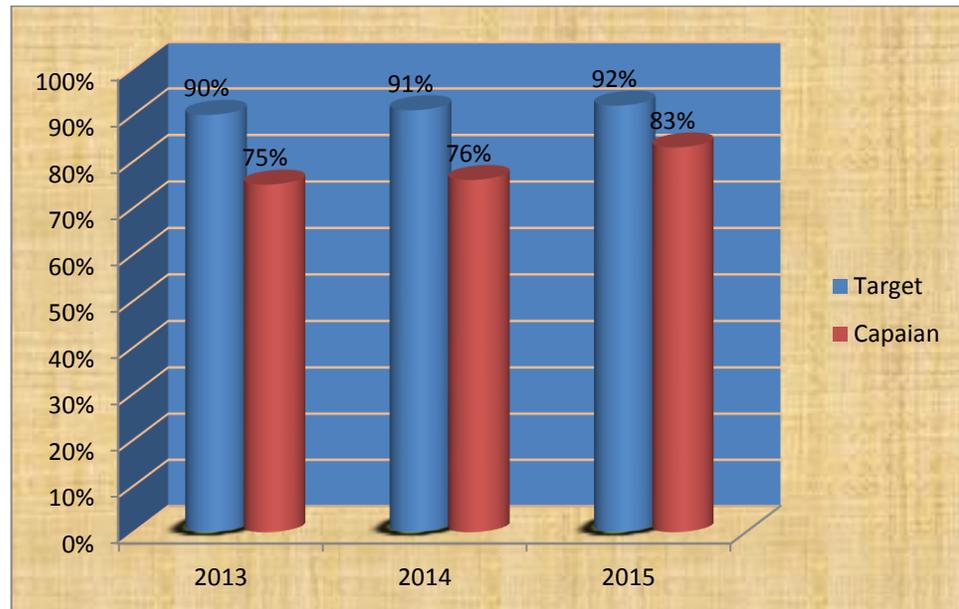
Sasaran tersebut ditetapkan untuk mencapai misi 1, yaitu " Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian" dan tujuan 1, yaitu " Mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas". Sasaran Strategis 1 (satu) terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja sasaran dan berdasarkan hasil pengukuran kinerja , untuk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

Presentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi dan Kualifikasi adalah termasuk dalam Indikator Kinerja Utama dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 yang termaktub dalam Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2015 tentang Indikator Kinerja Utama Kabupaten Bantul, berikut capaian dari Tahun 2013 s/d 2015 :

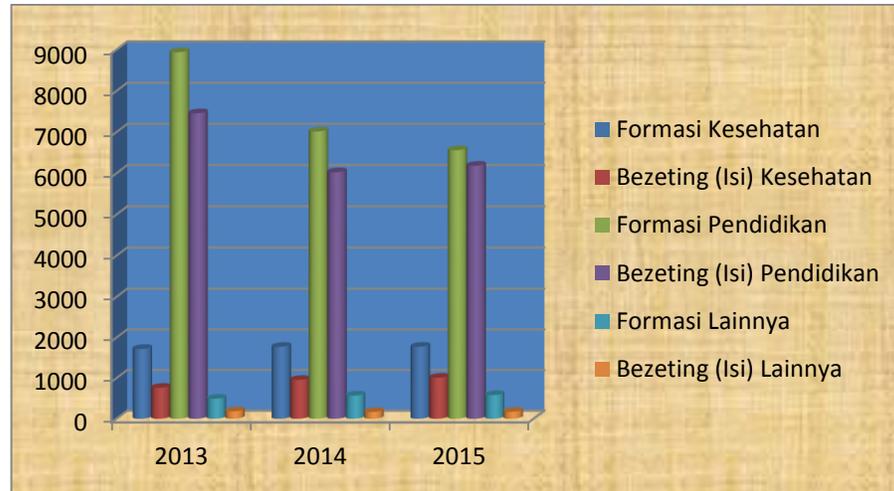
Grafik 6
Prosentase Kesesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan
sesuai Kompetensi dan Kualifikasi Tahun 2013 s/d 2015



Dilihat dari Grafik diatas pada tahun 2013 Presentase Kesuaian Penempatan PNS dalam Jabatan 75% sedang pada tahun 2014 meningkat 1 % menjadi 76% . Untuk Tahun 2015 ini meningkat 7% menjadi 83 % karena ada perubahan peraturan Bupati yang semula berdasarkan 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% sedang untuk Tahun 2015 ini berpedoman pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 66 Tahun 2015 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dengan formasi 8921 terisi 7372 atau sebesar 83% yang terdiri dari Formasi Kesehatan sebesar 1775 terisi 1011, Formasi Pendidikan sebesar 6562 terisi 6187, dan Formasi

Jabatan Fungsional Lainnya 584 terisi 174. Berikut data pengisian bezeting formasi Jabatan Fungsional dari Tahun 2013 s/d 2015:

Grafik 7
Bezeting Formasi Tahun 2013 s/d 2015



Faktor yang menjadi penghambat adalah Peraturan Bupati tentang penamaan jabatan fungsional umum baru ditetapkan pada akhir Desember 2015.

Faktor pendukung indikator ini adalah adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 66 Tahun 2015 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan untuk jabatan fungsional umum telah dilakukan beberapa kali sosialisasi ke SKPD se Kabupaten Bantul.

Indikator sasaran tersebut dicapai melalui 3 program yaitu :

- a. Program Pendidikan Kedinasan yang meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan Penjurangan 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, Penyusunan Formasi Pegawai, dan Pelaporan LP2P dan LHKPN.

Strategi untuk kedepannya adalah Pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2015 tentang hasil analisis jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yang baru ditetapkan 30 Desember Tahun 2015 .

Anggaran untuk mendukung indikator sasaran tersebut sebesar Rp 3.105.119.450,00 terealisasi sebesar Rp 2.920.491.784,00 atau sebesar 94% .

2). Penerapan SKP

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui metode ini, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai

(SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur Sasaran Kinerja Pegawai sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 %.

Secara sederhana SKP (sasaran kinerja pegawai) merupakan kontrak tertulis antara seorang pegawai dengan atasannya terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan selama satu tahun, ditandatangani pada bulan januari tahun berjalan, dan akan menjadi bahan evaluasi penilaian pada bulan desember di akhir tahun. Sasaran Kinerja Pegawai diwajibkan mulai tahun 2014, disusun secara berjenjang mulai dari pejabat eselon satu (atau yang tertinggi di setiap satuan kerja), lalu menurun kepada pejabat di bawahnya hingga kepada para staf, baik fungsional tertentu maupun fungsional umum, dan sudah diwajibkan sebagai prasyarat dalam usulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Tahun 2015 ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul membangun aplikasi pengisian Sasaran Kinerja Pegawai secara online sehingga bisa mempermudah dalam pengisiannya karena pengisian SKP merupakan kewajiban PNS.

Capaian Kinerja penerapan SKP meningkat 40 % dari Tahun 2014 yaitu 90% dari target 75% sehingga nilai capaiannya sebesar 120,00 atau kategori "**Sangat Tinggi**". Dari 11.244 pegawai, PNS yang telah menerapkan SKP sebesar 10.100 pegawai. Berikut Capaian Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2014 s/d 2015 :

Grafik 8
Capaian Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai
Tahun 2014 s/d 2015



Faktor penghambat adalah belum semua Pegawai Negeri Sipil melaksanakan kewajiban untuk membuat Sasaran Kinerja Pegawai dan melakukan penilaian, ini dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang memasuki masa pensiun.

Faktor Pendukung adalah adanya sistem aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai secara online dan 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 akan mempertimbangkan hasil penilaian

kinerja yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai 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 2015, untuk mewujudkan sasaran tersebut adalah sebesar Rp 81.460.000,00 terealisasi Rp 67.991.260,00 atau tercapai 83%.

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

Dalam menjalankan perannya, pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik dan demikian pentingnya pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat, sehingga sering dijadikan indikator keberhasilan suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan. Demikian juga dengan program reformasi nasional, tidak akan ada artinya apa-apa manakala pelayanan publik ternyata masih buruk. Apalagi dalam rangka mewujudkan *good governance* dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik harus mampu memberikan pelayanan yang akuntabel (pelayanan prima) di sektor publik yang tidak bisa ditunda-tunda.

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) terdiri 56 Standar Operasional Prosedur. Berikut Data Standar Operasional Prosedur (SOP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul :

Tabel 12
Standar Operasional Prosedur (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

No	Nama SOP
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
23	SOP Pelayanan Pensiun Atas Permintaan Sendiri Golongan III/d kebawah
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

No	Nama SOP
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 2015 sebagai berikut :

Tabel 13
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Kedua
“Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian.”

No	Indikator Kinerja	Capaian 2013	Capaian 2014	Tahun 2015				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%	84	95	89	98.08	Sangat Tinggi	92	98.08%
2	IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	74.80	74.17	75	73.98	98.64	Sangat Tinggi	75	98.64%

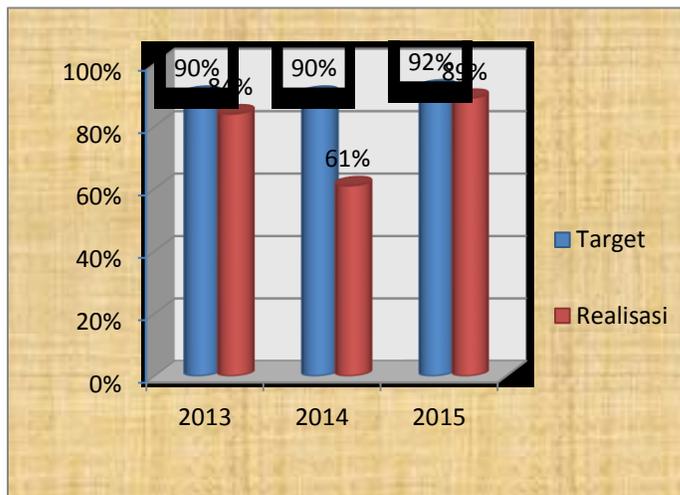
Capaian Sasaran pada Sasaran Kedua

$$\text{Sangat Tinggi} = \frac{2 \times 92,5}{2} = 92.50$$

$$\text{Capaian Sasaran Kedua} = 92.50$$

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.



Grafik 9
Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian Tahun 2013 s/d 2015

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 % , pada Tahun 2014 meningkat menjadi 84% sedang pada Tahun 2015 ini meningkat menjadi 89 %.

Faktor Penghambat adalah masih adanya penulisan yang keliru dalam sistem database pegawai, kurangnya PNS Fungsional Analis Kepegawaian dari kebutuhan sebanyak 7 orang baru terisi 2 orang dan belum adanya PNS Fungsional Auditor Kepegawaian.

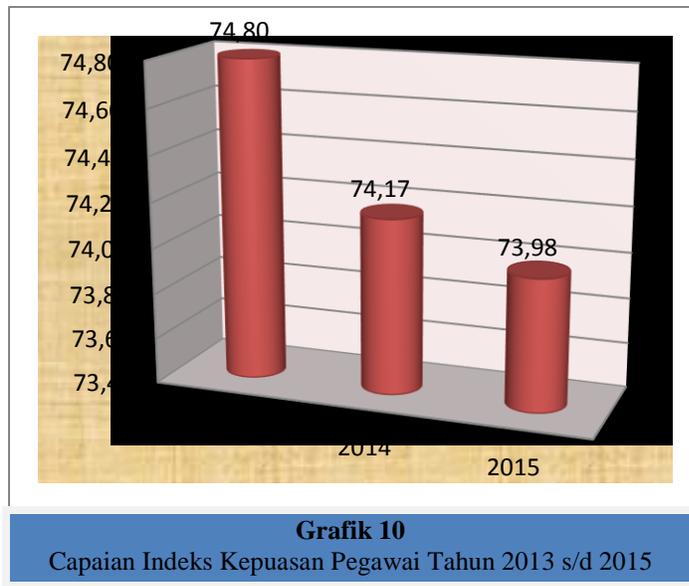
Faktor Pendukung dari pencapaian indikator ini adalah adanya sistem database pegawai yang terupdate dengan baik, seperti SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian), Sistem PAK (Sistem Penilaian Angka Kredit) Online Penggunaan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang sudah online

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 Pengembangan Sistem Database Pegawai yang.

Anggaran untuk mendukung terwujudnya indikator tersebut sebesar Rp 363.100.000,00 terealisasi Rp 325.659.026,00 atau sebesar 90%.

2. IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)



IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) merupakan Indikator Kinerja Utama yang kedua. Indeks Kepuasan Pegawai dijadikan Indikator Kinerja Utama karena

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

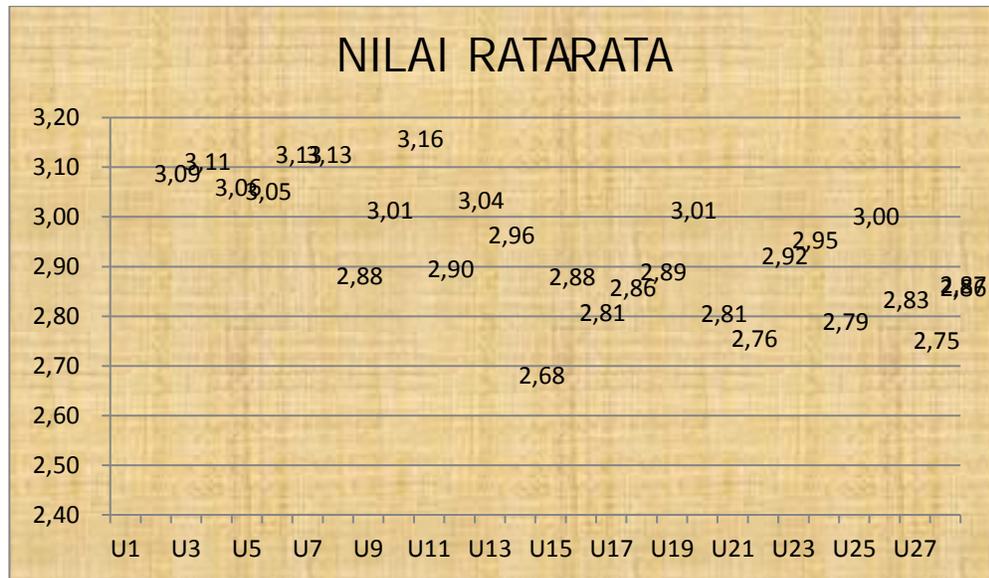
Tahun 2015 ini target 75 (BAIK) menurun dibandingkan dengan Tahun 2014 dan 2013 hal ini dikarenakan adanya tambahan pertanyaan pada Quisioner dari tahun ke tahun sehingga responden juga bertambah , pada Tahun 2014 responden berjumlah 240 orang sedang pada Tahun 2015 responden meningkat menjadi 290 orang. Berikut hasil IKM per unsure pada Tahun 2015 dengan responden sebanyak 290 orang.

Tabel 14
Hasil IKM per unsur

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
1	Pelayanan PAK Jabatan Fungsional	2,68
2	Informasi Kediklatan bagi PNS	2,75
3	Pelayanan Pengusulan Taperum	2,76
4	Prosedur Mutasi Jabatan dan atau tempat kerja	2,79
5	Prosedur mendapatkan Penghargaan Satya Lancana	2,81

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
	Karya Satya	
6	Pelayanan Ujian Dinas	2,81
7	Fasilitasi pelaksanaan diklat/bintek/workshop/sosialisasi	2,83
8	Pelayanan Uji Kesehatan	2,86
9	Prosedur Ijin belajar dan tugas belajar	2,86
10	Pelayanan Ijin belajar dan tugas belajar	2,87
11	Penanganan disiplin	2,88
12	Kecepatan pelayanan	2,88
13	Pelayanan Pengelolaan Penilaian Prestasi Kerja	2,89
14	Ketepatan pelaksanaan jadwal waktu pelayanan	2,90
15	Keakuratan data kepegawaian	2,92
16	Prosedur kenaikan pangkat dan pensiun	2,95
17	Kenyamanan lingkungan	2,96
18	Pelayanan kenaikan pangkat dan pensiun	3,00
19	Keadilan mendapatkan pelayanan	3,01
20	Pelayanan pengusulan Karis, Karsu, Karpeg dan Kartu Taspen	3,01
21	Kemampuan merespon masukan atau usulan	3,04
22	Kedisiplinan petugas pelayanan	3,05
23	Kejelasan dan kepastian petugas	3,06
24	Kemudahan pelayanan	3,09
25	Kesesuaian persyaratan pelayanan	3,11
26	Tanggung jawab petugas pelayanan	3,13
27	Kemampuan petugas pelayanan	3,13
28	Kesopanan dan keramahan petugas pelayanan	3,16

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
	IKM Unit Pelayanan	73,98
	Mutu Pelayanan	B
	Kinerja Unit Pelayanan	BAIK



Grafik 11
Nilai Rata-Rata IKM Tahun 2015

Dari tabel dan grafik dapat dilihat bahwa dengan Nilai 73.98 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” (3,16), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata terendah adalah unsur “Pelayanan PAK Jabatan Fungsional” (2,68).

Faktor penghambat dari Indikator Kinerja Pencapaian IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)Tahun 2015 ini adalah Quisioner IKM yang

disebarkan masih belum semua materi pertanyaan terisi. Faktor Pendukung untuk mewujudkan indikator ini adalah partisipasi dari PNS Kabupaten Bantul dalam pengisian quisioner Indeks Kuisoner Pegawai dengan jujur dan adanya Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.

Strategi tahun yang akan datang adalah meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan mengadakan pelayanan satu pintu sehingga pelayanan menjadi terpusat dan sistem aplikasi 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 indikator kinerja IKP (Indeks Kepuasan Pengawai) adalah sebesar Rp 91.489.950,00 terealisasi sebesar Rp 85.746.950,00 atau sebesar 94%.

3.4. Capaian Perjanjian Kinerja Eselon III dan IV

Pada Tahun 2015 ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mulai melaksanakan Perjanjian Kinerja oleh Eselon III sebanyak 5 (lima) orang dan Eselon IV sebanyak 11 orang. Berikut capaian Perjanjian Eselon III dan IV :

Tabel 15
Capaian Perjanjian Kinerja Eselon III Tahun 2015

No	Sekretaris/Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Sekretaris	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatkan sumberdaya, kapasitas dan profesionalisme aparatur	Evaluasi Kinerja	%	77,87	68,91	91.88
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur	%	100	93	93
		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Nilai AKIP	nilai	72	77	106,94
		Program Perencanaan Pembangunan Daerah		Tersusunnya dokumen perencanaan SKPD	%	100	100	100

No	Sekretaris/Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
2	Bidang Administrasi dan Kesejahteraan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya administrasi dokumen kepegawaian	Persentase ketepatan realisasi usulan dokumen kepegawaian	%	90	64	71,11
				Persentase update data pns	%	15	19	126,67
3	Bidang Mutasi dan Kependidikan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya penataan pegawai	Persentase Penempatan PNS sesuai dengan analisa jabatan dan ABK	%	90	121	134,44
		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase ketepatan realisasi usulan dokumen kepegawaian	%	80	77	96,25

No	Sekretaris/Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
4	Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya perencanaan kebutuhan pegawai	Persentase kesesuaian formasi dengan analisa jabatan dan ABK	%	95	97,2	102,32
			Meningkatkan disiplin dan pengembangan karir PNS	Penanganan disiplin PNS	%	100	100	100
				Persentase PNS yang mengikuti assesment pegawai	%	100	101	101

No	Sekretaris/Kepala Bidang	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
5	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Program Pendidikan Kedinasan	Meningkatnya kapasitas dan kompetensi PNS	Prosentase pejabat struktural eselon II, III dan IV yang memenuhi kompetensi manajerial	%	17	17	100
		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		Prosentase CPNS yang memenuhi kompetensi untuk diangkat menjadi PNS	%	100	92	92
		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		Prosentase PNS Guru yang memenuhi kompetensi penulisan karya tulis ilmiah	%	100	100	100

Tabel 16
Capaian Perjanjian Kinerja Eselon IV Tahun 2015

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Sub Bagian Umum	Penyediaan jasa surat menyurat	Kelancaran pelaksanaan tugas-tugas rutin kedinasan	Jumlah materai/prangko	lembar	530	840	100%
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		Jumlah waktu penggunaan jasa komunikasi	bulan	12	12	100%
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional		Jumlah surat-surat kendaraan dinas	unit	12	12	100%
		Penyediaan jasa kebersihan kantor		Jumlah Peralatan Kebersihan Kantor	macam	14	16	100%
		Penyediaan alat tulis kantor		Jumlah pengadaan alat tulis kantor	bulan	12	12	100%
		Penyediaan barang cetak dan penggandaan		Jumlah barang cetak/penggandaan	lembar	74000	51925	70%
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan		Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	eksemplar	15	23	100%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
		Penyediaan makanan dan minuman		Jumlah makanan dan minuman rapat/tamu	ok	1145	586	51%
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah		Jumlah koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	oh	96	63	66%
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah		Jumlah koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	oh	65	59	91%
2	Sub Bagian Program	Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)	Penyusunan dokumen perencanaan	Jumlah draft rencana strategis	dokumen	1	0	0%
		Penyusunan Rencana Kerja (Renja)	Penyusunan laporan kinerja	Jumlah draft rencana kerja	dokumen	2	2	100%
		Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Penyusunan laporan kinerja	Jumlah draft laporan kinerja	dokumen	3	3	100%
			Penyusunan laporan IKM	Jumlah draft laporan IKM	dokumen	2	2	100%
3	Sub Bidang Keuangan dan Aset	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Administrasi keuangan kegiatan SKPD berjalan lancar	Administrasi keuangan kegiatan SKPD berjalan lancar	bulan	12	12	100%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah pemeliharaan rutin kendaraan dinas	Jumlah pemeliharaan rutin kendaraan dinas	kali	88	80	91%
		Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	kali	15	20	100%
		Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	unit	10	10	100%
4	Sub Bidang Administrasi	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Keakuratan data pegawai	Jumlah entry data PNS	entry data	2000	1448	72%
		Pelaporan LP2P dan LHKPN	Pemverifikasian PNS yang wajib melaporkan LP2P dan LHKPN	Jumlah PNS yang melaporkan LP2P dan LHKPN	orang	12596	9502	75%
5	Sub Bidang Kesejahteraan	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Penanganan ijin perceraian PNS	Jumlah surat ijin melakukan perceraian PNS	SK	15	12	80%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
		Pengelolaan administrasi kesejahteraan PNS	Pemverifikasian usulan satya lancana	Jumlah satya lancana yang diusulkan	orang	250	407	100%
			Penanganan administrasi dokumen kepegawaian	Jumlah usulan Karis, Karsu, Karpeg, Kartu Taspen, Pengembalian Taperum dan Cuti PNS	orang	350	1028	100%
6	Sub Bidang Mutasi	Penempatan PNS	Pemenuhan kebutuhan PNS	Jumlah PNS yang mutasi	orang	600	699	100%
7	Sub Bidang Kependidikan dan Pensiun	Kenaikan pangkat dan pensiun	Penanganan administrasi kenaikan pangkat dan pensiun	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat dan pensiun	orang	1000	1055	100%
		Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian	Penanganan administrasi kenaikan pangkat dan pensiun secara online dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Jumlah PNS yang memenuhi syarat kenaikan pangkat dan pensiun yang dientry dalam SAPK	orang	1000	1055	100%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
8	Sub Bidang Pengadaan	Penyusunan formasi pegawai	Tersusunnya kebutuhan PNS	Jumlah usulan formasi PNS	formasi	1400	2992	100%
		Seleksi penerimaan calon PNS	Terlaksananya seleksi CPNS dan pengelolaan PTT	Jumlah yang mengikuti seleksi CPNS	orang	850	0	0%
				Jumlah PTT yang mempunyai SK Bupati	orang	11	11	100%
9	Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Penanganan disiplin PNS	Jumlah SK Hukuman Disiplin	SK	26	22	85%
		Kesekretariatan Tim PAK Jabatan Fungsional	Pemverifikasian PAK Jabatan Fungsional	Jumlah PAK yang diverifikasi	orang	8000	7514	94%
		Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Peta kinerja PNS	Jumlah PNS yang mengikuti assement	orang	200	182	91%
		Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	Fasilitasi ujian dinas	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi ujian dinas	orang	71	71	100%
		Uji Kesehatan	Fasilitasi uji kesehatan	Jumlah PNS yang di uji kesehatan	orang	15	12	80%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
10	Sub Bidang Analisis dan Perencanaan Diklat	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Penanganan Ijin Belajar dan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang memenuhi syarat mendapatkan ijin belajar dan tugas belajar	orang	200	477	100%
		Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Penanganan seleksi IPDN	Jumlah calon praja yang diterima IPDN	calon praja	4	4	100%
11	Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Penyelenggaraan dan fasilitasi diklat struktural, teknis, fungsional, bintek dan kursus-kursus	Jumlah PNS yang mengikuti pelatihan teknis	orang	131	131	100%
		Pendidikan penjenjangan struktural		Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural	orang	63	63	100%
		Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme		Jumlah PNS yang mengikuti kursus, bintek	orang	66	83	100%
		Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah		Jumlah CPNS yang mengikuti prajabatan	orang	531	531	100%

No	Sub Bagian/Sub Bidang	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
		Pendidikan dan Pelatihan fungsional bagi PNS Daerah		Jumlah PNS fungsional yang mengikuti diklat	orang	32	32	100%

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/2015/P tanggal 14 Oktober 2015 sebesar Rp 4.205.254.895,00

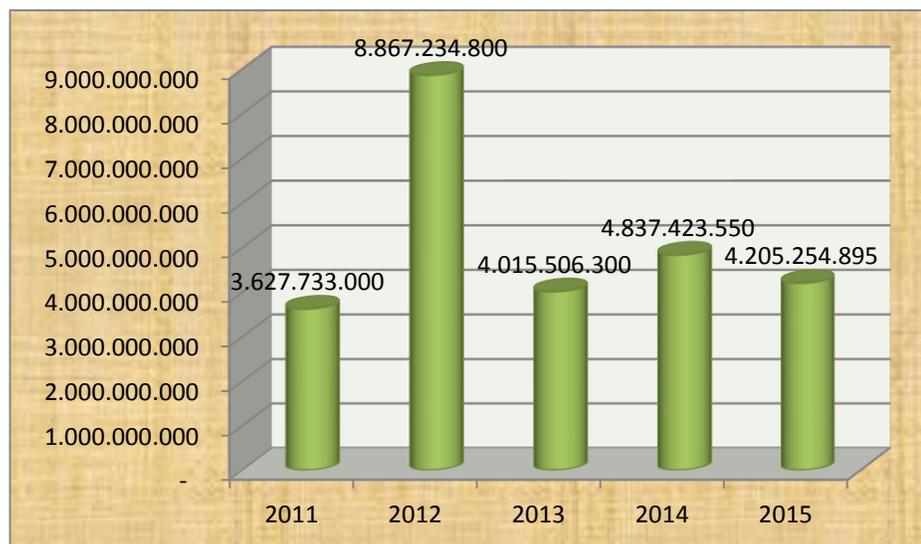
3.5.1. Anggaran dan Realisasi APBD

Kegiatan yang dilaksanakan dengan sumber dana APBD pada tahun anggaran 2015 realisasi penyerapan anggarannya adalah sebesar Rp 16.928.692.955,00 atau 80,02 % dari jumlah anggaran sebesar Rp 18.655.547.895,00,- dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 17
Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2015

No	Uraian	Anggaran	Realisasi
1.	Belanja Tidak Langsung	Rp 14.450.293.000,00	Rp 13.859.732.219,00
2.	Belanja Langsung	Rp 4.205.254.895,00	Rp 3.868.687.736,00
	Jumlah	Rp 18.655.547.895,00	Rp 16.928.692.955,00

Dan tabel berikut adalah perkembangan Anggaran APBD dari Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Grafik 12
Anggaran BKD Tahun 2011 s/d Tahun 2015

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 2015 sebesar Rp 4.205.254.895,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 3.868.687.736 atau 92 %.

Tabel 18
Anggaran dan Realisasi Kegiatan
BKD Kab. Bantul Tahun 2015

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	228,731,900	207,106,164
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3,540,000	2,767,320
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2,100,000	1,253,614
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	5,000,000	3,130,800
4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	31,237,700	29,348,100
5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	2,709,000	2,382,750
6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	13,185,700	12,280,800
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	13,250,000	12,603,100
8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,900,000	3,631,100
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	17,987,500	13,854,500
10	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	127,672,000	120,129,080

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
11	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	8,150,000	5,725,000
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	315,154,050	247,682,452
1	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	144,254,050	89,876,052
2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	16,100,000	6,746,400
3	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	154,800,000	151,060,000
III	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	11,999,545	10,411,100
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	11,999,545	10,411,100
IV	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	8,200,000	3,599,000
1	Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)	4,100,000	-
2	Penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD	4,100,000	3,599,000
V	Program pendidikan kedinasan	1,782,256,500	1,753,621,422
1	Pendidikan dan pelatihan teknis	296,788,000	271,677,004

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
2	Pendidikan penjurangan struktural	1,280,003,000	1,278,673,385
3	Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme	205,465,500	203,271,033
VI	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	936,866,700	911,725,000
1	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	818,389,000	812,485,400
2	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah	66,980,000	60,250,250
3	Ujian dinas dan penyesuaian ijasah	42,047,700	31,097,300
4	Uji kesehatan	9,450,000	7,892,050
VII	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	922,046,200	734,542,598
1	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	18,405,000	16,030,900
2	Seleksi penerimaan calon PNS	85,225,000	8,087,400
3	Penempatan PNS	104,342,750	94,643,900
4	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	91,489,950	85,746,950
5	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	35,095,000	33,890,000
6	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	49,967,000	39,061,000

No	Program /Kegiatan	Anggaran	Realisasi
7	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	43,894,000	39,286,902
8	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	38,788,500	11,692,000
9	Kenaikan pangkat dan pensiun	146,329,500	129,347,388
10	Penyusunan formasi pegawai	62,676,000	51,866,811
11	Pelaporan LP2P dan LHKPN	51,070,000	49,568,349
12	Pengelolaan administrasi kesejahteraan PNS	13,088,000	12,899,360
13	Kesekretariatan tim PAK jabatan fungsional	114,663,000	100,113,438
14	Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	67,012,500	62,308,200
	Jumlah	4,205,254,895	3,868,687,736

3.5.3. Anggaran dan Realisasi Per Indikator Sasaran

Tabel 19

Anggaran dan Realisasi Per-sasaran BKD Kabupaten Bantul Tahun 2015

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	92	83	3,105,119,450	2,920,491,784	94%
		2 Penerapan SKP	Presentase	75	90	81,460,000	67,991,260	83%

Misi	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
2 Meningkatkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian	2 Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	1 Presentase Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kebenaran Pembuatan Dokumen Kepegawaian	Presentase	92	89	363,100,000	325,659,026	90%
		2 IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	resentase	75	73.98	91,489,950	85,746,950	94%

BAB IV

P E N U T U P

Sebagai bagian penutup dari Pelaporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015, disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang baik atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 (dua) sasaran Indikator Kinerja Utama sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 74 Tahun 2015 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kabupaten Bantul Tahun 2011 – 2015 rata-rata telah tercapai **91,20** atau kriteria penilaiannya “ **Sangat Tinggi**” .

Dan untuk pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 yang terdiri dari 4 (empat) indikator kinerja , 3 (tiga) indikator kriteria penilaiannya “ Sangat Tinggi “, dan 1 (satu) indikator kinerja kriteria penilaiannya “ Tinggi “. Dan dapat disimpulkan untuk kriteria penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 ini dengan nilai rata rata **88.75** 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 secara lebih intensif.
- b. Meningkatkan Koordinasi, intregrasi,dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.