

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BANTUL
TAHUN 2016



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Robert Wolter Monginsidi Nomor 1 Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta Kode Pos 55711 Telp. (0274) 367509

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

e-mail : bkd@bantulkab.go.id

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL

NOMOR : 30 / BKD / 2016

T E N T A N G

TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN BANTUL
TAHUN 2016 - 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL

- Menimbang : a. Bahwa untuk memenuhi ketentuan Pasal 282 ayat (1) 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, perlu dilakukan penyempurnaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015

- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dalam huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Nomor 25/BKD/2010 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul Tahun 2011 - 2015

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah
 4. 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
 5. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2017
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 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

7. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantul
8. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 13 Tahun 2007 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Wajib dan Pilihan Kabupaten Bantul
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah
10. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 05 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015

Pasal 3

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Bantul

Pada tanggal : 24 Oktober 2016

Kepala



Drs. SUPRIYANTO, MM

NIP. 195905271982011002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya, kami telah menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021.

Rencana Strategis (Renstra) sebuah organisasi pada dasarnya merupakan suatu dokumen perencanaan jangka panjang yang memberikan acuan dan arah perjalanan organisasi. Renstra harus mempertimbangkan perkembangan perubahan lingkungan strategis, sehingga organisasi mampu menyesuaikan dan bertahan menghadapi perubahan lingkungan strategis baik internal maupun eksternal.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul merupakan upaya dan komitmen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul untuk mewujudkan pemerintahan yang baik sebagai salah satu sasaran prioritas pembangunan Kabupaten Bantul.

Akhirnya dengan segala keterbatasan, kami berharap Revisi Renstra ini memberikan dampak positif bagi kemajuan dan keberhasilan Kabupaten Bantul serta pada kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021.

Bantul, 2016

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul



Drs. SUPRIYANTO, MM

NIP. 195905271982011002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KEPUTUSAN KEPALA BKD KAB. BANTUL	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. MAKSUD DAN TUJUAN	2
1.3. LANDASAN HUKUM.....	3
1.4. HUBUNGAN RENSTRA SKPD DG DOK PERENC LAINYA	4
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD KABUPATEN BANTUL.....	6
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI	7
2.2. POTENSI SUMBER DAYA	11
2.3. KINERJA PELAYANAN BKD	16
2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	17
BAB III ISU- ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	20
3.1. IDENTIFIKASI PERMASLAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKD	20
3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM BUPATI DAN WAKIL BUPATI BANTUL TAHUN 2010-2015.....	23
3.3. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEMENTERIAN/ LEMBAGA PEMERINTAH	24

3.4. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.....	25
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN	26
4.1. VISI DAN MISI.....	26
4.2. TUJUAN DAN SASARAN	27
4.3. STRATEGI DAN KEBIJAKN BKD	29
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF.....	31
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	44
BAB VII PENUTUP	53

DAFTAR TABEL

TABEL 1	DATA PNS BKD KAB. BANTUL BERDASARKAN GOLONGAN RUANG	11
TABEL 2	DATA PNS BKD KAB. BANTUL BERDASARKAN DIKLAT PENJENJANGAN	12
TABEL 3	DATA PNS BKD KAB. BANTUL BERDASARKAN USIA	12
TABEL 4	DATA PNS BKD KAB. BANTUL BERDASARKAN PENDIDIKAN	13
TABEL 5	DATA PNS BKD KAB. BANTUL BERDASARKAN JABATAN ...	13
TABEL 6	DAFTAR ASET PER 31 DESEMBER 2013	14
TABEL 7	ANGGARAN BKD KAB. BANTUL TAHUN 2011 S/D 2013	16
TABEL 8	LAPORAN REALISASI FISIK & ANGGARAN 2011 S/D 2013 ...	16
TABEL 9	RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF BKD KABUPATEN BANTUL	32
TABEL 10	TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR PROGRAM RPJMD	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai upaya perwujudan tata kelola pemerintahan, reformasi di bidang manajemen aparatur sipil negara (ASN) sangat diperlukan. Indonesia akan memasuki babak baru ASEAN Economic Community atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). “*Good governance* berguna untuk meningkatkan daya tarik investasi demi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi di Indonesia dalam rangka menghadapi tantangan MEA”, Untuk menghadapi MEA, upaya telah dilakukan pemerintah yaitu reformasi manajemen ASN. Hal ini berguna untuk menjadikan manajemen sumber daya aparatur lebih profesional, dan transparan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.

Sebagaimana reformasi bermakna perubahan terhadap sebuah sistem yang sudah ada, ASN juga dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap upaya-upaya perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Peran strategis ASN sebagai pelaksana reformasi birokrasi di Indonesia menuntut ASN untuk tidak hanya melibatkan perubahan perilaku dan proses pembelajaran terhadap perubahan itu sendiri, tetapi juga menyangkut pengambilan-pengambilan keputusan secara profesional yang berdampak pada

Salah satu fokus perubahan pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan yang baik khususnya di daerah adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Penataan yang sesuai dengan kompetensi dan pemberian pelayanan yang prima merupakan isu strategis yang harus dicari pemecahan masalahnya karena sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila sumber daya aparatur daerah yang dimiliki tidak sesuai dengan kompetensi.

Penataan Kepegawaian yang disesuaikan dengan kompetensi dan pencapaian Indeks Kepuasan Aparatur dalam mendukung pelayanan prima kepegawaian di Kabupaten Bantul tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bantul dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul.

Visi yang telah dirumuskannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 adalah ***“Terwujudnya masyarakat Bantul yang sehat, cerdas, terampil dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, nasionalisme dan religiusitas dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”***, dan salah satu misi yang diembannya adalah *“ Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi”* sedang yang menjadi Prioritas dari RPJMD Kabupaten Bantul adalah Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN. Dari misi RPJMD Kabupaten Bantul memiliki tujuan yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN dan memiliki sasaran yaitu Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan indikatornya indeks tata kelola pemerintahan (Indonesia Governance Index/IGI dengan target Cukup.,

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul menyusun dan menetapkan Rencana Strategik yang akan menjadi pedoman dan arah kebijakan dalam penyusunan program dan kegiatan selama kurun waktu tahun 2016-2021.

1.2. Maksud dan Tujuan

Berpedoman pada RPJMD Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian Daerah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Renstra Badan Kepegawaian Daerah berkewajiban menjabarkan RJMD dimaksud dalam Renstra SKPD.

Renstra disusun dengan maksud sebagai alat kendali dan tolak ukur serta menilai keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan khususnya bidang kepegawaian.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra adalah :

1. Memberikan arah dan tujuan organisasi yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi.
2. Memberikan pedoman/petunjuk untuk membuat perencanaan, yang memberikan arah kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan BKD;
3. Menyediakan acuan bagi BKD Kabupaten Bantul menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan;
4. Menyediakan tolok ukur untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja tahunan;
5. Memberikan kemudahan dalam komunikasi, informasi dan pertanggungjawaban.

1.3. Landasan Hukum

Sebagai landasan hukum bidang kepegawaian adalah antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
7. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul
8. Peraturan Bupati Bantul Nomor 60 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021.

1.4. Hubungan Renstra SKPD dengan Dokumen Perencanaan lainnya

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 mengacu pada RPJMD Pemerintah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. Dokumen Renstra BKD Kabupaten Bantul merupakan satu bagian yang tidak terpisahkan dari RPJMD Tahun 2016-2021. Selanjutnya Renstra SKPD merupakan pedoman bagi SKPD untuk menyusun Rencana Kerja Tahunan (Renja) dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), yang pada akhirnya adalah penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA).

1.5. Sistematika Penulisan

Guna penyusunan Renstra SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sesuai dengan visi dan misi yang telah disepakati, dengan ini disusun Sistematika sebagai berikut :

- I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang Renstra SKPD, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.
- II. Gambaran Pelayanan SKPD berisi informasi tentang peran (tugas dan fungsi) SKPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah,

mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki SKPD dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra SKPD periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas SKPD yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra SKPD ini.

- III. Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi berisi tentang permasalahan-permasalahan pelayanan SKPD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, tugas dan fungsi SKPD yang terkait dengan visi dan misi, faktor-faktor penghambat ataupun factor-faktor pendorong dari pelayanan SKPD dan informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra SKPD tahun rencana.
- IV. Visi, Misi, Tujuan, Strategi dan Kebijakan, berisi tentang visi dan misi SKPD, tujuan SKPD, Strategi SKPD dan Kebijakan SKPD.
- V. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif berisi tentang Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang disajikan dalam bentuk tabel.
- VI. Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja SKPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD yang disajikan dalam bentuk tabel.

VII. Penutup, berisi tentang pedoman penyusunan Renja SKPD, pelaksanaan renja SKPD, Evaluasi dan pelaksanaan kinerja tahunan dan lima tahunan serta catatan dan harapan kepala SKPD.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL

Dinamika kehidupan birokrasi saat ini semakin cepat berubah dan berkembang. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi semakin tinggi. Selain itu, kompetisi yang semakin meningkat mengharuskan perubahan organisasi dan aparat pemerintah dalam rangka menghadapi dan menangkap peluang perubahan dimaksud. Oleh karena itu, organisasi dan aparat pemerintah diminta lebih responsif terhadap perubahan.

Dalam rangka merespon tuntutan tersebut diperlukan aparat dan birokrat yang mampu bertindak cepat dan berorientasi pelayanan. Dalam kaitannya dengan hal itu, Badan Kepegawaian Daerah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah Bidang Kepegawaian , pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting untuk membentuk aparat birokrasi agar mampu bersikap responsif. Kondisi demikian harus disikapi dengan menitikberatkan tujuan perjalanan organisasi agar mampu memberikan pelayanan di bidang kepegawaian kepada seluruh stakeholder yang berkepentingan.

Berdasarkan hal tersebut, untuk keperluan pengembangan organisasi BKD yang akan datang perlu dirumuskan secara seksama dengan mempertimbangkan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung tercapainya tujuan besar seperti yang telah dituangkan dalam RPJP dan RPJM Daerah Kabupaten Bantul

2.1. 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.

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

Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu SKPD, dipimpin oleh Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 4 (empat) Kepala Bidang. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Program
 3. Sub Bagian Keuangan dan Aset
- c. Bidang Pengadaan dan Pengembangan
 1. Sub Bidang Pengadaan
 2. Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan
 1. Sub Bidang Mutasi
 2. Sub Bidang kepangkatan dan Pensiun

- e. Bidang Administrasi dan Kesejahteraan
 - 2. Sub Bidang Administrasi Kepegawaian
 - 3. Sub Bidang Kesejahteraan
- f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - 2. Sub Bidang Analisis dan Perencanaan Pendidikan dan Latihan
 - 3. Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan
- g. Unit Pelaksana Teknis dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

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 :

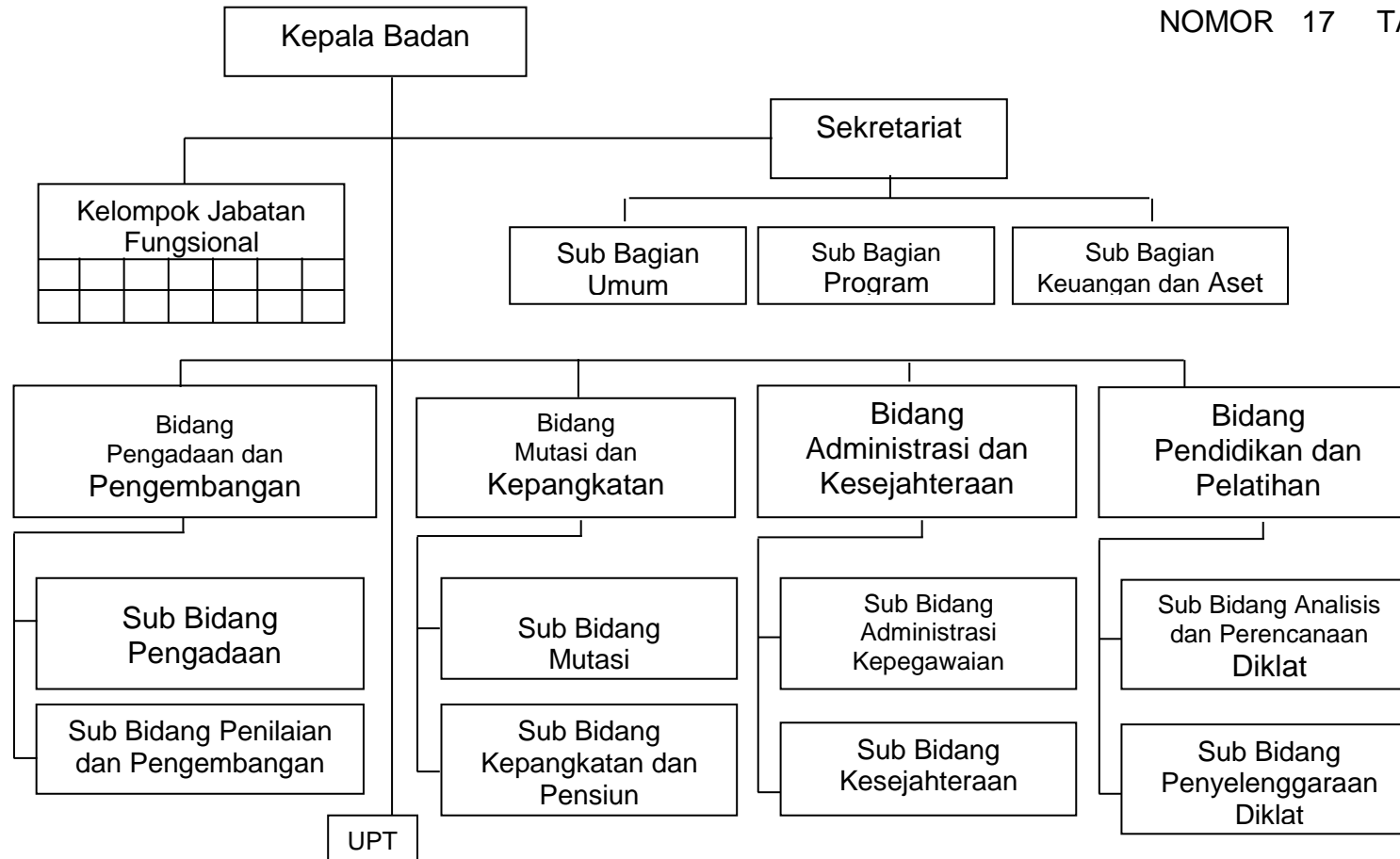
- a. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tata Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah juga diatur dalam Peraturan Daerah sebagai berikut :

1. Setiap pimpinan satuan organisasi dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi.
2. Setiap pimpinan organisasi berkewajiban menjadi teladan dan memimpin bawahan masing-masing serta memberikan bimbingan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan tugas secara berkala dan tepat waktu kepada atasan.
4. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan wajib diolah dan dipergunakan sebagai salah satu bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan petunjuk kepada bawahan.
5. Setiap laporan yang disampaikan wajib ditembuskan kepada pejabat lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
6. Dalam rangka koordinasi dan pemberian bimbingan kepada bawahan, setiap pimpinan satuan organisasi mengadakan rapat berkala.
7. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila terjadi penyimpangan.
8. Hubungan kerja antara pimpinan satuan organisasi dengan kelompok jabatan fungsional diatur oleh Kepala Badan.
9. Rincian tugas masing-masing personil diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTUL**

LAMPIRAN III
PERATURAN DAERAH KABUPATEN
BANTUL
NOMOR 17 TAHUN 2007



2.2. Potensi Sumber Daya

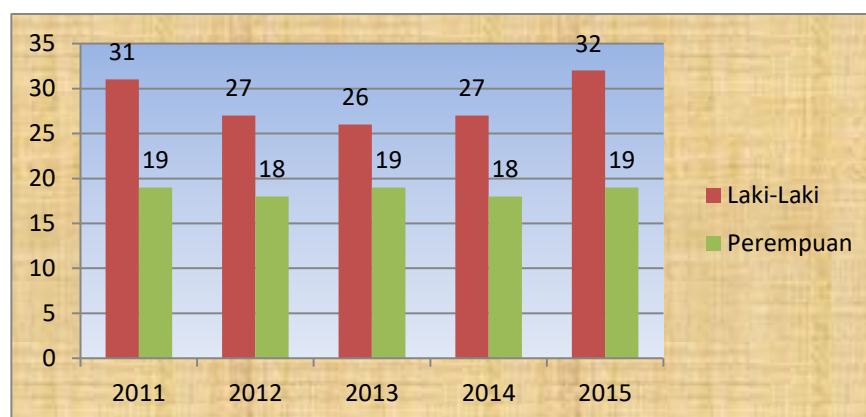
2.2.1. Potensi Sumber Daya Aparatur

Dalam penyusunan suatu rencana pembangunan kondisi riel Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan sebagai kunci pelaksanaan bagaimana sebuah rencana pembangunan dapat dilaksanakan. Potensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul pada akhir Desember 2016 sebanyak 11.244 orang, melayani penduduk di Kabupaten Bantul sebanyak 911.503 orang (data BPS Tahun 2010) sehingga rasio perbandingan antara PNS terhadap masyarakat adalah 1 : 81 orang.

Jumlah sumber daya aparatur BKD sebanyak 51 orang untuk memberikan pelayanan kepada 11.244 orang PNS. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, lima (5) eselon III dan 11 eselon IV. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari Tahun 2011 s/d 2015 :

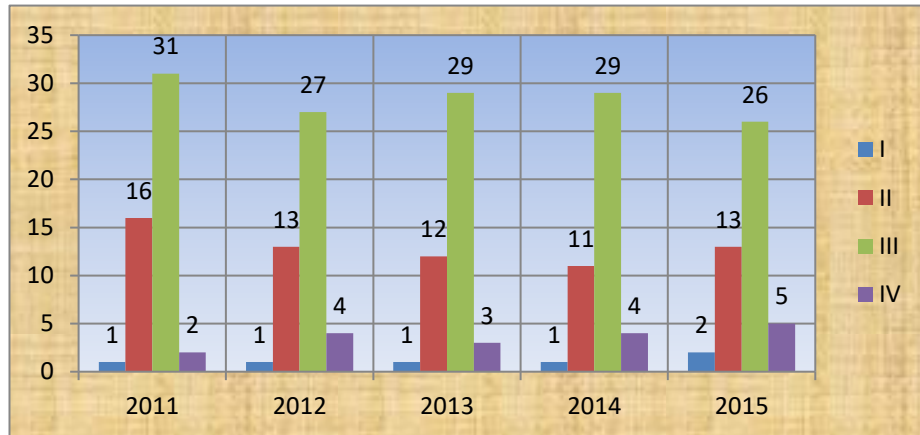
- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d Tahun 2015

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



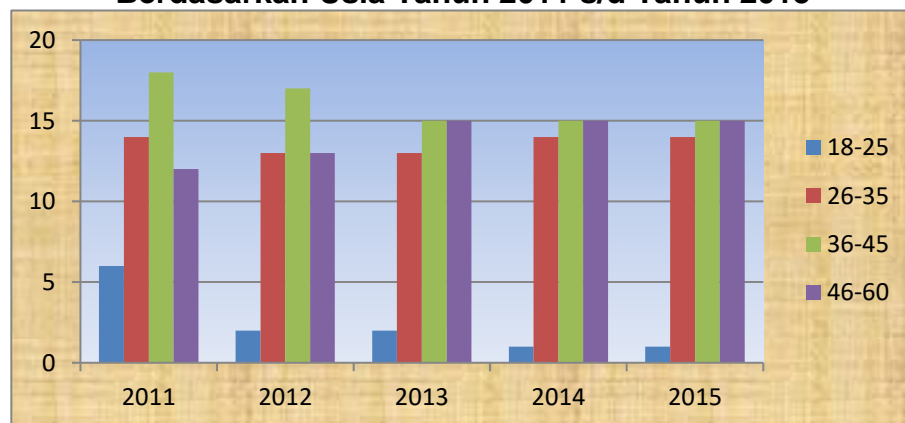
- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015 sebagai berikut :

Grafik2
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2011 s/d Tahun 2015



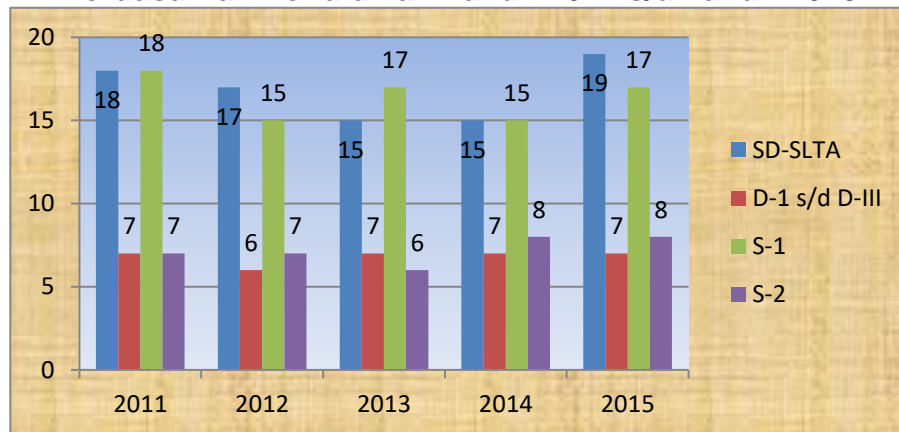
- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015 :

Grafik3
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2011 s/d Tahun 2015



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

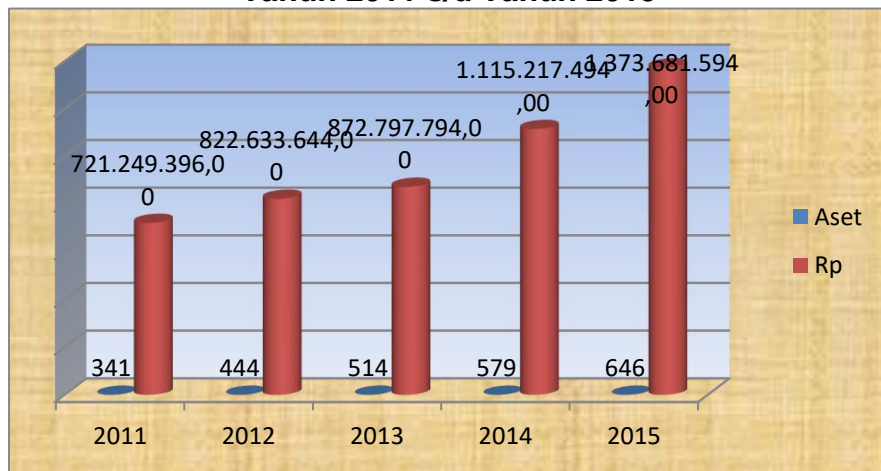
Grafik4
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2011 s/d Tahun 2015



2.2.3. 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.. Berikut Aset yang dimiliki BKD dari Tahun 2011 s/d 2015 :

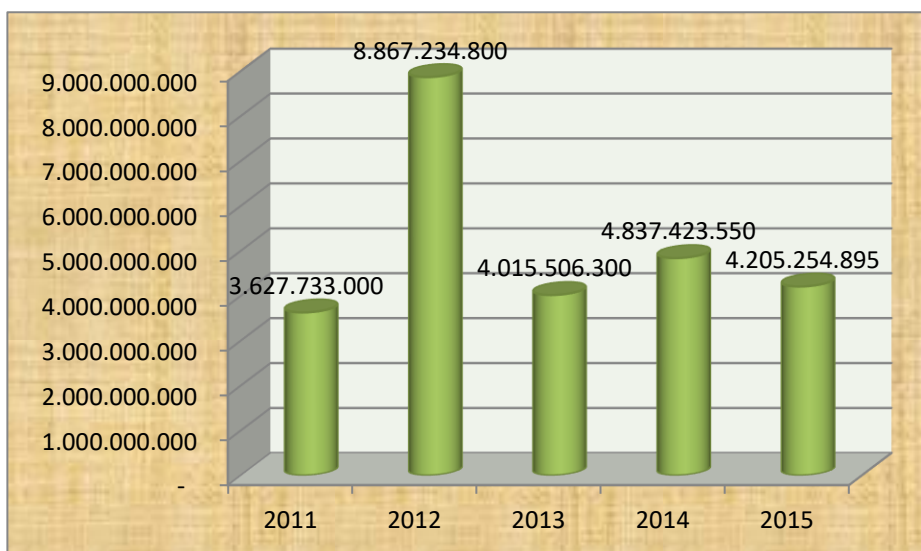
Grafik5
Data Aset Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011 s/d Tahun 2015



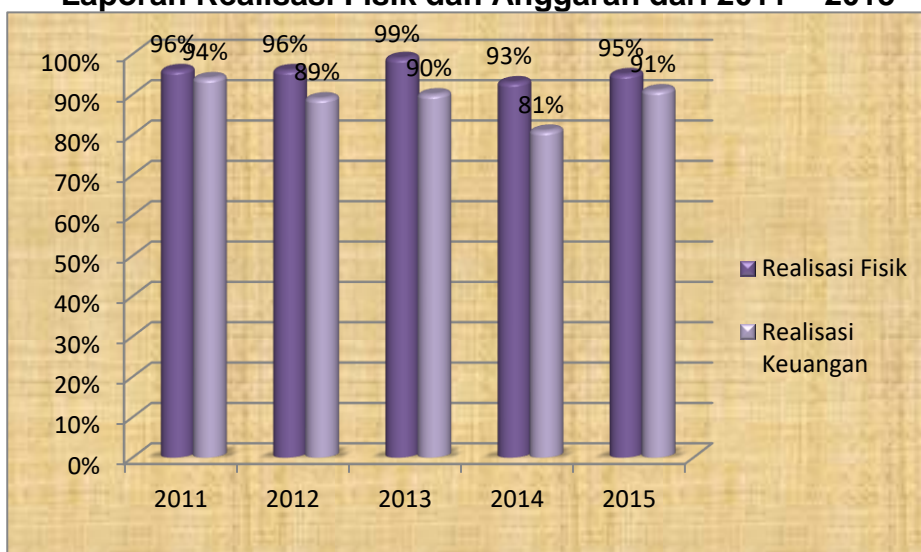
2.2.3. Sumber Daya Anggaran

Anggaran dari tahun 2011 sampai 2015 bisa dilihat dalam tabel berikut :

Grafik 12
Anggaran BKD Tahun 2011 s/d Tahun 2015



Grafik
Laporan Realisasi Fisik dan Anggaran dari 2011 – 2015



2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Penyelenggaraan urusan wajib yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah harus memenuhi mutu pelayanan minimal. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Namun, sampai dengan saat belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM.

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**". Berikut Tabel Pencapaian Sasaran :

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

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 DaerahKabupaten 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 Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara untuk mempermudah dalam penentuan kebutuhan pegawai.

Untuk pencapaian berdasarkan realisasi fisik dan keuangan secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015 dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukupefektif terhadap capaian kinerja misi organisasi. Berikut Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011 -2015 :

Tabel
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul
Tahun 2011 -2015

Sasaran	Program /Kegiatan		Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (Output)	Satuan	Target RPJMD Pada Tahun 2011-2015		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD s/d Tahun 2014		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2015		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2015 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s/d tahun 2015		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran RPJMD s/d Tahun 2015 (%)		Ket
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme aparatur pemerintah daerah dan desa serta lembaga pemerintah	I	Program pendidikan kedinasan	PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	orang	3991	4,460,634,375	4,265	4,744,239,075	840	1,753,621,422	95%	98%	5,105	6,497,860,497	128%	146%	Adanya beberapa diklat yang dibiayai penyeleggaraan diklatnya dari DIPA
	II	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Jumlah pegawai yang tingkat pendidikannya meningkat	persen	59	5,284,477,500	67	4,105,423,100	68	911,725,000	115%	97%	68	5,017,148,100	115%	95%	Adanya kebijakan kesempatan melanjutkan studi bagi CPNS Honoror K2 yaitu pemberian surat keterangan melanjutkan studi (dikhususkan untuk CPNS guru SD yang belum S1) dan adanya program dari UT yang membuka prodi Berbagai Disiplin Ilmu sehingga banyak Guru SD yang basis pendidikannya bukan S1 PGSD melanjutkan ke UT

III	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Pemenuhan kebutuhan pegawai	persen	84	3,001,073,850	20	4,090,478,814	1	734,542,598	5%	80%	21	4,825,021,412	25%	161%	Pemenuhan target hanya didasarkan pada jumlah mutasi yang masuk ke Bantul dan CPNS dengan usulan formasi pegawai yang dibutuhkan dan hal tersebut juga membutuhkan koordinasi dengan Kemenpan RI dan BKN dari pengusulan formasinya sampai pada pemenuhan kebutuhannya
		Disiplin kerja pegawai	persen	100		100		100		100		100	-	100%		
IV	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kegiatan ketatausahaan BKD berjalan dengan baik dan lancar	persen	100	701,913,550	85%	655,728,752	99%	207,106,164	95%	91%	88%	862,834,916	88%	123%	
V	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersediannya sarana dan prasarana kantor	persen	100	432,681,875	93%	266,067,135	97%	246,682,452	94%	78%	94	512,749,587	94%	119%	
VI	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Tersediannya laporan kinerja dan laporan keuangan	persen	100	64,000,000	100	32,855,475	25	10,411,100		87%	125	43,266,575	125%	68%	Adanya tambahan laporan seperti Revisi Lakip dan Renstra serta Pembuatan Laporan IKM yang disusun semesteran
VII	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan SKPD	persen	100	10,000,000	-	-	50	3,599,000		44%	50	3,599,000	50%	36%	Kegiatan Penyusunan Renstra dialihkan di Tahun 2016

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul untuk 5 (lima) tahun ke depan adalah:

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

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah:

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

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur adalah:

1. Kinerja SDM aparatur pemerintah belum optimal yang disebabkan oleh kompetensi SDM belum optimal , hal ini karena belum adanya standar kompetensi manajerial
2. Pengembangan kompetensi aparatur belum optimal ,belum terwujudnya analisa kebutuhan Diklat yang didasarkan pada standar kompetensi jabatan.
3. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan aparatur dan kesadaran dari SKPD untuk melaporkan tentang adanya kasus indisipliner.
4. Jumlah ASN dengan kualifikasi tertentu belum memadai
Masih banyaknya jabatan fungsional tertentu yang belum diisi karena membutuhkan kualifikasi tertentu yang menjadi persyaratannya.
5. Pelayanan kepegawaian yang masih perlu ditingkatkan, nilai indeks kepuasan aparatur masih dibawah target .

Faktor penentu keberhasilan

Untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga memperjelas hubungan Visi, Misi dan nilai Asumsi, sebagai berikut:

1. Adanya Peraturan Perundang-undanganbidang kepegawaian;
2. Aparatur manajemen kepegawaian yang memadai;

3. Dukungan anggaran pembiayaan yang konstan;
4. Teknologi informasi yang terus berkembang;
5. Fasilitasi sarana/prasarana yang memadai;

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Bantul Tahun 2016 – 2021

Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. Visi pembangunan Kabupaten Bantul yaitu ***“Terwujudnya masyarakat Bantul yang sehat, cerdas dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”*** dan salah satu misi yang diembannya adalah ***“ Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi”*** sedang yang menjadi Prioritas dari RPJMD Kabupaten Bantul adalah Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN. Dari misi RPJMD Kabupaten Bantul memiliki tujuan yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN dan memiliki sasaran yaitu Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah , dengan indikatornya indeks tata kelola pemerintahan (Indonesia Governance Index/IGI dengan target Cukup.,

Selanjutnya, misi pembangunan Kabupaten Bantul yang akan didukung oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul adalah Misi pertama, yaitu meningkatkan kapasitas pemerintah daerah menuju tata kelola pemerintahan yang empatik. Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN tersebut didukung oleh manajemen aparatur yang berkualitas sehingga akan tercipta pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

3.3. Telaahan Visi, Misi dan Program Kementerian/Lembaga Pemerintah

Visi dan misi yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul tidak terlepas dari upaya untuk mendukung pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Negara. Visi Badan Kepegawaian Negara adalah” Menjadi Pembina dan Penyelenggara Kepegawaian Yang Profesional dan Bertabat Tahun 2025”

Sejalan dengan visi yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Daerah mendukung visi tersebut dengan menjadi kepanjangan tangan sebagai pengelola kepegawaian di tingkat daerah yang profesional dan handal

Sedangkan untuk mendukung pelaksanaan misi Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Daerah mengusung misi Meningkatkan manajemen kepegawaian yang berkualitas dan Pelayan Prima di bidang Kepegawaian.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam RPJMD 2016- 2021 dan juga merupakan Isu-isu strategis yang ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
2. Peningkatan sarana prasarana pelayanan kepegawaian.
3. Pembinaan kepegawaian secara proporsional dan berkesinambungan

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul telah mempunyai Rencana Strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2016 – 2021 dengan memperhitungkan perubahan lingkungan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul merupakan suatu proses yang meliputi rangkaian rencana, program dan kegiatan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak agar dapat diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan tahunan yang memuat sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam periode waktu satu tahunan dan strategi yang digunakan untuk mewujudkan pencapaian sasaran tersebut serta tolok ukur dan target kinerja apa saja yang akan digunakan untuk mewujudkan kualitas pencapaian sasaran yang bersangkutan

4.1. VISI DAN MISI

4.1.1. VISI

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang telah dirumuskan dan disepakati bersama adalah “ **Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berkualitas**”. Visi tersebut mengandung pengertian bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul ingin menjadi instansi yang mengelola aparatur sipil negara khususnya aparatur sipil negara Kabupaten Bantul yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan,

keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya serta melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengelola urusan kepegawaian sesuai dengan aturan manajemen kepegawaian yang sudah ditetapkan.

Visi tersebut diharapkan dapat mendukung misipertama Kabupaten Bantul yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Bantul yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Efisien dan Bebas KKN Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi.

4.1.2. MISI

Visi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap Aparat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul. Untuk mencapai Visi tersebut, ditetapkan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sebagai langkah nyata / tindakan yang dilaksanakan, sehingga hal yang masih abstrak terlihat pada visi akan lebih nyata pada hasil misi tersebut.

Dari Visi yang telah ditetapkan dapat dirumuskan **Misi** yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yaitu

- 1. Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur**
- 2. Meningkatkan pelayanan prima kepegawaian**

4.2. TUJUAN DAN SASARAN

4.2.1. 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. Dengan demikian 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. Dengan 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 yang merupakan implementasi dari misi yang terangkum dalam Rencana Strategik adalah :

- 1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur**
- 2. Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian**

4.2.2. 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.

Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, maka sasaran harus menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan yang akan dilakukan dan bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Dengan demikian apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai diharapkan bahwa tujuan stratejik terkait juga telah dapat dicapai. Kemudian pada masing-masing sasaran ditetapkan program yang akan dijalankan untuk dapat mencapai sasaran yang terkait.

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

1. Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar.

2. Meningkatnya pelayanan bagi aparatur

4.3. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah

Berikut strategi dan kebijakan yang diambil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta untuk mewujudkan visi, misi :

Strategi		Kebijakan
1	Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen
2	Pengelolaan tata laksana kepegawaian	Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat
		Pelayanan prima kepegawaian
3	Meningkatkan kompetensi aparatur	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur

Strategi		Kebijakan
		Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka
4	Peningkatan kesejahteraan aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
5	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Mewujudkan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin

BAB V
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK
SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Dalam penyusunan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah dengan memperhatikan visi, misi dan tugas pokok dan fungsinya, yang merupakan dasar berkaitan dengan pengelolaan dibidang kepegawaian dan disamping itu pula disesuaikan dengan rencana pembangunan dalam upaya menciptakan suatu pemerintahan yang baik sudah tentu dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dengan mengikutsertakan melalui pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, baik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah itu sendiri maupun sebagai penyertaan yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Propinsi maupun dari Diklat Depdagri dan instansi yang terkait dari Lembaga lainnya. Hal ini telah diprogramkan dalam periode lima tahun dan dirinci dalam kegiatan tahunan, adapun berkaitan dengan pendanaannya yaitu melalui APBD Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul sebagaimana terlampir sedangkan pendanaan dari APBD propinsi maupun APBN tidak ada.

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul sebagai berikut :

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bantul

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Indikator Kinerja Kegiatan(Output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra (akumulatif dalam kurun waktu 5 tahun)			
								Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4			Tahun ke 5		
								Target 2016	2016 Rp	Target 2017	2017 Rp	Target 2018	2018 Rp	Target 2019	2019 Rp		Target 2020	2020 Rp	
1	2	3	5	6	8	9	10	11		12		13		14		15		16	
Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Terpe-nuhin ya kompetensi ASN sesuai standar	Perse-ntase pemenuhan kompetensi ASN	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentas e aparatur yang memiliki kompetensi		%	3	7	2,943,734,200	12	3,826,022,600	17	5,106,105,840	20	5,614,197,404	23	6,173,098,124	25	23,663,158,168
			Pendidikan dan Penjurangan Struktural	Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural	pns	63	142	2,567,556,500	54	3,190,077,800		3,509,085,580		3,859,994,138		4,245,993,552		17,372,707,570	
			Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	pns	32	80	104,038,500	80	165,514,800		182,066,280		200,272,908		220,300,199		872,192,687	
			Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis	pns	131	251	272,139,200	271	470,430,000		514,953,980		563,930,358		617,804,374		2,439,257,912	
			Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabtan	cpns	531	-	-	-	-	900,000,000	-	990,000,000	-	1,089,000,000	-	2,979,000,000		

Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pemenuhan Kebutuhan ASN			%	15	17	1,940,313,500	17	2,279,324,850	17	2,507,257,335	17	2,757,983,069	17	3,033,781,375	17	12,518,660,129	
			Persentase pengelolaan penempatan aparatur			%	96	96		97		97		98		98		98		98
			Persentase penilaian potensi dan kompetensi			%	23	24		24		24		25		25		25		25
		Penyusunan Formasi Pegawai		Jumlah formasi yang diusulkan ke KemenPAN	usulan formasi		2992	3,008	34,143,500		34,143,500		37,557,850		41,313,635		45,444,999		192,603,484	
		Seleksi penerimaan calon PNS dan Pengelolaan GTT/PTT		Jumlah peserta seleksi CPNS	orang		0	4,500	791,296,000		810,775,000		891,852,500		981,037,750		1,079,141,525		4,554,102,775	
		Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS		Jumlah PNS yang mengikuti assesment	pns		182	120	13,742,000		233,592,000		256,951,200		282,646,320		310,910,952		1,097,842,472	
		Kesekretariatan Tim Verifikasi PAK Jabatan Fungsional		Jumlah pns yang mengusulkan PAK	pns		7514	7,000	35,953,500		31,613,500		34,774,850		38,252,335		42,077,569		182,671,754	

Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	pns	71	45	25,190,200		12,062,700		13,268,970		14,595,867		16,055,454		81,173,191
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah pns yang melakukan pelanggaran disiplin	pns	26	15	13,005,000		13,005,000		14,305,500		15,736,050		17,309,655		73,361,205
Uji Kesehatan	Jumlah PNS yang melakukan uji kesehatan	pns	12	10	7,410,000		12,210,000		13,431,000		14,774,100		16,251,510		64,076,610
Penempatan PNS	Jumlah pns yang mengalami mutasi dan pelantikan	pns	699	3,500	122,544,050	1,000	151,817,200	1,000	166,998,920	1,000	183,698,812	1,021	202,068,693		827,127,675
Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah peserta seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	pns	n/a	6	298,070,000	5	300,720,000	4	330,792,000	5	363,871,200	5	400,258,320		1,693,711,520
Kenaikan Pangkat dan Pensiun	Jumlah pns yang diusulkan kenaikan pangkat dan pensiun	pns	1055	1,800	123,706,000	2,320	147,960,700	2,577	162,756,770	1,370	179,032,447	1,537	196,935,692		810,391,609
Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen Pegawai	Jumlah updating data pns	pns	1448	1,500	68,320,000	1,500	52,769,000	1,500	58,045,900	1,500	63,850,490	1,500	70,235,539		313,220,929

			Pelaporan LP2P dan LHKPN	Jumlah PNS Golongan III/a dan Pejabat Kepala SKPD, Eselon III, Eselon IV dan Staf yang mengurus anggaran diatas Rp. 500.000.000,-	pns	9502	9,625	40,708,750	7,950	56,816,250	8,380	62,497,875	8,380	68,747,663	8,380	75,622,429	304,392,966
			Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi (Satya Lancana)	Jumlah pns yang diusulkan untuk mendapatkan satya lancana	pns	706	250	36,126,000	300	40,536,000	300	44,589,600	300	49,048,560	300	53,953,416	224,253,576
			Pengelolaan Administrasi Kesejahteraan PNS	Jumlah usulan karis, karsu, karpeg, kartu taspen, pengembalian taperum dan cuti pns	pns	1088	850	10,497,000	500	35,022,000	500	38,524,200	500	42,376,620	500	46,614,282	173,034,102
			Penanganan Ijin Perceraian PNS	Jumlah PNS yang mengajukan ijin perceraian	pns	4	15	2,926,000	15	5,436,000	15	5,979,600	15	6,577,560	15	7,235,316	28,154,476
			Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar dan Ijin Belajar	Jumlah PNS yang Tugas Belajar dan mengajukan ijin belajar	pns	477	100	294,176,500		263,051,800		289,356,980		318,292,678		350,121,946	1,514,999,904

		Seleksi Praja IPDN dan Monitoring		Jumlah peserta seleksi praja IPDN	peserta seleksi	53	60	22,499,000		31,924,000		35,116,400		38,628,040		42,490,844		170,658,284
		Pengembangan Diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan Silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)		Jumlah analisis kebutuhan diklat pada setiap SKPD	dokumen	n/a	n/a	-		45,870,200		50,457,220		55,502,942		61,053,236		212,883,598
		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran		%	99	100	184,884,900	100	267,086,350	100	293,794,985	100	323,174,484	100	355,491,932	100	1,424,432,650
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah materai/perangko	benda pos	792	1,050	4,050,000	1,250	5,250,000	1,375	5,775,000	1,513	6,352,500	1,664	6,987,750	1,830	28,415,250
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah waktu penggunaan jasa komunikasi	bulan	12	12	2,400,000	12	39,000,000	12	42,900,000	12	47,190,000	12	51,909,000	12	183,399,000
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional		Jumlah surat-surat kendaraan dinas	dokumen	14	20	5,500,000	16	4,000,000	18	4,400,000	18	4,840,000	19	5,324,000	19	24,064,000
		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan		Administrasi keuangan kegiatan SKPD	bulan	12	12	37,380,200	12	41,017,700	12	45,119,470	12	49,631,417	12	54,594,559	12	227,743,346

		Penyediaan jasa kebersihan Kantor	Jumlah Peralatan Kebersihan kantor	macam	16	14	2,709,000	14	3,007,700	14	3,308,470	14	3,639,317	14	4,003,249	14	16,667,736
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah pengadaan alat tulis kantor	paket	12	4	13,185,700	4	15,400,950	4	16,941,045	4	18,635,150	4	20,498,664	4	84,661,509
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetak/penggandaan	lembar	51925	32,500	9,250,000	35,000	10,500,000	38,500	11,550,000	42,350	12,705,000	46,585	13,975,500	### ###	57,980,500
		Penyediaan Bahan Bacaan & Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	buku	23	15	3,900,000	15	3,900,000	17	4,290,000	18	4,719,000	20	5,190,900	20	21,999,900
		Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah makanan dan minuman rapat/tamu	oh	586	870	13,100,000	1,120	16,950,000	1,232	18,645,000	1,355	20,509,500	1,491	22,560,450	1,4 91	91,764,950
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	oh	63	80	87,160,000	139	121,810,000	153	133,991,000	168	147,390,100	185	162,129,110	18 5	652,480,210
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	Jumlah koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	oh	59	70	6,250,000	70	6,250,000	77	6,875,000	85	7,562,500	93	8,318,750	93	35,256,250
		Progran Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur	%	97	100	255,320,000	100		100		100		100		10 0	

		Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas/operasional	Jumlah pemeliharaan rutin kendaraan dinas	kali	79	88	160,220,000	90	161,280,000	90	177,408,000	90	195,148,800	90	214,663,680	90	908,720,480
		Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	kali	20	20	25,600,000	15	35,800,000	17	39,380,000	18	43,318,000	20	47,649,800	20	191,747,800
		Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	unit	28	10	69,500,000	14	80,000,000	64	198,000,000	40	100,000,000	10	100,000,000	10	547,500,000
		Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Tingkat ketepatan menyerahkan laporan kinerja dan keuangan	%	100	100	5,195,500	100	9,930,000	100	10,923,000	100	12,015,300	100	13,216,830	100	51,280,630
		Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah data laporan kinerja dan keuangan	macam	7	5	5,195,500	5	9,930,000	5	10,923,000	5	12,015,300	5	13,216,830	5	51,280,630

BAB VI
INDIKATOR KINERJA SKPD
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dalam misi dan visinya adalah “ **Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berkualitas**”. Hal tersebut sesuai dengan misi Kabupaten Bantul yang termaktub pada misi yang pertama yaitu “**Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Efisien dan Bebas KKN Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi**”. Tujuan yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Bantul yang termaktub dalam RPJMD adalah “ **Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Efisien dan Bebas KKN** “, dengan sasaran “ **Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah** “.Strategi yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Bantul adalah “ **Peningkatan efektivitas kinerja birokrasi dan layanan publik yang responsif, transparan dan akuntabel** dengan arah kebijakan “**Meningkatkan kualitas SDM birokrasi**”

Berikut tabel indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang mengacu pad Tujuan dan Sasaran RPJMD yang termaktub dalam RPJMD yang berkaitandengan program-program kepegawaian :

Tabel 10
Target dan Capaian Indikator Program RPJMD
(Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul)
Tahun 2016 - 2020

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	64%	90%	90%	90%	91%	91%	92%
2	Indeks Kepuasan Aparatur	73,98	74	74	75	75	75	75

BAB VI

PENUTUP

Penyusunan Renstra Tahun 2016-2021 ini mengacu kepada RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 yang didalamnya memuat Visi, Misi, Strategi, Kebijakan dan Program Badan Kepegawaian Kabupaten Bantul.

Meskipun disadari bahwa untuk mewujudkan menjadi pengelola kepegawaian yang profesional dan berkualitas bukan hal yang mudah serta menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah semata selaku institusi pemerintah daerah, namun demikian mengingat Badan Kepegawaian Daerah sebagai satu-satunya lembaga pemerintah yang mempunyai peran terdepan dalam mengemban amanat pemerintah untuk menyelenggarakan manajemen PNS, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang kepegawaian. Apabila BKD mampu membawakan peran nyata di bidang kepegawaian sebagaimana diharapkan oleh stake holder dan masyarakat, mudah-mudahan BKD sebagai institusi pemerintah mampu terus bertahan menghadapi perubahan lingkungannya dan bahkan berkembang dalam menyelenggarakan misinya.

