

RENCANA KERJA TAHUN 2016



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

Alamat : Jl. Perwakilan No. 1 Wates Kulon Progo
www.bkd.kulonprogokab.go.id Telp./Fax. (0274) 773017

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, disebutkan bahwa proses penyusunan Renja SKPD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja SKPD. Penyusunan rancangan Renja SKPD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja SKPD yang definitif.

Keterkaitan antara Renja SKPD dengan dokumen perencanaan lainnya, bahwa renja merupakan penjabaran dari renstra SKPD. Kemudian Renja tersebut dijabarkan melalui RKA SKPD yang berisi rincian APBD untuk disusun menjadi Rancangan APBD (RAPBD). Sedangkan kaitannya dengan RKPd, renja menjadi landasan dalam penyusunan RKPd dimaksud.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah ini, yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (2005 - 2025);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2010 – 2014;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 14 tahun 2007 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kulon Progo;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 16 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kulon Progo (2005 – 2025);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;
9. Keputusan Bupati Kulon Progo Nomor 70 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2011 – 2016;
11. Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2014 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun Anggaran 2015;

12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 028 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 029.D Tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2011 – 2016.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah disusun dengan maksud menyediakan acuan bagi seluruh aparatur SKPD dalam melaksanakan program dan kegiatan pada tahun 2016 dan sebagai landasan penyusunan RKPD melalui tahapan forum SKPD dan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Musrenbang).

Adapun tujuan penyusunan Renja ini adalah :

1. Memenuhi ketentuan peraturan tentang perencanaan;
2. Menyediakan dokumen dan acuan resmi bagi seluruh aparat pemerintah daerah, DPRD serta masyarakat dalam rangka menentukan prioritas, program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang akan dibiayai oleh APBD Kabupaten, APBD Pemda DIY, serta APBN;
3. Menjabarkan tentang kondisi umum Badan Kepegawaian Daerah serta capaian kinerja di bidang yang menjadi ketugasan Badan Kepegawaian Daerah yang telah dilaksanakan pada tahun sebelumnya dan target kinerja yang telah ditetapkan untuk tahun yang berjalan sebagai tolak ukur tercapainya visi dan misi Kepala Daerah;
4. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Pemerintah Daerah dan DPRD untuk memahami dan menilai arah kebijakan, program dan kegiatan operasional tahunan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD
- 2.4 Review terhadap RKPD/Renstra SKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan kegiatan Masyarakat

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Propinsi
- 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja SKPD
- 3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KULON PROGO TAHUN 2014

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra

Berdasarkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2011-2016, BKD memiliki visi *“Terwujudnya Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Profesional Dan Beretika”*. Sedangkan misi yang akan dicapai adalah *“Meningkatkan Kualitas Dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Menghadapi Kulon Progo Sebagai Masa Depan Investasi”*

Dalam rangka mencapai visi dan misi serta sesuai dengan fungsi dan tugas pokok, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo pada tahun 2014 melaksanakan 1 urusan, 11 program, dan 49 kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatan:

- a. *Penyediaan jasa surat menyurat;*
- b. *Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;*
- c. *Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;*
- d. *Penyediaan jasa administrasi keuangan;*
- e. *Penyediaan jasa kebersihan kantor;*
- f. *Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja;*
- g. *Penyediaan alat tulis kantor;*
- h. *Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;*
- i. *Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;*
- j. *Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;*
- k. *Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;*
- l. *Penyediaan makanan dan minuman;*
- m. *Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah;*
- n. *Penyediaan koordinasi dan konsultasi dalam daerah;*
- o. *Penyediaan jasa tenaga pegawai tidak tetap;*

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Kegiatan :

- a. *Pengadaan Peralatan Gedung Kantor;*
- b. *Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional.*

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Kegiatan : *Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya*

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Kegiatan : *Pendidikan dan pelatihan non formal*

5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Kegiatan :

- a. *Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;*
- b. *Penyusunan pelaporan keuangan.*

6. Program Penyusunan Dokumen Perencanaan SKPD

Kegiatan :

- a. *Penyusunan rencana strategis SKPD;*
- b. *Penyusunan rencana kerja SKPD.*

7. Program Pengawasan dan Pengendalian Program

Kegiatan : *Monitoring, evaluasi, pengendalian, dan pelaksanaan program dan kegiatan.*

8. Program Pendidikan Kedinasan

Kegiatan :

- a. *Pendidikan dan Pelatihan Teknis;*
- b. *Pendidikan penjurusan struktural.*

9. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Kegiatan :

- a. *Koordinasi pengendalian penilaian angka kredit (PAK);*
- b. *Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Kepegawaian;*
- c. *Pengelolaan pendidikan pegawai (ijin seleksi belajar, ijin belajar, keterangan belajar, Dispensasi belajar dan Tugas Belajar).*

10. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Kegiatan :

- a. *Seleksi Penerimaan Calon PNS;*
- b. *Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi / pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya;*
- c. *Pelaksanaan ujian dinas;*
- d. *Pelaksanaan kenaikan pangkat;*
- e. *Seleksi Alih Jabatan Fungsional;*
- f. *Mutasi PNS fungsional dan pengangkatan kepala sekolah;*

- g. Pengelolaan Administrasi Tambahan Penghasilan Pegawai;
- h. Pelaksanaan uji kesehatan PNS (sakit) dan CPNS;
- i. Pembinaan disiplin pegawai;
- j. Pengelolaan administrasi Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P);
- k. Penyusunan Formasi dan analisa kebutuhan pegawai;
- l. Pengelolaan pengadaan, penggantian/rehabilitasi Kartu Tanda Pengenal Pegawai;
- m. Pengelolaan DP-3, DUK, Buku Catatan Pegawai, Karis, Karsu, Karpeg;
- n. Pengangkatan PNSD dalam Jabatan Struktural;
- o. Penataan dan Evaluasi PTTD/tenaga honorer;
- p. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
- q. Pengangkatan CPNS menjadi PNSD;
- r. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian;
- s. Seleksi Penerimaan IPDN

11. Program Penyusunan Draft/Kebijaksanaan Peraturan Kepegawaian

Kegiatan : *Penyusunan Dokumen Evaluasi Jabatan.*

Pengukuran kinerja BKD didasarkan pada sasaran-sasaran dengan capaian sasaran sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1
Pengukuran Kinerja BKD Kulon Progo Tahun 2014

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	2	3	4
Meningkatnya Kapasitas, Disiplin, Terampil, Dan Moral Aparatur PNS	Capaian peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	92,62	91,77

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2014 (Termasuk TPP) : Rp. 20.927.226.740,00

Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2014: Rp. 20.182.720.393,00

Rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan Renja SKPD dan pencapaian Renstra SKPD BKD Kulon Progo sampai dengan tahun 2014 dapat dilihat dalam Tabel 2.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Beberapa kegiatan yang cukup menonjol sebagai implikasi dari visi, misi dan program RPJM Daerah terhadap tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah antara lain :

I. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

a. Pendidikan penjenjangan struktural

Pada Tahun 2014 ini PNS yang mengikuti pendidikan penjenjangan struktural sebanyak 61 orang, terdiri dari Diklatpim Tingkat II sebanyak 3 orang, Diklatpim Tingkat III sebanyak 20 orang dan Diklatpim Tingkat IV sebanyak 38 orang. Manfaat dari kegiatan ini adalah terwujudnya peningkatan wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang struktural tertentu.

b. Sosialisasi Peraturan Perundang undangan Kepegawaian

Pada tahun 2014 berhasil melaksanakan sosialisasi dan pembinaan kepegawaian untuk peningkatan pemahaman dan kesiapan segenap aparatur PNSD untuk meningkatkan disiplin terutama tentang penerapan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS.

c. Pembinaan Disiplin Pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin PNS, menjadi salah satu pertimbangan pemerintah daerah dalam pengambilan kebijakan Disiplin Pegawai. Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati / larangan dilanggar oleh PNSD. Penegakan disiplin PNSD berupa hukuman disiplin dijatuhkan kepada PNSD yang melanggar peraturan disiplin PNS. Pada tahun 2014 telah terbit sebanyak 31 Surat Keputusan (SK hukuman disiplin dan SK perijinan/ penolakan perkawinan/ perceraian)

d. Pengangkatan PNS dalam jabatan Struktural

Pada tahun 2014 pelantikan PNSD dalam jabatan struktural sebanyak 4 kali dengan tingkat capaian 100%. Promosi dan mutasi jabatan dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi dan memberikan arah bagi pengembangan karier aparatur yang dinamis dan terarah.

II. Program Pengelolaan Sumberdaya Aparatur

a. Penyusunan Formasi dan analisa kebutuhan pegawai

Pada tahun 2014 telah tersusun naskah usulan formasi PNS berupa 1 SK Bupati. Hal ini merupakan kewajiban Bupati selaku pejabat pembina kepegawaian daerah yang mempunyai kewajiban untuk menyusun formasi PNS untuk diusulkan kepada pemerintah pusat. Kewajiban tersebut telah dipenuhi di awal tahun 2014, walaupun kebijakan *moratorium*/penghentian sementara pengadaan pegawai dari jalur umum berakhir sampai tahun 2013, dan kebijakan tersebut masih tetap berlaku apabila belanja pegawai daerah lebih dari 50% dari APBD. Dengan evaluasi/kegiatan tersebut diharapkan

memperoleh gambaran kebutuhan ideal pegawai yang sesungguhnya yang mencerminkan beban kerja, kemampuan daerah dan karakteristik lainnya.

b. Seleksi Penerimaan Calon PNS

Pada tahun 2014 telah terlaksana pengangkatan CPNS bagi honorer kategori II sebanyak 109 Orang. Selain itu juga telah dilaksanakan seleksi CPNS dari formasi khusus sebanyak 2 Orang dan formasi umum sebanyak 29 Orang.

c. Seleksi Penerimaan IPDN

Pada tahun 2014 telah terwujud rekrutmen praja IPDN sebanyak 1 orang praja asal Kabupaten Kulon Progo untuk mengikuti pendidikan kedinasan pamongpraja di Jatinangor, Sumedang, Jawa Barat. Hal ini sebagai investasi bagi pemerintah daerah ke depan, untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang berlatar belakang pendidikan kepamongprajaan dan sebagai kader pimpinan pemerintahan daerah.

d. Pelaksanaan kenaikan pangkat

Guna lebih meningkatkan pendayagunaan aparatur dan pembinaan karier yang lebih baik, maka kepada setiap PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku telah diberikan kenaikan pangkat secara tepat waktu. Pada tahun 2014 telah diberikan SK kenaikan pangkat kepada 1357 orang dari target 1787 orang pegawai. Capaian kinerja dibawah target karena jumlah permohonan kenaikan pangkat yang di kabulkan oleh BKN sebanyak 1357 orang.

e. Koordinasi pengendalian penilaian angka kredit

Pada tahun 2014 terselenggara koordinasi pengendalian angka kredit bagi 17 SKPD, dengan tingkat capaian sebesar 100%, hasil penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi pengendalian angka kredit adalah akan tercipta suatu sistem yang terkendali dalam penilaian angka kredit khususnya bagi PNSD dalam kualifikasi jabatan fungsional tertentu (JFT).

f. Seleksi Alih Jabatan Fungsional

Dalam kegiatan ini selain kegiatan seleksi alih jabatan fungsional juga termasuk kegiatan seleksi mutasi dari luar daerah. Hasil yang dicapai pada indikator kinerja ini memberikan peluang bagi PNSD untuk mengembangkan karier yang lebih dinamis, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja yang semakin meningkat dan dapat menyaring secara kualitas PNS yang mengajukan permohonan mutasi ke dalam Kabupaten Kulon Progo. Pada tahun 2014 telah dilaksanakan seleksi alih jabatan fungsional untuk 55 orang.

g. Mutasi PNS fungsional dan pengangkatan kepala sekolah

Kegiatan ini melebihi target dengan mencapai 703 orang, dari target 400 orang. Hasil indikator kinerja tersebut diatas adalah pemindahan / penempatan pegawai pada tempat bekerja yang baru dan jabatan Kepala Sekolah sebagai tugas tambahan selain tugas pokoknya sebagai guru. Hal tersebut diarahkan untuk lebih meningkatkan wawasan, pengetahuan dan pola pengembangan karier yang lebih dinamis dan terarah.

h. Pendayagunaan PNS dalam Jabatan Fungsional Umum

Pada tahun 2014 pendayagunaan PNS jabatan fungsional umum di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebanyak 193 orang dari target yang direncanakan sebanyak 200 orang. Terdapat perbedaan antara realisasi dengan target dikarenakan adanya perubahan struktur organisasi beberapa SKPD sehingga mengharuskan untuk menerbitkan SK pemindahan bagi PNS jabatan fungsional umum. Selain itu juga telah dilakukan penataan JFU guna menciptakan suasana kerja yang dinamis sesuai dengan kemampuan dan basic pendidikan yang dimiliki.

i. Pelaksanaan ujian dinas

Pada tahun 2014 jumlah pendaftar ujian dinas sebanyak 24 orang, dari target yang direncanakan 50 orang. Dengan mekanisme ujian dinas tersebut hasil yang diharapkan adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan pangkat dan golongan yang akan didudukinya serta memberikan arah bagi pengembangan karier yang semakin dinamis

j. Pengelolaan Pendidikan Pegawai (Izin Seleksi Belajar, Ijin Belajar, Keterangan Belajar, Dispensasi Belajar dan Tugas Belajar)

Kegiatan pengelolaan pendidikan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi aparatur. Pada tahun 2014 ini capaian kinerjanya mencapai 196 orang. Dengan diberikannya ruang dan kesempatan dalam pendidikan pegawai tersebut diharapkan akan berbanding lurus dengan kualitas dan kompetensi pegawai Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.

k. Pengelolaan DP-3, DUK, Buku Catatan Pegawai, Karis, Karsu, Karpeg

Terwujudnya kelengkapan data bagi PNS sejumlah 8453 orang melalui kegiatan Pengelolaan DP-3, DUK, Buku Catatan Pegawai, Karis, Karsu dan Karpeg dengan tingkat capaian 100% orang. Hasil yang dicapai dari indikator ini adalah semakin meningkatnya tertib administrasi kepegawaian serta keterpaduan dalam pelayanan administrasi kepegawaian.

l. Pengelolaan Pengadaan Penggantian/Rehabilitasi Kartu Tanda Pengenal Pegawai

Pada tahun 2014 telah terlaksana pengadaan, penggantian/rehabilitasi Kartu Tanda Pengenal Pegawai sebanyak 1200 orang. Hasil indikator kinerja ini adalah meningkatnya atribut PNS agar kedisiplinan PNS juga meningkat.

m. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

Pada tahun 2014 telah terwujudnya keakuratan dan validitas data bagi 8453 orang melalui kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian, dengan capaian 100%. Pengelolaan administrasi kepegawaian diarahkan untuk mengembangkan data base kepegawaian atau sistem informasi manajemen kepegawaian yang lebih informatif dengan kualitas hasil yang semakin mudah dipahami, cepat, tepat dan akurat, sehingga memberikan dukungan bagi peningkatan kualitas manajemen kepegawaian. Sejak tahun 2012 ini telah diimplementasikan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang merupakan program nasional berbasis teknologi informasi, antara lain dalam kegiatan pelayanan kenaikan pangkat PNS sehingga tercipta akurasi data, kecepatan pelayanan, akses yang mudah serta efisiensi pembiayaan

Lebih jauh mengenai pencapaian kinerja pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah tertuang dalam Tabel III (terlampir).

Tabel 3
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Kulon Progo

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK (PP-6/'08)	Target Renstra SKPD (%)				Realisasi Capaian (%)		Proyeksi (%)		Catatan Analisis
				Tahun 2014 (Tahun n-2)	Tahun 2015 (Tahun n-1)	Tahun 2016 (Tahun n)	Tahun 2017 (Tahun n+1)	Tahun 2014 (Tahun n-2)	Tahun 2015 (Tahun n-1)	Tahun 2016 (Tahun n)	Tahun 2017 (Tahun n+1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
<i>Urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat, Kepegawaian dan Persandian</i>												
Indikator Kinerja SKPD												
1	Capaian Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			92,62	93,72	95,08	--	91,77	--	95,08	--	
2	Capaian Peningkatan Layanan Kepegawaian			100	100	100	--	100	--	100	--	
3	Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran			60	80	100	--	60	--	100	--	
4	Capaian Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kondisi Baik			60	80	100	--	60	--	100	--	
5	Capaian Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja			60	80	100	--	60	--	100	--	
6	Capaian Peningkatan Sumber Daya Manusia SKPD			60	80	100	--	60	--	100	--	

2.3. Isu Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi

Tingkat kinerja pelayanan SKPD sejauh ini cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil *monitoring* dan evaluasi program kegiatan setiap tahunnya. Capaian kinerja sebagian besar kegiatan menunjukkan prosentase yang cukup bagus sesuai dengan yang telah ditargetkan. Namun demikian dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya terdapat permasalahan dan hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo, antara lain :

- a. Proses penyelesaian CPNS yang diangkat tahun 2014 terkait dengan diklat prajabatan, sumpah PNS dan pengangkatan CPNS ke PNS.
- b. Rekrutmen CPNS dari Pelamar Umum untuk regenerasi PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun.
- c. Penataan personil secara proporsional pada jabatan struktural dan fungsional.
Khusus pada jabatan fungsional guru, Surat Keputusan Bersama Lima Menteri (Menteri Pendidikan Nasional, Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi, Mendagri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama) tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil membawa implikasi yang cukup signifikan dalam proses penataan personil PNS dalam jabatan tersebut.
- d. Diberlakukannya Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang harus ditindaklanjuti di bidang manajemen kepegawaian di tingkat Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.
- e. Penyempurnaan peraturan di tingkat daerah terkait pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang sudah mulai diimplementasikan pada tahun 2014.
- f. Penataan sistem manajemen aparatur PNS.
Salah satu kunci dalam penataan manajemen aparatur PNS yaitu pembenahan dalam bidang Sistem Informasi Manajemen Pengelolaan Kepegawaian (SIMPEG) yang terintegrasi dan komprehensif. Hal itu terkait dengan reformasi birokrasi, dimana pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014
- g. Penyempurnaan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kapasitas Aparatur (PKA) yang embrionya telah dimulai pada Tahun 2014.
Kegiatan ini merupakan salah satu media untuk meningkatkan efektifitas komunikasi pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.
- h. Belum semua aparatur daerah mempunyai kompetensi sesuai persyaratan.
Kapasitas sumber daya aparatur perlu terus selalu ditingkatkan, mengingat Pemerintah Pusat memperpanjang moratorium rekrutmen CPNS.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas, jika tidak dikelola dengan cermat akan menjadi salah satu faktor penghambat dalam pencapaian visi misi kepala daerah.

Adapun tantangan dan peluang yang dihadapi diantaranya :

Peluang :

- a. Potensi aparatur yang masih dapat dikembangkan
- b. Diskresi yang cukup luas untuk pengembangan manajemen kepegawaian di daerah
- c. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang mendukung pelaksanaan manajemen sumber daya aparatur di daerah
- d. Perkembangan sistem teknologi informasi yang mendukung pelayanan prima.

Tantangan :

- a. Tuntutan publik terhadap manajemen PNS yang lebih baik dan transparan mulai dari proses rekrutmen hingga pensiun.
- b. Tuntutan masyarakat akan terwujudnya standar pelayanan publik dan profesionalisme PNS.
- c. Perkembangan kebijakan pemerintah khususnya di bidang manajemen aparatur yang perlu respon dan tindak lanjut segera.

Berdasarkan permasalahan, hambatan, peluang dan tantangan tersebut, beberapa kegiatan tersebut perlu ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang akan datang, antara lain :

a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS, Pelaksanaan uji kesehatan PNS (sakit) dan CPNS serta Pelaksanaan Sumpah/Janji pembekalan PNS hingga Pengangkatan CPNS menjadi PNS

Rangkaian kegiatan ini diperuntukkan bagi CPNS yang diangkat pada tahun 2014 untuk memperkuat Aparatur di lingkungan Pemerintah Kulon Progo dalam melayani masyarakat.

b. Seleksi Penerimaan CPNS

Berdasarkan proyeksi per 31 Desember 2015, Pemerintah Kabupaten Kulon Progo memiliki PNSD sebanyak 7.883 orang sedangkan kebutuhan pegawai jauh diatas angka tersebut, jadi masih terdapat kekurangan pegawai. Selain itu, beban pekerjaan aparatur juga semakin meningkat. Sehingga membutuhkan tambahan sumber daya manusia yang memadai secara kuantitas dan kualitas.

c. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

Data dan informasi kepegawaian merupakan bahan pokok dalam melakukan desain kebijakan kepegawaian. Oleh karena itu, pembenahan total dalam manajemen data dan informasi kepegawaian yang diwujudkan dalam Sistem Informasi Manajemen Pengelolaan Kepegawaian (*SIMPEG*) adalah mutlak diperlukan.

d. Peningkatan Kapasitas Aparatur (PKA)

Kegiatan ini merupakan kegiatan baru yang memang dirancang untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan Pemerintah Daerah. Sasaran dalam kegiatan PKA ini adalah para pejabat struktural terutama eselon IV yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Namun demikian, desain kebijakan akan selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

e. Pembinaan Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai merupakan kunci pokok agar kebijakan pemerintah dapat berjalan secara optimal. Sebagai SKPD pembina pegawai, BKD selalu berupaya meningkatkan pembinaan terhadap disiplin aparatur.

2.4. Review terhadap Rancangan RKPD/Renstra SKPD

Pada prinsipnya hubungan antara rancangan RKPD/Renstra dengan hasil analisis kebutuhan SKPD adalah berbanding lurus. Hal ini disebabkan hasil analisis kebutuhan yang tertuang dalam program dan kegiatan mengacu pada renstra SKPD.

Pada tahapan proses, Badan Kepegawaian Daerah selalu melaksanakan evaluasi tahunan terhadap pelaksanaan program kegiatan SKPD. Proses tersebut untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara renstra dengan pelaksanaan program kegiatan. Lebih lanjut review terhadap Rancangan RKPD/Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 dijelaskan dalam tabel 4 (terlampir).

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Program kegiatan yang tertuang dalam renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah pada intinya merupakan hasil usulan SKPD yang secara tidak langsung merupakan pengejawantahan kepentingan publik khususnya Pegawai Negeri Sipil karena tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan urusan kepegawaian di tingkat daerah.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Pemda DIY

Salah satu prioritas pembangunan nasional bidang sumber daya aparatur Rencana Pembangunan Nasional (RPJMN Tahun 2015-2019) adalah pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mendukung prioritas pembangunan nasional dimaksud, penajaman kegiatan strategis yang perlu dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo antara lain melalui penyempurnaan berbagai regulasi dan kebijakan daerah yang menyangkut urusan kepegawaian, Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis SAPK, Penegakan disiplin pegawai dan pengembangan sistem manajemen kepegawaian lainnya sesuai tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo sebagaimana yang tercantum dalam perubahan Rencana Strategis Tahun 2011 – 2016 adalah ***“Terwujudnya peningkatan kompetensi, disiplin, moralitas, dan etika aparatur PNS”***, sementara sasaran yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo adalah ***“Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur”***

3.3. Program dan Kegiatan

Pada tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo merencanakan serangkaian program dan kegiatan. Program dan kegiatan dimaksud dalam rangka meningkatkan pemberian layanan kepada masyarakat (PNS) dalam urusannya di bidang kepegawaian sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD. Selain itu, juga sebagai upaya mendukung pencapaian visi misi kepala daerah serta mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Salah satu kegiatan penting pada Tahun 2016 adalah **Pemetaan Potensi dan Kompetensi Aparatur (PPKA)**, karena kegiatan tersebut memang dirancang untuk meningkatkan akurasi dalam pemetaan potensi serta untuk meningkatkan kompetensi dan komunikasi struktural di jajaran Pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Pada Tahun 2015 anggaran kegiatan tersebut belum ada, sehingga perlu difasilitasi pada Tahun 2016.

Sementara itu, untuk meningkatkan kompetensi akademik aparatur, BKD merencanakan untuk mengirimkan beberapa PNS untuk melaksanakan tugas belajar ke beberapa Perguruan Tinggi melalui dana APBD Kab. Kulon Progo Tahun Anggaran 2016. Adapun perincian rencana pengiriman tugas belajar tersebut sedang dalam penyusunan.

Adapun program dan kegiatan yang telah dirumuskan terdiri dari 6 (enam) program dan 25 kegiatan, selengkapnya disajikan dalam tabel 5 (terlampir).

BAB IV
PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016 disusun sebagai dasar atau acuan penentuan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan. Rencana kerja telah menjabarkan secara detail hal-hal yang akan dicapai untuk setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 (Satu) tahun anggaran. Selain itu, Rencana Kerja merupakan penjabaran dari renstra SKPD yang kemudian menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kinerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Dalam Rencana Kerja ini telah tertuang usulan program kegiatan tahun 2017 yang merupakan penjabaran target program kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2017. Program kegiatan dimaksud disusun dalam rangka melaksanakan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah sekaligus untuk mewujudkan pelayanan publik khususnya sumber daya aparatur. Diharapkan kegiatan-kegiatan yang telah diusulkan tersebut bisa diakomodir oleh pengambil kebijakan (*Decision maker*) dalam hal ini TAPD (Tim Anggaran Pemerintah Daerah), terutama kegiatan-kegiatan yang akan menjadi skala prioritas pada pelaksanaan kegiatan pada tahun 2016 mendatang.

Wates, Juli 2015

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO,

Ttd.

Dra. YURIYANTI, M.M.
Pembina Utama Muda; IV/c
NIP. 19610311 198811 2 001