



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2017-2022**

**BADAN KEPEGAWAIAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN  
KOTA YOGYAKARTA**

**2017**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan Daerah, strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Berkenaan dalam tenggat penyusunannya, maka Sebagaimana diatur dalam Pasal 264 ayat (4) Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa “Perda tentang RPJMD ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan setelah kepala daerah terpilih dilantik”. Mempertimbangkan landasan normatif sebagaimana dijelaskan di atas maka dalam rangka mewujudkan keselarasan perencanaan pembangunan daerah sebagai kesinambungan proses politik daerah yang digelar secara serentak pada pemilihan kepala daerah pada bulan Januari tahun 2017 dan pelantikan kepala daerah terpilih pada 22 Mei 2017 maka disusunlah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022.

Rencana jangka menengah sebagaimana dimaksud merupakan penjabaran secara strategik terhadap visi-misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, dan strategi, serta program prioritas pembangunan yang akan dilaksanakan selama masa bhakti 2017-2022. Dan setelah RPJMD Pemerintah Kota Yogyakarta disusun selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelahnya harus ditetapkan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah. Mengingat RPJMD Pemerintah Kota Yogyakarta Periode Tahun 2017-2021 telah Ditetapkan, dan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2017 – 2021 juga telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta menyusun Rancangan Rencana Strategis Tahun 2017-2022.

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RENSTRA OPD adalah dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2021 sebagai sebuah Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Yogyakarta serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022. Proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 didasarkan pada kebutuhan dan penjarangan aspirasi yang melibatkan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan serta stakeholders terkait.

Dokumen Rencana Renstra ini dihasilkan melalui suatu proses yang yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan Tahun 2021 dengan cara yang sistematis dan

berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses tersebut telah menghasilkan Rencana Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sampai dengan Tahun 2022. Dokumen Rencana Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tidak terlepas dari rangkaian Sistem Perencanaan Pembangunan yang dilaksanakan Pemerintah Kota Yogyakarta baik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Pemerintah Kota Yogyakarta maupun Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 menekankan perlunya koordinasi Perencanaan Pembangunan, baik Pembangunan Nasional, Pembangunan Daerah maupun antar Daerah sehingga akan dicapai keselarasan dan keharmonisan dalam sistem perencanaan pembangunan yang terintegrasi.

Dokumen Renstra ini merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang akan disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Yogyakarta.

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017-2022 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Djogjakarta;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan

Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

9. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
12. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022;
13. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 119 Tahun 2016 tentang Perubahan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta;

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017–2022 Kota Yogyakarta tahun 2017-2022 dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta tahun 2017-2022 adalah:

1. Menjamin keselarasan antara tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kota Yogyakarta dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta, sehingga akan bermanfaat bagi proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.
2. Sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memuat program dan kegiatan.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 disusun dengan tata urut sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

##### **1.1 Latar Belakang**

##### **1.2 Landasan Hukum**

##### **1.3 Maksud dan Tujuan**

1.4 Sistematika Penulisan

**BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

**BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra DIY

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

**BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**BAB VIII PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta. Seiring dengan perkembangan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka dengan Peraturan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 dibentuklah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

#### **2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur BKPP**

Dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta adalah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah **mempunyai tugas** :

“MENUNJANG PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAH DAERAH BEDASARKAN AZAS OTONOMI DAERAH DAN TUGAS PEMBANTUAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN”

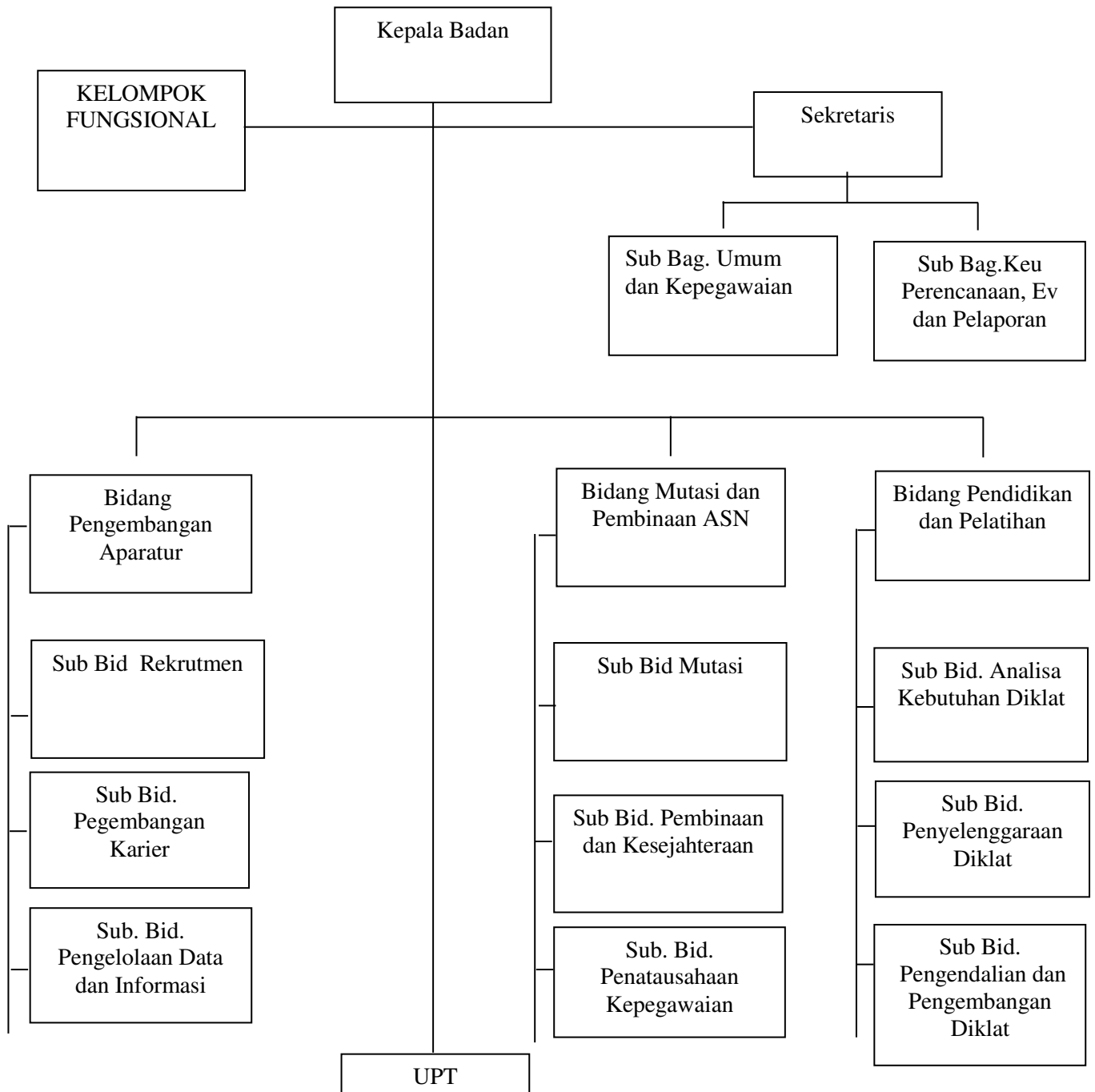
**Adapun Fungsi** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta adalah fungsi : ”PERUMUSAN KEBIJAKAN TEKNIS, PENYELENGGARAAN FUNGSI, PELAKSANAAN KOORDINASI, PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN TUGAS DI BIDANG KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN”

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Peraturan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Rekrutmen ;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Karier;
  - c. Sub. Bidang Pengelolaan Data dan Informasi
4. Bidang Mutasi dan Pembinaan ASN, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Mutasi;
  - b. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.

- c. Sub. Bidang Penatausahaan Kepegawaian
- 5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Analisa Kebutuhan Diklat
  - b. Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan;
  - b. Sub Bidang Pengendalian dan Pengembangan Diklat.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**



Berdasarkan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta, maka dapat diuraikan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

## 1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Kepala Badan mempunyai fungsi :

- a. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pengkoordinasian penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pengkoordinasian penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pengkoordinasian pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. pengkoordinasian pengelolaan kesekretariatan meliputi perencanaan, umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan; dan pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

## 2. Sekretariat

Sekretariat, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang umum, perlengkapan, kepegawaian, dan keuangan.

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. penyiapan bahan koordinasi, pengolahan data dan penyusunan
- b. program kerja di lingkungan Badan;
- c. penyiapan bahan administrasi, akuntansi dan pelaporan keuangan;
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- e. pengelolaan persuratan, tata naskah dinas, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan dan protokol; dan
- f. penyiapan bahan penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan program kerja Badan.

## 3. Bidang Pengembangan Aparatur

Bidang Pengembangan Aparatur, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan program bidang pengembangan aparatur.

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kebijakan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja di bidang pengembangan aparatur;
- b. perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang pengembangan aparatur;
- c. pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi program kerja di bidang pengembangan aparatur;
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian program kerja di bidang pengembangan aparatur; dan
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program kerja di bidang pengembangan aparatur.



#### 4. Bidang Mutasi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Bidang Mutasi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan program di bidang mutasi dan pembinaan ASN.

Bidang Mutasi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kebijakan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja di bidang mutasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
  - b. perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang mutasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
  - c. pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi program di bidang mutasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
  - d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian program di bidang mutasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara; dan
  - e. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program di bidang mutasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara.;
- #### 5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan program bidang Pendidikan Pelatihan.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kebijakan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja di bidang pendidikan pelatihan;
- b. perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang pendidikan pelatihan;
- c. pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi program di bidang pendidikan pelatihan;
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian program di bidang pendidikan pelatihan; dan
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program di bidang pendidikan pelatihan.

## 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

### A. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta per 31 Januari 2017 sebanyak 62 orang. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan adalah sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan PNS**

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	1 orang	-	1 orang
2.	SMP	-	-	-
3.	SMA	11 orang	1 orang	12 orang
4.	D-3	4 orang	4 orang	8 orang
	D-1	-	1 orang	1 orang
5.	S-1	14 orang	14 orang	28 orang
6.	S-2	5 orang	2 orang	7 orang
Jumlah		35 orang	22 orang	57 orang

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian BKPP, per 31 Januari 2017.

**Tabel 1.2**  
**Berdasarkan Golongan PNS dan NON PNS**

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	3 orang	1 orang	4 orang
2.	Golongan III	21 orang	19 orang	40 orang
3.	Golongan II	10 orang	2 orang	12 orang
4.	Golongan I	1 orang	-	1 orang
5.	Nongolongan	5 orang	-	5 orang
Jumlah		40 orang	22 orang	62 orang

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian BKPP, per 31 Januari 2017.

## **B. Keadaan Sarana Prasarana**

Secara umum sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta sudah memadai untuk mendukung terciptanya suasana kerja dan pelayanan yang baik. Nilai aset yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta berdasarkan hasil inventarisasi pada tanggal 31 Desember 2016 sebesar Rp396.994.607,88 terdiri atas peralatan dan mesin sebesar Rp340.511.898,- Gedung dan Bangunan Rp.44.722.109,- dan aset tetap lainnya sebesar Rp. 111.706.600,-

Sarana dan prasarana Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta hingga 31 Desember 2016 adalah sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Keadaan Sarana Prasarana**

No.	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Kendaraan roda 4	3 unit	Baik
2.	Kendaraan roda 2	15 unit	Baik

No.	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
3.	Sepeda onthel	1 unit	Baik
4.	Mesin ketik manual	5 buah	Baik
5.	PC komputer	26 unit	Baik
6.	Printer	18 buah	Baik
7.	Laptop/notebook	12 unit	Baik
8.	LCD proyektor	2 buah	Baik
9.	Layar OHP	3 buah	Baik
10.	Pesawat telepon	2 buah	Baik
11.	Travo/stabilisator	4 buah	Baik
12.	Meja tulis	77 buah	Baik
13.	Kursi kerja/biasa	2 buah	Baik
14.	Meja rapat	22 buah	Baik
15.	Kursi sidang rapat susun	2 buah	Baik
16.	Meja ketik/meja telepon.	8 buah	Baik
17.	Meja komputer	23 buah	Baik
18.	Kursi lipat (kursi rapat)	22 buah	Baik
19.	Kursi putar	23 buah	Baik
20.	Almari sorok/lerek	14 buah	Baik
21.	Almari kayu	14 buah	Baik
22.	Filling kabinet	25 buah	Baik
23.	Whiteboard	14 buah	Baik
24.	Kipas angin	16 buah	Baik
25.	Jam dinding	8 buah	Baik
26.	Rak beai	1 buah	Baik
27.	Rak kayu	16 buah	Baik
28.	Kotak obat	1 buah	Baik
29.	Royal filling compag	1 buah	Baik
30.	Kalkulator	10 buah	Baik
31.	AC	14 unit	Baik
32.	Pemotong kertas	2 buah	Baik
33.	Mesin handpress	1 buah	Rusak
34.	Scanner	1 buah	Baik
35.	Airphone	8 buah	Baik
36.	Zice kursi tamu	5 buah	Baik
37.	Kamera digital	1 buah	Baik
38.	Brankas	2 buah	Baik
39.	Kaca cermin kayu	2 buah	Baik
40.	Gambar presiden	1 buah	Baik
41.	Gambar wakil presiden	1 buah	Baik
42.	Gambar garuda	1 buah	Baik
43.	Gambar walikota	1 buah	Baik
44.	Gambar wakil walikota	1 buah	Baik
45.	Televisi 21 inch	1 buah	Baik

No.	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
46.	Lemari es	1 buah	Baik
47.	Papan pengumuman	1 buah	Baik
48.	Radio tape	1 buah	Rusak
49.	Wireless	1 buah	Baik
50.	Gorden	2 unit	Baik
51.	Digital voice recorder	1 buah	Baik
52.	Pesawat faksimile	1 buah	Baik

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian BKD, per 31 Desember 2016

### 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, yang pada tahun 2017 dirubah menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta telah dapat melaksanakan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Capaian kinerja yang diraih di bidang tersebut dapat digambarkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta dapat merealisasikan 3 (tiga) Tujuan dan 2 (dua) Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 melaksanakan keseluruhan sasaran strategis dan indikator kinerja utama tercapai dengan rata-rata sebesar 116,05% dan pelaksanaan program dan kegiatan tersebut bisa dilihat dari Indikator Kinerja Utama dari Target RPJMD yang terealisasi diatas 100% dengan kategori berhasil, meskipun masih ada beberapa kegiatan yang dalam pelaksanaannya ditemukan kendala atau permasalahan.

Dari segi anggaran dana yang tersedia untuk membiayai kegiatan-kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta untuk RENSTRA Tahun 2012-2016 dapat terserap dengan rata-rata tiap tahun 74,93% dari total anggaran yang tersedia, sedangkan sisanya yang tidak terserap umumnya disebabkan oleh adanya efisiensi dalam pelaksanaan beberapa kegiatan, pelaksanaan kegiatan yang masih tergantung Instansi Penyelenggaraan Diklat, adanya kebijakan moratorium penerimaan CPNS dari MenpanRB, serta sisa kontrak/pelelangan oleh pihak rekanan.

Permasalahan lain yang sering timbul di dalam penyerapan anggaran adalah dimana tidak terjadi kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan penyerapan, masalah ini timbul bisa terjadi karena adanya beberapa kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang sangat tergantung dengan jadwal yang di tetapkan oleh pihak lain (misalnya Seleksi CPNS, LPJ, Uji Kesehatan, Pelantikan, Penyelenggaraan Diklat dll), disamping itu ketidak konsistenan para PPTK di dalam melaksanakan anggaran juga bisa menjadi permasalahan atas ketidak sesuaian Adapun Fungsi utama yang diharapkan dari instansi ini untuk melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Pemerintah Kota Yogyakarta yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan oleh tiap-tiap unit kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta dan Indikator keberhasilan pelaksanaan kegiatannya dapat dilihat dari persentase capaian kinerja kegiatan yang biasa di dokumentasikan dalam dokumen-dokumen monitoring dan evaluasi kegiatan, laporan

pelaksanaan penyerapan anggaran dan LKIP. Demikian keberhasilan dan permasalahan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2012-2016.

Adapun lebih detilnya tentang Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta untuk Renstra Tahun 2012-2016 dapat dilihat pada tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan dan tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta di bawah ini, yaitu tabel 2.1 dan tabel 2.2

Tabel 2.1  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan  
Kota Yogyakarta

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra OPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke-				
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	5	5	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Persentase Pemenuhan Instrumen Kepegawaian, Formasi Jabatan Struktural dan Fungsional				100	100	100	100	100	100	94,59	101,15	98,05	96,25	100,00%	94,59%	101,15%	98,05%	96,25%
	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrai Kepegawaian Sesuai SOP Kepegawaian				100	100	100	100	100	100	95,81	100,72	94,79	98,31	100,00%	95,81%	100,72%	94,79%	98,31%
	Persentase SDM Aparatur yang Mengikuti Diklat Sesuai Kebutuhan				53	55	57	59	61	100	102,92	128,21	238,37	191,57	188,68%	187,13%	224,93%	404,02%	314,05%

Tabel 2.2  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah  
 Kota Yogyakarta

No	Uraian	Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata Rata Pertumbuhan	
			2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	anggaran	Realisasi
1	2	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	16	17
	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>		<b>664.333.000</b>	<b>730.338.671</b>	<b>658.176.255</b>	<b>822.273.957</b>	<b>960.677.112</b>	<b>461.803.195</b>	<b>645.872.224</b>	<b>703.557.107</b>	<b>762.337.861</b>	<b>921.749.401</b>	<b>69,51%</b>	<b>88,43%</b>	<b>106,89%</b>	<b>92,71%</b>	<b>95,95%</b>	767.159.799	699.063.958
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.480.000	3.400.000	4.180.000	4.396.000	4.396.000	4.479.180	3.349.015	3.981.200	4.238.000	4.365.430	99,98%	98,50%	95,24%	96,41%	99,30%	4.170.400	4.082.565
		Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik				46.867.674	6.000.000	-			37.055.800	2.519.829	0,00%	0,00%	0,00%	79,06%	42,00%	10.573.535	7.915.126
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan kendaraan Dinas/Operasional	1.723.000	3.393.000	2.932.000	3.582.000	4.155.000	1.663.000	2.964.100	2.399.600	3.364.500	3.358.000	96,52%	87,36%	81,84%	93,93%	80,82%	3.157.000	2.749.840
		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	112.339.500	41.955.000	37.000.000	51.600.000	51.600.000	110.384.820	41.215.000	35.325.000	51.600.000	51.600.000	98,26%	98,24%	95,47%	100,00%	100,00%	58.898.900	58.024.964
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	1.567.000	24.268.611	59.269.055	59.268.368	72.977.992	1.565.700	14.227.034	44.519.700	52.089.550	70.451.830	99,92%	58,62%	75,11%	87,89%	96,54%	43.470.205	36.570.763
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	36.987.500	40.426.125	44.740.050	42.631.225	42.972.450	33.628.400	36.564.350	43.360.300	42.594.200	42.963.250	90,92%	90,45%	96,92%	99,91%	99,98%	41.551.470	39.822.100
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	60.775.000	62.750.000	66.099.900	94.862.400	117.889.900	37.973.970	45.191.110	49.199.962	92.119.210	109.015.150	62,48%	72,02%	74,43%	97,11%	92,47%	80.475.440	66.699.880
		Penyediaan Komponen Instalasi listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.534.000	2.005.000	2.327.000	2.628.000	3.528.000	1.533.900	1.998.000	2.318.700	2.616.300	3.198.600	99,99%	99,65%	99,64%	99,55%	90,66%	2.404.400	2.333.100
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	36.584.000	43.555.880	37.382.250	37.345.750	52.104.750	29.239.000	28.895.700	36.316.100	31.150.650	43.998.900	79,92%	66,34%	97,15%	83,41%	84,44%	41.394.526	33.920.070
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	870.000	870.000	-	-	-	710.000	869.000	-	-	-	81,61%	99,89%	0,00%	0,00%	0,00%	348.000	315.800
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang -	3.780.000	3.780.000	3.900.000	4.260.000	4.440.000	3.225.625	3.740.100	3.056.100	3.658.500	3.845.600	85,33%	98,94%	78,36%	85,88%	86,61%	4.032.000	3.505.185
		Penyediaan Makanan dan Minuman	30.503.000	41.844.000	39.996.000	61.798.000	76.832.000	22.977.000	28.877.500	34.763.000	46.309.000	65.536.000	75,33%	69,01%	86,92%	74,94%	85,30%	50.194.600	39.692.500
		Rapat rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	373.190.000	377.900.000	360.350.000	327.950.000	409.000.000	214.422.600	354.892.049	356.800.045	310.457.641	408.081.886	57,46%	93,91%	99,01%	94,67%	99,78%	369.678.000	328.930.844
		Penyediaan Jasa Tenaga Bantuan		84.191.055	91.517.400	85.084.540	114.781.020	-	83.089.266	91.517.400	85.084.510	112.814.926	0,00%	98,69%	100,00%	100,00%	98,29%	75.114.803	74.501.220
	<b>Program Peningkatan Sarana &amp; Prasarana Aparatur</b>		<b>46.868.500</b>	<b>78.760.000</b>	<b>100.288.000</b>	<b>115.907.822</b>	<b>194.185.144</b>	<b>32.405.914</b>	<b>60.181.932</b>	<b>84.055.417</b>	<b>92.006.868</b>	<b>167.426.291</b>	<b>69,14%</b>	<b>76,41%</b>	<b>83,81%</b>	<b>79,38%</b>	<b>86,22%</b>	107.201.893	87.215.284
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	46.868.500	78.760.000	97.468.000	95.073.000	100.932.000	32.405.914	60.181.932	81.245.417	72.764.668	74.506.191	69,14%	76,41%	83,36%	76,54%	73,82%	83.820.300	64.220.824
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor			2.820.000	20.834.822	93.253.144			2.810.000	19.242.200	92.920.100	0,00%	0,00%	99,65%	92,36%	99,64%	23.381.593	22.994.460
	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur</b>		<b>27.500.000</b>	<b>11.000.000</b>	<b>12.500.000</b>	<b>33.616.000</b>	<b>52.684.000</b>	<b>7.500.000</b>	<b>9.900.000</b>	<b>12.500.000</b>	<b>27.306.000</b>	<b>51.740.200</b>	<b>27,27%</b>	<b>90,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>81,23%</b>	<b>98,21%</b>	27.460.000	21.789.240
		Pendidikan dan Pelatihan Formal	27.500.000	11.000.000	12.500.000	12.500.000	28.000.000	7.500.000	9.900.000	12.500.000	10.775.000	27.600.000	27,27%	90,00%	100,00%	86,20%	98,57%	18.300.000	13.655.000
		Pembinaan Pengelolaan Informasi Kepegawaian	-	-	-	21.116.000	24.684.000			-	16.531.000	24.140.200	0,00%	0,00%	0,00%	78,29%	97,80%	9.160.000	8.134.240
	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan</b>	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	<b>8.784.000</b>	<b>8.928.000</b>	<b>10.550.000</b>	<b>10.540.000</b>	<b>17.400.000</b>	<b>8.928.000</b>	<b>8.928.000</b>	<b>8.928.000</b>	<b>8.928.000</b>	<b>15.709.300</b>	<b>101,64%</b>	<b>100,00%</b>	<b>84,63%</b>	<b>84,71%</b>	<b>90,28%</b>	11.240.400	10.284.260
													0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
													0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-

No	Uraian	Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata Rata Pertumbuhan	
			2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	anggaran	Realisasi
	<b>Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia</b>		<b>2.210.515.400</b>	<b>2.216.629.500</b>	<b>4.270.208.500</b>	<b>4.416.077.000</b>	<b>3.790.234.050</b>	<b>1.237.972.275</b>	<b>1.861.238.115</b>	<b>2.275.795.580</b>	<b>3.791.141.750</b>	<b>3.382.739.385</b>	<b>56,00%</b>	<b>83,97%</b>	<b>53,29%</b>	<b>85,85%</b>	<b>89,25%</b>	3.380.732.890	2.509.777.421
		Penyelenggaraan Diklat	1.800.192.900	1.563.062.500	3.763.655.000	3.431.787.000		1.064.569.475	1.425.385.130	1.882.072.935	3.271.721.170		59,14%	91,19%	50,01%	95,34%	0,00%	2.111.739.480	1.528.749.742
		Penyelenggaraan Diklat Teknis					963.440.000			-	-	849.707.840	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	88,20%	192.688.000	169.941.568
		Pengiriman Tugas Belajar	335.735.000	440.930.000	389.710.000	773.495.000	624.720.000	118.090.000	270.055.000	292.810.500	393.076.500	463.001.000	35,17%	61,25%	75,14%	50,82%	74,11%	512.918.000	307.406.600
		Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	36.157.500	119.822.000	42.396.000	104.805.000	50.411.500	30.838.800	93.268.860	34.197.520	34.947.680	44.215.175	85,29%	77,84%	80,66%	33,35%	87,71%	70.718.400	47.493.607
		Analisa Kebutuhan Diklat dan Perencanaan Program Diklat	23.350.000	43.985.000	37.820.000	-	-	20.294.000	34.722.175	31.220.125	-	-	86,91%	78,94%	82,55%	0,00%	0,00%	21.031.000	17.247.260
		Validasi Data, Monitoring & Evaluasi Pasca Diklat	15.080.000	48.830.000	36.627.500	-	-	4.180.000	37.806.950	35.494.500	-	-	27,72%	77,43%	96,91%	0,00%	0,00%	20.107.500	15.496.290
		Analisa Kebutuhan Diklat dan Perencanaan Program Diklat, Validasi Data, Monitoring & Evaluasi Pasca Diklat	-	-	-	105.990.000	86.751.550	-	-	91.396.400	76.508.320	0,00%	0,00%	0,00%	86,23%	88,19%	38.548.310	33.580.944	
		Penyelenggaraan Diklat Struktural dan Fungsional					2.064.911.000			-	-	1.949.307.050	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	94,40%	412.982.200	389.861.410
			<b>610.172.000</b>	<b>525.024.000</b>	<b>593.748.000</b>	<b>680.119.450</b>	<b>797.940.000</b>	<b>551.395.300</b>	<b>495.649.825</b>	<b>518.777.995</b>	<b>656.378.950</b>	<b>716.132.290</b>	<b>90,37%</b>	<b>94,41%</b>	<b>87,37%</b>	<b>96,51%</b>	<b>89,75%</b>	641.400.690	587.666.872
	<b>Program Pengembangan Karier Pejabat Struktural dan Fungsional</b>		<b>162.730.000</b>	<b>159.884.000</b>	<b>187.078.000</b>	<b>209.299.000</b>	<b>217.820.000</b>	<b>127.976.800</b>	<b>149.220.125</b>	<b>163.254.745</b>	<b>204.656.350</b>	<b>215.150.290</b>	<b>78,64%</b>	<b>93,33%</b>	<b>87,27%</b>	<b>97,78%</b>	<b>98,77%</b>	187.362.200	172.051.662
		Penilaian Angka Kredit	162.730.000	159.884.000	187.078.000	209.299.000	217.820.000	127.976.800	149.220.125	163.254.745	204.656.350	215.150.290	78,64%	93,33%	87,27%	97,78%	98,77%	187.362.200	172.051.662
		Fasilitasi Kegiatan baperjakat dan Penataan	370.017.000	289.756.000	325.815.000	-	-	350.955.500	271.870.700	281.692.000	-	-	94,85%	93,83%	86,46%	0,00%	0,00%	197.117.600	180.903.640
		Fasilitasi baperjakat	-	-	-	288.983.250	-	-	-	-	272.378.250	-	0,00%	0,00%	0,00%	94,25%	0,00%	57.796.650	54.475.650
		Pengembangan Karier ASN	-	-	-	-	356.172.000	-	-	-	-	303.801.600	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	85,30%	71.234.400	60.760.320
		Pengelolaan data Simpeg dan File Kepegawaian	77.425.000	75.384.000	80.855.000	126.692.200	113.158.000	72.463.000	74.559.000	73.831.250	126.047.850	90.038.100	93,59%	98,91%	91,31%	99,49%	79,57%	94.702.840	87.387.840
		Penataan Pegawai				55.145.000	110.790.000				53.296.500	107.142.300	0,00%	0,00%	0,00%	96,65%	96,71%	33.187.000	32.087.760
			<b>787.798.000</b>	<b>984.330.400</b>	<b>2.326.732.650</b>	<b>4.818.631.450</b>	<b>2.315.068.700</b>	<b>559.111.500</b>	<b>704.129.200</b>	<b>1.768.609.405</b>	<b>1.530.306.080</b>	<b>1.895.785.900</b>	<b>70,97%</b>	<b>71,53%</b>	<b>76,01%</b>	<b>31,76%</b>	<b>81,89%</b>	2.246.512.240	1.291.588.417
	<b>Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian</b>		<b>162.898.000</b>	<b>181.032.000</b>	<b>122.501.000</b>	<b>192.274.000</b>	<b></b>	<b>150.660.000</b>	<b>160.892.000</b>	<b>116.257.900</b>	<b>172.945.000</b>	<b></b>	<b>92,49%</b>	<b>88,87%</b>	<b>94,90%</b>	<b>89,95%</b>	<b>0,00%</b>	131.741.000	120.150.980
		Fasilitasi Kenaikan Pangkat dan Mutasi kepegawaian	162.898.000	181.032.000	122.501.000	192.274.000		150.660.000	160.892.000	116.257.900	172.945.000		92,49%	88,87%	94,90%	89,95%	0,00%	131.741.000	120.150.980
		Pemrosesan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Kepegawaian	-	-	-	-	244.339.000	-	-	-	242.281.750	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	99,16%	48.867.800	48.456.350	
		Pembinaan Pegawai	83.275.000	100.053.000	67.059.000	104.604.000	108.589.000	43.045.000	92.570.000	61.316.000	90.216.000	101.315.000	51,69%	92,52%	91,44%	86,25%	93,30%	92.716.000	77.692.400
		Pemberian Kesejahteraan dan Administrasi Kepegawaian	440.223.000	433.433.400	1.349.016.650	3.764.075.450	1.962.140.700	365.406.500	391.762.200	1.276.503.005	1.263.440.080	1.552.189.150	83,00%	90,39%	94,62%	33,57%	79,11%	1.589.777.840	969.860.187
		Rekrutmen Pegawai	101.402.000	269.812.000	788.156.000	757.678.000	-	-	58.905.000	314.532.500	3.705.000	-	0,00%	21,83%	39,91%	0,49%	0,00%	383.409.600	75.428.500
			<b>541.003.500</b>	<b>616.471.000</b>	<b>698.348.000</b>	<b>714.231.600</b>	<b>724.084.000</b>	<b>444.698.490</b>	<b>584.074.100</b>	<b>619.591.236</b>	<b>692.380.115</b>	<b>680.228.065</b>	<b>82,20%</b>	<b>94,74%</b>	<b>88,72%</b>	<b>96,94%</b>	<b>93,94%</b>	658.827.620	604.194.401
	<b>Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian</b>		<b>312.012.500</b>	<b>384.471.000</b>	<b>448.780.000</b>	<b>388.495.100</b>	<b>466.961.000</b>	<b>281.938.450</b>	<b>371.543.500</b>	<b>393.898.000</b>	<b>369.009.750</b>	<b>436.341.420</b>	<b>90,36%</b>	<b>96,64%</b>	<b>87,77%</b>	<b>94,98%</b>	<b>93,44%</b>	400.143.920	370.546.224
		Penilaian Kinerja Pegawai	312.012.500	384.471.000	448.780.000	388.495.100	466.961.000	281.938.450	371.543.500	393.898.000	369.009.750	436.341.420	90,36%	96,64%	87,77%	94,98%	93,44%	400.143.920	370.546.224
		Identifikasi Sumber Daya Pegawai sesuai Kebutuhan	79.262.000	51.305.000	57.355.000	70.169.000	64.351.000	62.383.000	50.512.400	55.149.760	70.142.780	62.101.400	78,70%	98,46%	96,16%	99,96%	96,50%	64.488.400	60.057.868
		Konseling Pegawai	44.810.000	34.190.000	44.810.000	51.350.000	51.510.000	40.010.000	33.371.000	33.570.000	50.810.000	49.550.000	89,29%	97,60%	74,92%	98,95%	96,19%	45.334.000	41.462.200



No	Uraian	Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata Rata Pertumbuhan	
			2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	anggaran	Realisasi
		Penyusunan Standar Kompetensi	92.184.000	112.535.000	89.583.000	129.322.500	64.851.000	55.372.040	101.767.900	85.375.916	128.661.510	62.652.470	60,07%	90,43%	95,30%	99,49%	96,61%	97.695.100	86.765.967
		Penyusunan Mekanisme Kepegawaian	12.735.000	33.970.000	57.820.000	74.895.000	76.411.000	4.995.000	26.879.300	51.597.560	73.756.075	69.582.775	39,22%	79,13%	89,24%	98,48%	91,06%	51.166.200	45.362.142

## **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKPP merupakan potensi yang mungkin timbul dan dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKPP baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya.

Ketika berbicara mengenai Tantangan dan Peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya Potensi Kekuatan dan Kelemahan yang bersumber dari intern organisasi, berikut potensi Kekuatan, Kelemahan, Tantangan dan Peluang yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan:

### **A. Potensi Kekuatan :**

1. Terisinya seluruh jabatan struktural pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
2. Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan;
3. Adanya koordinasi yang baik antar unit kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
4. Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
5. Adanya kewenangan untuk bisa menyusun kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Tingkat pendidikan pegawai BKPP yang rata-rata berpendidikan Sarjana.

### **B. Potensi Kelemahan :**

1. Kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai (Meliputi : Tempat Rapat, Ruang Arsip, Gedung Assesmen center, Gedung Diklat, Alat-alat kantor, dan sarana pendukung lainnya);
2. Kurangnya kuantitas pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
3. Adanya pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang tugasnya/tidak sesuai formasinya/tidak sesuai Kompetensinya;
4. Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi;
5. Kurangnya data kepegawaian yang akurat sebagai bahan perumusan Kebijakan (misal : Data Perencanaan Diklat, DII);
6. Kurangnya motivasi dan inovasi pegawai dalam menghadapi perubahan global;

### **C. Potensi Peluang :**

1. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (good government) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);

2. Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar OPD di Pemerintah Kota Yogyakarta;
3. Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah/Kota dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
4. Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi;
5. Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non-pemerintah;
6. Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
7. Tersedianya jaringan internet online di semua OPD di Lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta.

**D. Potensi Tantangan:**

1. Sering berubahnya produk hukum atau undang-undang yang berkaitan dengan kepegawaian secara nasional;
2. Tingginya tuntutan stakeholder terhadap kualitas pelayanan publik BKPP Kota Yogyakarta;
3. Semakin terbukanya akses stakeholder guna mengevaluasi kinerja/pelayanan BKPP;
4. Rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKPP.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.1

Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi

Aspek Kajian	Capaian /Kondisi saat ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan OPD
			Internal	Eksternal	
Kualitas ASN	75,70	Indeks kualitas ASN	SDM (jumlah pegawai, pendidikan, kompetensi) dan sarana prasarana (sistem jaringan, komputer, gedung diklat,dll)	Kebijakan pemerintah, produk hukum, politik, OPD lain, lembaga lain, dan instansi pusat.	a. Penataan Pegawai Pemkot Yogyakarta belum terisi secara proporsional b. Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal c. Belum semua ASN Pemkot Yk memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya

Secara rinci identifikasi permasalahan-permasalahan yang mungkin timbul didalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

#### 1. Bidang Pengembangan Aparatur

##### a. Pengembangan PNS

Pertanyaan yang sering muncul dalam obrolan-obrolan, diskusi, rapat-rapat, adalah "Apakah semua ASN Pemkot Yogyakarta sudah berkompetensi"? Jawaban saat ini sudah jelas memang belum semua ASN Pemkot Yogyakarta berkompetensi. Pengembangan SDM aparatur (PNS) berbasis kompetensi di Pemerintah Kota Yogyakarta pada saat ini sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional dan akuntabel. Kompetensi jabatan SDM aparatur (PNS), secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Disinilah kompetensi menjadi

satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya.

Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel.

Kompetensi yang dimiliki PNS secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Sebelum menetapkan strategi peningkatan kualitas SDM aparatur, (PNS) terlebih dahulu kita perlu memotret kondisi factual SDM aparatur (PNS) dewasa ini secara komprehensif dengan melihatnya dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia.

Dengan menggunakan sudut pandang tersebut, maka kondisi permasalahan SDM aparatur (PNS) dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Belum tersusunnya perencanaan PNS yang komprehensif, integrated dan berbasis kinerja serta kompetensi, dan pada tahun 2017 BKPP sudah mengawali dengan e-formasi yang berbasis kompetensi;
- b. Pengadaan PNS belum sepenuhnya berdasar pada kebutuhan riil;
- c. Penempatan PNS belum sepenuhnya berdasar pada kompetensi jabatan;
- d. Pengembangan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan pola pembinaan karier dan sistem penilai kinerja belum obyektif;
- e. Kenaikan pangkat dan jabatan belum berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi.

Berangkat dari gambaran di atas, maka strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara seyogyanya tidak dilihat secara parsial tetapi keseluruhan unsur ini perlu dimanage melalui pembuatan sistemnya, penerapan system tersebut secara konsisten, dan penyempurnaan yang terus-menerus terhadap system yang ada, guna menghasilkan SDM aparatur yang profesional.

#### **b. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil**

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran atau pendaftaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara. Untuk saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada dinilai masih kurang, khususnya untuk tenaga Fungsional Guru dan Fungsional Medis dan Para Medis. Sedangkan pada setiap pengusulan formasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, jumlah formasi yang disetujui belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan, sehingga kekurangan pegawai negeri sipil saat ini belum terpenuhi, bahkan rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun sangat dibutuhkan.

Ditambah lagi permasalahan mengenai Isu Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) terhadap penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang hampir terjadi di seluruh Kabupaten/Kota. Sehingga pada umumnya masyarakat selalu menuntut kepada

Pemerintah agar disetiap pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah bisa transparan, professional dan akuntabel. Berdasar hal demikian Pemerintah Kota Yogyakarta di dalam pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) saat ini selalu menggunakan sistem CAT yang bekerjasama dengan BKN, dengan harapan menghasilkan sumber daya yang kompeten, profesional, akuntabel dan transparan, lewat seleksi yang meliputi penyiapan soal-soal ujian yang berbobot, pengawasan yang optimal dan system penilaian yang cepat, cermat dan akurat bisa langsung terwujud. Kebijakan moratorium PNS dari Menpan RB merupakan langkah strategis dalam menuntaskan reformasi birokrasi di daerah. Dua persoalan mendasar dalam reformasi birokrasi pasca desentralisasi terkait dengan penyalahgunaan kewenangan yang berujung pada KKN dan inefisiensi birokrasi yang berujung pada pemborosan anggaran.

### **c. Pengangkatan Dalam Jabatan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural.

Persyaratan PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural, antara lain : Berstatus Pegawai Negeri Sipil, Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, Semua unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam dua tahun terakhir, Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, Sehat jasmani dan Rohani, selain persyaratan tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian perlu memperhatikan faktor: Senioritas dalam kepangkatan, Usia, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Jabatan serta Pengalaman.

PNS yang akan atau telah menduduki jabatan structural harus mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Artinya, PNS dapat diangkat dalam jabatan structural meskipun yang bersangkutan belum mengikuti dan lulus Diklatpim. Namun demikian untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menambah wawasan, maka kepada PNS yang bersangkutan tetap diharuskan untuk mengikuti dan lulus Diklatpim yang dipersyaratkan untuk jabatannya. Pada proses pelaksanaan pengangkatan sering terbentur oleh kebijakan kebijakan yang kadang kala mengalahkan persyaratan-persyaratan tersebut, maka dibutuhkan komitmen yang sungguh-sungguh para pengambil keputusan.

## **2. Bidang Mutasi dan Pembinaan ASN**

Persoalan netralitas PNS selalu menjadi topik hangat di dalam masyarakat ketika pelaksanaan Pemilu, hal ini terjadi akibat peran PNS sebagai pelayan masyarakat yang bekerja dengan mendapat gaji dari uang masyarakat. Pembicaraan netralitas PNS biasanya mengarah pada dua posisi yaitu PNS yang aktif “bermain”, mengatur dan memobilisasi massa PNS, atau massa PNS yang “dipermainkan” atau dimobilisasi. Padahal rambu-rambunya sudah jelas, ada Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 dan disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang tersebut mengamanatkan bahwa PNS harus netral dari pengaruh golongan dan Parpol, serta tidak diskriminatif dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Karena itu untuk menjamin netralitas PNS sekaligus menjamin pelaksanaan Pemilu yang bersih dan jujur, maka Undang-Undang yang berlaku mengenai Netralitas PNS harus benar-benar dipahami dan ditegakkan tanpa adanya diskriminasi. Untuk itu BKPP kedepannya harus bisa konsisten di dalam mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, agar kedepan tidak ada lagi PNS yang terjun baik secara pasif maupun aktif di dalam politik praktis.

### **b. Mentalitas PNS**

#### **- Kedisiplinan.**

Sudah menjadi pemandangan biasa melihat banyaknya PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bolos kerja dan tidak disiplin, tidak hanya di daerah-daerah. Tapi juga hampir di seluruh Indonesia padahal, ancaman sudah ditebar, tapi apa hendak dikata sebagian PNS acuh dengan ancaman seperti itu. Ancaman tinggal ancaman, ratusan PNS tetap saja nekat bolos bahkan sebagian masih banyak yang tidak peduli disaat jam kerja berkeliaran di pasar, ditoko dan di tempat-tempat lain. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat, mempunyai posisi sangat strategis dan peranan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan.

Sebagai aparatur negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara, pemerintah serta agama yang dianutnya. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

#### **- Korupsi**

Selain korupsi berujud uang, Salah satu korupsi yang juga sangat penting untuk diperhatikan adalah wujud mengurangi jam kerja yang telah ditentukan. Korupsi waktu justru lebih berbahaya jika dibandingkan dengan korupsi uang dan kinerja. “Kenapa”? Korupsi uang bisa diganti dengan membayar kerugian negara, korupsi kinerja bisa diganti dengan lembur tanpa upah. Namun korupsi waktu tidak dapat tergantikan oleh apa pun dan oleh siapa pun. Mengingat, waktu terus berputar dan tidak akan pernah kembali lagi.

Maka korupsi waktu jelas merupakan ancaman yang serius bagi kehidupan sebuah bangsa. Semua jenis korupsi tersebut awalnya adalah virus, kemudian berkembang menjadi penyakit, dan akhirnya menjadi mentalitas. Jika dibiarkan akan melemahkan sendi-sendi kehidupan bangsa dan negara. Maka sudah saatnya diperlukan sebuah sanksi hukum. Serta, gerakan moral dari masyarakat untuk memberantas berbagai jenis korupsi tersebut. Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi.

#### - Kesejahteraan Pegawai

Dalam hal kesejahteraan pegawai, yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan dengan merestrukturisasi system penggajian Pegawai Negeri Sipil secara nasional dan secara rasional sesuai dengan standard minimal kebutuhan pegawai, yang diarahkan untuk mengurangi gap gaji pegawai, struktur gaji yang bermula dari gaji pokok yang rendah perlu diperbaiki dengan memberikan jumlah gaji pokok yang besar, dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang relevan atau tunjangan kinerja.

Akan tetapi upaya ini terkendala dengan terbatasnya ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dan belum adanya komitmen, sehingga sampai saat ini Pemerintah Kota Yogyakarta masih menggodok formula tunjangan kinerja tersebut guna kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

### **3. Bidang Pendidikan dan Pelatihan**

Pegawai negeri sipil mempunyai peranan yang sangat penting sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas-tugas lembaga pemerintahan dan silih bergantinya regulasi yang begitu cepat perlu upaya-upaya peningkatan kompetensi ASN yang tepat untuk memperlancar tugas-tugas yang harus diemban oleh Pegawai Negeri Sipil atau ASN. Agar tugas tersebut bisa berjalan dengan baik maka dibutuhkan peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk ASN. Untuk menunjang pelaksanaan Diklat Kompetensi ASN diperlukan seberapa besar capaian perkembangan data Perencanaan Diklat ASN dan Data Pelaksanaan Diklat ASN yang sudah dilakukan pada kurun waktu tertentu. Data data tersebut yang tujuannya untuk menyamakan persepsi tentang pengembangan Kompetensi ASN selanjutnya, seiring perubahan regulasi yang begitu cepat. Kendala lain yang dihadapi oleh BKPP Kota Yogyakarta dalam pengembangan Kompetensi ASN di bidang Diklat adalah tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan sarana prasarana Kediklatan, dan kekurangan sarana prasarana berupa peralatan (Komputer/CAT), dan gedung diklat itu sendiri.

Terpenuhinya sarana prasarana di BKPP diatas akan memberikan dampak yang sangat besar dan membantu terpenuhinya tujuan ASN yang berkompeten. Perencanaan kebutuhan

Diklat pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang berkompeten, yang tepat, baik jumlah, waktu, maupun kualitas.



Dari beberapa isu-isu strategis dan permasalahan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Yogyakarta dapat dikerucutkan menjadi 3 pokok isu strategis, yaitu :

1. Penataan Pegawai Pemkot Yogyakarta belum terisi secara proporsional.
2. Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal.
3. Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkot Yk memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya.

### 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana Kota Yogyakarta harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Adapun Visi Pemerintah Kota Yogyakarta adalah : ***"MENEGUHKAN KOTA YOGYAKARTA SEBAGAI KOTA NYAMAN HUNI DAN PUSAT PELAYANAN JASA YANG BERDAYA SAING KUAT UNTUK KEBERDAYAAN MASYARAKAT DENGAN BERPIJAK PADA NILAI KEISTIMEWAAN"***

Pemahaman atas pernyataan visi tersebut mengandung makna terjalannya sinergi yang dinamis antara masyarakat, Pemerintah Kota Yogyakarta dan seluruh stakeholders dalam merealisasikan pembangunan Kota Yogyakarta secara terpadu, sehingga sebagai kota nyaman huni dan pusat pelayanan jasa bisa diwujudkan.

Adapun 7 Misi Pemerintah Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesejahteraan dan keberdayaan masyarakat
2. Memperkuat ekonomi kerakyatan dan daya saing Kota Yogyakarta
3. Memperkuat moral, etika dan budaya masyarakat Kota Yogyakarta
4. Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, sosial dan budaya
5. Memperkuat tata kota dan kelestarian lingkungan
6. Membangun sarana prasarana publik dan permukiman
7. Meningkatkan tatakelola pemerintah yang baik dan bersih

Terkait dengan Visi dan Misi Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta dalam penyusunan Rencana Strategis berdasarkan Misi ke-7 yakni ***"Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih"***.

**Tabel 3.2**  
**Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan OPD terhadap Pencapaian Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

<b>Visi : MENEGUHKAN KOTA YOGYAKARTA SEBAGAI KOTA NYAMAN HUNI DAN PUSAT PELAYANAN JASA YANG BERDAYA SAING KUAT UNTUK KEBERDAYAAN MASYARAKAT DENGAN BERPIJAK PADA NILAI KEISTIMEWAAN</b>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan pelayanan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi7: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan	Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkot Yk	- SDM terbatas - Pelaksanaan diklat tergantung Instansi lain.	UU ASN, Anggaran APBD dan Instansi

2	Bersih	memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	- blm punya Gedung Diklat - Anggaran dibatasi pagu. - Data kesenjangan Diklat blm tersedia	Penyelenggara Diklat (Bandiklat DIY, Bandiklat Regional Yk, BPKP, LKPP, BKN, dll).
		Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal	- Sim yang ada (SAPK, Simpeg) belum terintegrasi. - Kompetensi SDM blm memadai	Simpeg, SAPK, Like, Dinas Kominfo Pemkot Yk dan tersedia Jaringan internet.
3		Penataan Pegawai Pemkot Yogyakarta belum terisi secara proporsional	- Tidak ada rekrutmen ASN dr Menpan RB (Moratorium) - Angka pensiun setiap tahun. - Tidak ada regulasi rekrutmen Tenaga Kontrak	UU ASN, Menpan RB dan Anggaran APBD

### 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra DIY

Tabel 3.3

Permasalahan Pelayanan OPD Kabupaten/Kota berdasarkan Sasaran Renstra K/L MENPAN RB

Sasaran Renstra MENPAN RB	Permasalahan OPD terkait dengan Sasaran Renstra K/L	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal.	Simpeg, SAPK, Layanan informasi kepegawaian, Layanan Otomatis Pensiun, Dinas Kominfo Pemkot Yk dan tersedia, Jaringan internet.	Sim SAPK BKN dg Simpeg BKPP belum terintegrasi, Terbatasnya pegawai, Masih ada kompetensi SDM blm sesuai pada bidangnya.

Tabel 3.4

Permasalahan Pelayanan OPD Kabupaten/Kota berdasarkan Sasaran Renstra BKD Daerah Istimewa Yogyakarta

Sasaran Renstra BKD Propinsi DIY	Permasalahan OPD terkait dengan Sasaran Renstra Propinsi	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Meningkatnya kualitas manajemen sumberdaya aparatur	Penataan Pegawai Pemkot Yogyakarta belum terisi secara proporsional	UU ASN, SDM yang memadai, Anggaran APBD, Formasi Pegawai, Kebijakan Menpan RB (rekrutmen cpns)	Tidak ada rekrutmen ASN dr Menpan RB (Moratorium), Angka pensiun setiap tahun, Tidak ada regulasi rekrutmen Tenaga Kontrak, Kurangnya koordinasi dg

			Propinsi DIY
Meningkatnya kualitas manajemen sumberdaya aparatur	Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkot Yk memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	UU ASN, SDM yang memadai, Anggaran APBD, Bandiklat DIY, Bandiklat Regional, Perguruan Tinggi, dll	SDM terbatas, pelaksanaan diklat tergantung Instansi lain, blm punya gedung diklat, anggaran dibatasi pagu, dan data kesenjangan Diklat blm tersedia.

### 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

#### 3.4.1. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Sebagai pusat kegiatan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Kota Yogyakarta mempunyai perkembangan wilayah yang cukup pesat baik secara fisik, ekonomi maupun sosial. Ditambah lagi dengan fungsi kota sebagai pusat pendidikan berdampak pada tingginya pendatang dari luar wilayah Kota Yogyakarta yang memberikan pengaruh terhadap perkembangan sosial dan budaya di Kota Yogyakarta. Dalam upaya pengendalian pembangunan agar tetap aman dan nyaman, maka pemerintah Kota Yogyakarta menetapkan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Yogyakarta Tahun 2010-2029, yang mana didalamnya diatur tentang pemanfaatan ruang Kota Yogyakarta sehingga pembangunan tetap dalam koridor yang berkelanjutan tanpa merusak lingkungan alam dan karakteristik Kota Yogyakarta. Tujuan Penyelenggaraan penataan ruang antara lain:

- a. ruang wilayah daerah yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan;
- b. keterpaduan perencanaan tata ruang wilayah Nasional, Provinsi dan Daerah
- c. keterpaduan pengendalian pemanfaatan ruang daerah dalam rangka memberikan perlindungan fungsi ruang dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan;
- d. terselenggaranya pengaturan pemanfaatan ruang kawasan lindung dan kawasan budidaya;
- e. terciptanya ruang-ruang kota yang mendukung nilai-nilai sejarah, budaya, maupun tradisi kehidupan masyarakat Yogyakarta;
- f. terwujudnya peluang-peluang berusaha bagi seluruh sektor ekonomi lemah, melalui penentuan dan pengarahan ruang-ruang kota untuk kegunaan kegiatan usaha dan pelayanan tertentu beserta pengendaliannya;
- g. keterpaduan pengendalian pemanfaatan ruang daerah dalam rangka memberikan perlindungan terhadap kehidupan dan penghidupan termasuk perlindungan atas bencana, untuk mewujudkan kesejahteraan umum.

Berdasarkan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Yogyakarta Tahun 2010-2029, penataan ruang Kota Yogyakarta diarahkan untuk menjadikan sebagai Kota Pendidikan Berkualitas, Pariwisata Berbasis Budaya, dan Pusat Pelayanan Jasa, yang Berwawasan Lingkungan. Dalam upaya mewujudkan arah penyeleenggaraan penataan ruang tersebut, maka kebijakan pengembangan struktur ruang yang dilaksanakan meliputi (1) pemantapan dan pengembangan hierarki sistem perkotaan untuk pelayanan perkotaan dan pertumbuhan ekonomi wilayah yang merata untuk mendukung terlaksananya Daerah sebagai Kota Pendidikan Berkualitas, Pariwisata Berbasis Budaya, dan Pusat Pelayanan Jasa, yang Berwawasan Lingkungan, (2) peningkatan kualitas dan jangkauan

pelayanan jaringan prasarana transportasi, energi, telekomunikasi, pengelolaan lingkungan dan penerangan jalan yang terpadu, adil dan merata di seluruh wilayah daerah untuk mendukung terlaksananya daerah sebagai Kota Pendidikan Berkualitas, Pariwisata Berbasis Budaya, dan Pusat Pelayanan Jasa, yang Berwawasan Lingkungan.

Dalam upaya mendukung kegiatan masyarakat Kota Yogyakarta, rencana penyelenggaraan penataan ruang diarahkan melalui rencana pola ruang yang terdiri dari kawasan budidaya, kawasan strategis dan kawasan lindung. Kawasan budidaya mempunyai fungsi kawasan untuk dibudidayakan dengan maksud agar lebih bermanfaat dan memberikan hasil untuk kebutuhan masyarakat dimana pengembangan kawasan budidaya dilakukan tanpa merusak kelestarian lingkungan dan budaya yang ada pada kawasan yang bersangkutan. Arahkan kawasan budidaya terdiri dari kawasan peruntukan industri mikro, kecil, dan menengah yang diarahkan untuk Industri yang tidak menimbulkan pencemaran lingkungan, kawasan pariwisata diarahkan dengan mempertahankan dan mengembangkan kualitas ruang dan fasilitas pada kawasan pariwisata terutama pada wilayah pusat kota yang meliputi Kawasan Malioboro dan Kawasan Kraton, mengembangkan cluster kawasan pariwisata seperti kompleks Taman Sari, Prawirotaman, Kotagede, Taman Pintar, museum dan lainnya, kawasan permukiman diarahkan dengan mengoptimalkan fungsi bangunan sekaligus melakukan penataan/peningkatan kualitas ruang, pengembangan perumahan vertikal pada kawasan padat, penanganan kawasan kumuh dan sebagainya, pengelolaan dan pengembangan kawasan perdagangan dan jasa pada pinggir jalan utama serta pengelola parkir dan sirkulasi, dan yang terakhir kawasan fasilitas dan pelayanan umum dengan peningkatan fasilitas penunjang.

Dikenal sebagai Kota Budaya menjadikan Kota Yogyakarta memperhatikan kawasan yang diprioritaskan karena mempunyai pengaruh sangat penting dalam lingkup kota terhadap ekonomi, sosial, budaya, dan/atau lingkungan salah satunya adalah unsur Citra Kota sebagai pendukung kegiatan yang mempunyai pengaruh besar terhadap tata ruang sekitarnya dan peningkatan kesejahteraan masyarakat serta dimaksudkan untuk mewadahi sejarah dan masa depan. Dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta No.1 Tahun 2015 tentang Rencana Detail Tata Ruang dan Peraturan Zonasi Kota Yogyakarta 2015-2035 telah ditetapkan lima kawasan prioritas penanganan yaitu Kawasan Kraton, Pakualaman, Malioboro, Kotabaru dan Kotagede yang diarahkan pada usaha pelestarian dan pengembangan arsitektur kota yang mencakup tata ruang, tata bangunan dan tata hijau.

Penyelenggaraan pembangunan Kota Yogyakarta dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki Kota Yogyakarta akan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin tanpa merusak lingkungan alam serta karakteristik budaya yang ada. Oleh sebab itu penyelenggaraan penataan ruang Kota Yogyakarta dilaksanakan tanpa melampaui batas ruang yang tidak diperbolehkan untuk dimanfaatkan seperti pada kawasan lindung yang dimaksudkan untuk melindungi kelestarian lingkungan hidup dan melestarikan serta mencegah timbulnya kerusakan lingkungan hidup pada kawasan tepi sungai dan RTH publik, pelestarian cagar budaya yang telah ditetapkan sebagai warisan budaya, serta pengamanan kawasan rawan bencana gempa, tanah longsor dan erupsi vulkanis Gunung Merapi.

Melalui penataan ruang yang bijaksana, kualitas lingkungan akan terjaga dengan baik. Penyelenggaraan penataan ruang dilaksanakan untuk mewujudkan ruang wilayah

yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan. Hal tersebut tentunya dengan mewujudkan keharmonisan antara lingkungan alam dan lingkungan buatan, keterpaduan dalam penggunaan sumber daya alam dan sumber daya buatan dengan memperhatikan sumber daya manusia serta mewujudkan perlindungan fungsi ruang dan pencegahan dampak negatif terhadap lingkungan akibat penataan ruang. Pengaturan dan pemanfaatan ruang merupakan salah satu kewenangan dari pemerintah, mulai tingkat pusat sampai tingkat daerah. Proses pengaturan dan pemanfaatan ruang ini dilaksanakan secara bersama-sama, terpadu dan menyeluruh untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.

#### **3.4.2. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2016 Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip Pembangunan Berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program (KRP).

Secara prinsip, sebenarnya KLHS adalah suatu *self assessment* untuk melihat sejauh mana KRP yang diusulkan oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah dalam mempertimbangkan prinsip Pembangunan Berkelanjutan. Melalui KLHS ini, diharapkan KRP yang dihasilkan dan ditetapkan oleh pemerintah dan pemerintah daerah menjadi lebih memperhatikan permasalahan lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan.

Saat ini Kota Yogyakarta dalam penyusunan RPJMD Kota Yogyakarta menyusun KRP berupa RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 disertai juga penyusunan KLHS-RPJMD sebagai dokumen yang berisi pedoman dalam penyusunan RPJMD agar KRP yang berwawasan lingkungan dapat terjamin sehingga pembangunan berkelanjutan dapat dicapai 5 (lima) tahun mendatang. Sebagai implementasi dari kebijakan pembangunan daerah, RPJMD Kota Yogyakarta juga perlu dikaji yang berkaitan dengan aspek lingkungan dengan menyusun KLHS.

Penyusunan KLHS RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 dilakukan dengan partisipasi para *stakeholders* meliputi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Yogyakarta, masyarakat (komunitas, Badan Koordinasi Masyarakat (BKM)), Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) dan akademisi. Hasil KLHS RPJMD yang didapat merupakan kesepakatan bersama dengan para Pemangku kepentingan.

Hasil KLHS-RPJMD memberikan 4 (empat) program untuk lebih diprioritaskan karena berdasar hasil partisipasi bersama pemangku kepentingan. Tidak mempunyai pengaruh dampak negative besar dibandingkan program lainnya, keempat program tersebut adalah : Program Pengembangan Industri Logam, Program Pelayanan Kesehatan Rujukan Rumah Sakit Jogja, Program Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata dan Program Peningkatan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan. Telaah pengaruh KRP dalam KLHS diatur agar dapat menjawab hal-hal diantaranya: kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan, perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup, kinerja layanan atau jasa ekosistem, efisiensi pemanfaatan sumber daya alam, tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim dan tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati.

Daya dukung lingkungan hidup adalah kemampuan lingkungan hidup untuk mendukung perikehidupan manusia dan makhluk hidup lain. Penentuan daya dukung lingkungan hidup dilakukan dengan cara mengetahui kapasitas lingkungan alam dan sumber daya untuk mendukung kegiatan manusia/penduduk yang menggunakan ruang bagi kelangsungan hidup. Daya dukung dan daya tampung lingkungan dengan adanya rencana pembangunan pada jangka menengah yang akan datang dapat mengakibatkan penurunan-penurunan daya dukung dan daya tampung lingkungan di kota Yogyakarta tetapi masih dalam ambang batas dan kegiatan-kegiatan masih dapat dilakukan di Kota Yogyakarta.

Pengaruh KRP terhadap daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup adalah terjadinya penurunan kualitas berupa pencemaran, munculnya limbah infeksius dan sampah domestik. KRP juga berpengaruh terhadap menurunnya daya dukung dan daya tampung terhadap air tanah. Namun, KRP juga berdampak dalam peningkatan daya tampung lingkungan. Seperti akses jalan yang menjadi lancar, sehingga dapat mengurangi polusi udara yang dihasilkan dari emisi gas kendaraan.

Perkiraan dampak dan risiko KRP yang dibuat terhadap lingkungan hidup merupakan analisa dampak dan resiko yang timbul akibat penerapan KRP. Dampak dan resiko dari KRP yang telah dibuat terhadap lingkungan diantaranya: pencemaran terhadap air sungai dan air tanah, meningkatnya jumlah wisatawan yang berpotensi meningkatkan jumlah limbah dan sampah, dan terurainya kemacetan yang membuat tingkat kecepatan lalu lintas meningkat. Namun, disisi lain potensi fatalitas kecelakaan pun meningkat.

Pengaruh KRP yang dibuat terhadap kinerja layanan atau jasa ekosistem merupakan analisa kinerja layanan atau jasa ekosistem ketika KRP diterapkan. Pengaruh tersebut diantaranya: menurunnya persediaan air bersih, tanah dan udara. Kinerja layanan ekosistem di kota Yogyakarta berkaitan dengan persediaan air bersih yang merupakan sumber daya takterbarukan, sehingga nilai air disini menjadi sangat penting untuk menjaga kelestarian fungsi lingkungannya sehingga akan muncul alternatif penggunaan air tidak hanya berasal dari air tanah.

Pengaruh KRP dengan efisiensi pemanfaatan sumber daya alam merupakan peningkatan atau penurunan efisiensi Sumber Daya Alam (SDA) yang terjadi ketika KRP diterapkan. Pengaruh tersebut diantaranya: menurunnya kualitas dan kuantitas efisiensi pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA), khususnya air dan udara, serta meningkatnya efisiensi berupa mobilitas yang lebih tinggi sedangkan biaya operasional lebih rendah. Diharapkan dengan ini, efisiensi pemanfaatan sumber daya alam menjadi kesadaran ke depannya agar dampak negatif terhadap eksploitasi sumber daya alam tidak terjadi di kota Yogyakarta.

Pengaruh KRP terhadap tingkat kerentanan dan adaptasi terhadap perubahan iklim merupakan analisa mengenai kerentanan dan adaptasi manusia terhadap perubahan iklim yang terjadi di Kota Yogyakarta apabila KRP dilaksanakan. Pengaruh tersebut adalah adanya kerentanan terhadap perubahan temperatur udara yang semakin tinggi.

Pengaruh KRP terhadap tingkat ketahanan keanekaragaman hayati merupakan analisa pengaruh KRP pada tingkat ketahanan keanekaragaman hayati di Kota Yogyakarta ketika diaplikasikan. Pengaruh tersebut diantaranya: terjadi penambahan keanekaragaman hayati di

lokasi tertentu di Kota Yogyakarta dan menurunnya tingkat ketahanan serta potensi keanekaragaman hayati di beberapa lokasi karena terjadi alih fungsi lahan.

### **3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis**

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih ada 3 permasalahan pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Penataan Pegawai Pemkot Yogyakarta belum terisi secara proporsional.
2. Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal.
3. Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkot Yogyakarta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

##### A. Tujuan

Adapun tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta 5 tahun kedepan yaitu **“Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara”**. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan “Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara” tersebut, maka perlu ditetapkan indicator. Adapun indicator tujuan yang ditetapkan yaitu “Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara”. Untuk menghitung indicator tersebut dengan formula 50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat.

##### B. Sasaran

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan focus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta menetapkan 1 (satu) sasaran Renstra Tahun 2017-2022 yaitu **“Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat”**.

Dalam rangka mewujudkan Sasaran **“Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat”** maka selanjutnya ditentukan indikator untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran tersebut. Adapun indikator sasaran yang ditetapkan yaitu **“Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara”**.

Untuk menghitung indikator tersebut dengan formula 50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat.

**Tabel 4.1**

**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	75,70	76,70	77,70	78,70	79,70	80,50



**BAB V**  
**STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Adapun strategi dan arah kebijakan untuk 5 tahun kedepan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta adalah sesuai tabel yang disajikan dibawah ini :

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

Visi : “Meneguhkan Kota Yogyakarta Sebagai Kota Nyaman Huni dan Pusat Pelayanan Jasa yang Berdaya Saing Kuat Untuk Keberdayaan Masyarakat Dengan Berpijak Pada Nilai Keistimewaan”			
Misi 7 : Meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Peningkatan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi penyediaan data formasi pegawai</li> <li>2. Meningkatkan pengelolaan rekrutmen aparatur sipil negara (ASN)</li> <li>3. Meningkatkan pengembangan karier ASN melalui talent pool</li> <li>4. Optimalisasi pengisian formasi jabatan ASN</li> <li>5. Meningkatkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian</li> </ol>
		Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pengelolaan mutasi data kepegawaian</li> <li>2. Meningkatkan pembinaan jabatan fungsional</li> <li>3. Meningkatkan pembinaan ASN</li> <li>4. Meningkatkan pengelolaan</li> </ol>

			kesejahteraan ASN 5. Optimalisasi penatausahaan kepegawaian 6. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara elektronik
		Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara	1. Optimalisasi analisa kebutuhan diklat 2. Meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

#### A. Strategi

Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program yang bersifat indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta. Adapun strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta diwujudkan dalam bentuk 3 program yaitu Program Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara, Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Program Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

#### B. Arah Kebijakan

Arah Kebijakan adalah tindakan yang ditetapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan-ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan program/kegiatan guna kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut.

Adapun arah kebijakan pada RPJMD Tahun 2017-2022 ada 13 arah kebijakan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan arah kebijakan tersebut oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta dalam rangka mewujudkan Arah Kebijakan, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menetapkan juga kebijakan berupa 9 kegiatan yaitu :

1. Penataan dan Rekrutmen ASN
2. Pengembangan Karier ASN
3. Pengelolaan Data dan Sistem Informasi
4. Mutasi Data Kepegawaian

5. Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
6. Penatausahaan Kepegawaian
7. Analisa Kebutuhan Diklat
8. Penyelenggaraan Diklat
9. Pengendalian & Pengembangan Diklat

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Adapun rencana program dan kegiatan serta pendanaan untuk 5 tahun kedepan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta adalah sesuai tabel yang disajikan dibawah ini:

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**  
**Kota Yogyakarta**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
Meningkatkan Kualitas ASN.				Indeks kualitas Aparatur Sipil Negara	75.70													80.50			
	Kualitas ASN Meningkat			Indeks kualitas Aparatur Sipil Negara		75.70		76.70		77.70		78.70		79.70		80.50		80.50			
			<b>Program Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara</b>	<b>Persentase Pemenuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta</b>	70%	70%	1.303.875.500	71%	1.346.442.800	72%	1.386.836.084	73%	1.428.441.167	74%	1.471.294.402	75%	1.515.433.234	78%	8.452.323.186	BKPP	Kota Yogya
			Kegiatan penataan & Rekrutmen Aparatur Sipil Negara	Jumlah Penataan ASN Pemkot Yk	100 orang	100 orang	999.129.500	50 orang	788.786.800	50 orang	812.450.404	50 orang	836.823.916	50 orang	861.928.634	50 orang	887.786.493	50 orang	5.186.905.746		
			Kegiatan Pengembangan karier ASN	Jumlah JPT Pratama Administrator dan pengawas yang ditata	875 orang	875 orang	221.361.000	95 orang	528.076.000	95 orang	543.918.280	64 orang	560.235.828	75 orang	577.042.903	75 orang	594.354.190	75 orang	3.024.988.202		
			Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian	25.631 arsip data	25.631 Arsip	83.385.000	24.471 Arsip	29.580.000	24.501 Arsip	30.467.400	24.551 Arsip	31.381.422	24.561 Arsip	32.322.865	24.561 Arsip	33.292.551	24.561 Arsip	240.429.237		
			<b>Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian</b>	91%	91%	1.125.283.500	92%	474.934.625	93%	489.182.664	94%	503.858.144	95%	518.973.888	95%	534.543.105	95%	3.646.775.925		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
			Kegiatan Mutasi Data Kepegawaian	Jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	1.650 org	1.650 org	356.923.000	1.670 orang	130.689.600	1.680 orang	134.610.288	1.690 orang	138.648.597	1.700 orang	142.808.055	1.700 orang	147.092.296	1.700 orang	1.050.771.835		
			Kegiatan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai		358 org	358 org	512.360.000	358 org	206.323.000	358 org	212.512.690	358 org	218.888.071	358 org	225.454.713	358 org	232.218.354	358 org			
			Kegiatan Penatausahaan kepegawaian		2.355 org	2.355 org	256.000.500	1.580 orang	137.922.025	2.351 orang	142.059.686	1.576 orang	146.321.476	2.347 orang	150.711.121	2.347 orang	155.232.454	2.347 orang	988.247.262		
			<b>Program Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara</b>	<b>Persentase kelulusan ASN yang mengikuti diklat</b>	75%	75%	4.027.064.450	76%	3.769.457.350	77%	3.882.541.071	78%	3.999.017.303	79%	4.118.987.822	80%	4.242.557.456	80%	24.039.625.451		
			Kegiatan Analisa kebutuhan Diklat	Jumlah yang mengikuti Ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	40 org	40 org	244.840.000	30 orang	95.753.400	30 orang	98.626.002	30 orang	101.584.782	20 orang	104.632.326	20 orang	107.771.295	20 orang	753.207.805		
			Kegiatan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	Jumlah Diklat teknis /fungsional bagi ASN	1.044 org	1.044 org	2.863.335.500	977 orang	2.784.096.000	1.022 orang	2.867.618.880	1.082 orang	2.953.647.446	1.132 orang	3.042.256.870	1.132 orang	3.133.524.576	1.132 orang	17.644.479.272		
			Kegiatan Pengendalian dan pengembangan Diklat	Jumlah yang diberi izin belajar dan tugas belajar PNS	67 org	67 org	918.888.950	67 org	889.607.950	25 orang	916.296.189	28 orang	943.785.074	30 orang	972.098.626	30 orang	1.001.261.585	30 orang	5.641.938.374		
				JUMLAH PER TH			6.456.223.450		5.590.834.775		5.758.559.818		5.931.316.613		6.109.256.111		6.292.533.795		36.138.724.562		
				JML 5 THN															36.138.724.562		
			<b>Program Internal perangkat daerah</b>				1.457.760.200		1.365.233.204		1.406.190.200		1.448.375.906		1.491.827.183		1.536.581.999		8.705.968.692		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase kelancaran administrasi, keuangan dan operasional perkantoran	100%	100%	1.159.504.200	100%	1.143.109.204	100%	1.177.402.480	100%	1.212.724.555	100%	1.249.106.291	100%	1.286.579.480	100%	7.228.426.210		
			Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	a. Koordinasi b. Pegawai c. Laporan hasil koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	32 orang 66 orang 40 laporan	32 orang 66 orang 40 laporan	461.942.000	32 orang 66 orang 40 laporan	458.596.000	35 orang 68 orang 40 laporan	472.353.880	37 orang 69 orang 40 laporan	486.524.496	38 orang 70 orang 40 laporan	501.120.231	40 orang 71 orang 40 laporan	516.153.838	45 orang 72 orang 40 laporan	2.896.690.446		
			Penyediaan jasa peralatan, dan perlengkapan kantor	Materai 6000 yang tersedia Materai 3000 yang tersedia Jasa pengiriman /paket STNK kendaraan roda 4 yang terbayar STNK kendaraan roda 2 yang terbayar Bahan dan peralatan kebersihan yang tersedia Jasa kebersihan kantor Alat tulis kantor yang tersedia Jasa penggandaan Jasa percetakan	156 Imbr 420 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 433.666 lbr 2 jenis	156 Imbr 420 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 433.666 lbr 2 jenis	519.742.024	160 Imbr 425 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 434.666 lbr 2 jenis	544.196.644	165 Imbr 430 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 435.666 lbr 2 jenis	560.522.543	170 Imbr 435 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 436.666 lbr 2 jenis	577.338.220	175 Imbr 440 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 437.666 lbr 2 jenis	594.658.366	180 Imbr 445 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 438.666 lbr 2 jenis	612.498.117	185 Imbr 450 lbr 10 kali 3 unit 16 unit 5 jenis 12 bln 51 jenis 439.666 lbr 2 jenis	3.408.955.914		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
				Komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor yang tersedia	5 jenis	5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis			
				Jasa Pembayaran listrik, air, dan telepon	12 bulan	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan			
				Bahan bacaan/surat kabar yang tersedia	714 exlembar	714 exlembar		714 exlembar		714 exlembar		714 exlembar		714 exlembar		714 exlembar		714 exlembar			
				Peraturan perundang-undangan yang tersedia	24 buku	24 buku		24 buku		25 buku		27 buku		30 buku		33 buku		35 buku			
				Jasa perbaikan peralatan kerja	3 jenis	3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis			
				Komponen peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	51 jenis	51 jenis		51 jenis		51 jenis		51 jenis		51 jenis		51 jenis		51 jenis			
				Jasa pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	45 macam	45 macam		45 macam		45 macam		45 macam		45 macam		45 macam		45 macam			
				Peralatan rumah tangga yang tersedia	3 jenis	3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis			
				Jasa pemeliharaan taman	12 bulan	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan			
				Jasa Pengadaan printer	5 unit	5 unit		5 unit		5 unit		5 unit		5 unit		5 unit		5 unit			



Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
			Penyediaan jasa pengelola pelayanan perkantoran	Dokumen administrasi penatausahaan keuangan: SPP, SPM, SPJ dan laporan akuntansi yang tersusun  Dokumen administrasi kepegawaian yang dikelola Jasa tenaga bantuan	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	177.820.176	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	140.316.560	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	144.526.057	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	148.861.839	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	153.327.694	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	157.927.524	5 dokumen  59 Dokumen ASN 5 orang	922.779.849		
			<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang memadai	100%	100%	236.296.000	100%	197.740.000	100%	203.672.200	100%	209.782.366	100%	216.075.837	100%	222.558.112	100%	1.286.124.515		
			Pemeliharaan rutin/berkala gedung/bangunan kantor	Jasa pemeliharaan gedung/ bangunan kantor/tempat	3 jenis	3 jenis	159.840.000	3 jenis	122.750.000	3 jenis	126.432.500	3 jenis	130.225.475	3 jenis	134.132.239	3 jenis	138.156.206	3 jenis	811.536.421		
			Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional	a. Roda 4 b. Roda 2	3 unit 16 unit	3 unit 16 unit	76.456.000	3 unit 16 unit	74.990.000	3 unit 16 unit	77.239.700	3 unit 16 unit	79.556.891	3 unit 16 unit	81.943.598	3 unit 16 unit	84.401.906	3 unit 16 unit	474.588.094		
			<b>Program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Persentase Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	100%	100%	16.500.000	100%	18.000.000	100%	18.540.000	100%	19.096.200	100%	19.669.086	100%	20.259.159	100%	112.064.445		
			Bimbingan Teknis dan Diklat Peningkatan Kapasitas Aparatur	Frekwensi Diklat formal yang diikuti	2 kali	2 kali	16.500.000	2 kali	18.000.000	2 kali	18.540.000	2 kali	19.096.200	2 kali	19.669.086	2 kali	20.259.159	2 kali	112.064.445		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Target Keuangan Kinerja pada Akhir RPJMD	Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun-2017		Tahun-2018		Tahun-2019		Tahun-2020		Tahun-2021		Tahun-2022					
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	
			Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Persentase peningkatan laporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%	45.460.000	100%	6.384.000	100%	6.575.520	100%	6.772.786	100%	6.975.969	100%	7.185.248	100%	79.353.523		
			Penyusunan dokumen perencanaan, pengendalian, dan laporan capaian kinerja SKPD	Dokumen perencanaan, pengendalian dan penganggaran (Renstra Renja, PK, RKA, DPA)	5 dokumen	5 dokumen	45.460.000	5 dokumen	6.384.000	5 dokumen	6.575.520	5 dokumen	6.772.786	5 dokumen	6.975.969	5 dokumen	7.185.248	5 dokumen	79.353.523		
				Laporan kinerja SKPD (LAKIP, laporan keuangan dan fisik).	5 dokumen	5 dokumen		5 dokumen		5 dokumen		5 dokumen		5 dokumen		5 dokumen		5 dokumen			
				JUMLAH PER TH			1.457.760.200		1.365.233.204		1.406.190.200		1.448.375.906		1.491.827.183		1.536.581.999		8.705.968.692		
				JML 5 THN													8.705.968.692		8.705.968.692		
				Jml Internal dan Eksternal															44.844.693.254		

**BAB VII**  
**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1.	<b>Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara</b>	75,70	75,70	76,70	77,70	78,70	79,70	80,50	80,50

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2017 - 2022 adalah sebanyak 1 (satu) indikator kinerja sasaran strategis. Indikator Kinerja tersebut adalah untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis RPJMD.

Adapun Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah : Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara.

Indikator Kinerja Sasaran “Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara” untuk mengukur Sasaran Strategis, “Kualitas aparatur sipil negara meningkat”.

Cara menghitung Indikator Sasaran strategis tersebut dengan formula :

50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat.

Indikator Kinerja Program Untuk mendukung keberhasilan 1 Sasaran Strategis, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menetapkan 3 indikator Program atau kegiatan, yaitu:

- a. Persentase Pemenuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta.
- b. Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian

c. Persentase Kelulusan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

Cara menghitung Indikator Program 1 tersebut dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang tertata}}{\text{Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN yg akan ditata}} \times 100\%$$

Cara menghitung Indikator Program 2 tersebut dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah penyelesaian pelayanan yang tepat waktu administrasi kepegawaian}}{\text{Jumlah permintaan pelayanan}} \times 100\%$$

Cara menghitung Indikator Program 3 tersebut dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang lulus Diklat}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat}} \times 100\%$$

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta sesuai dengan Tujuan dan Sasaran RPJMD Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2017 – 2022. Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 adalah masuk dalam misi ke 7 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 yaitu **“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih”**

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Dengan ucapan rasa syukur ”Alhamdulillahirabbil ’alamiin” penyusunan Renstra Tahun 2017-2022 selesai dan semoga bermanfaat. Aamiin.

Dalam penyusunan Rancangan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Yogyakarta tahun 2017-2022 ini sudah melalui tahapan-tahapan yang dipersyaratkan, dan pendekatan partisipatif dengan melibatkan semua pemangku kepentingan internal, sehingga keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2017-2022 ini menjadi tanggung jawab bersama pegawai dan para pemangku kepentingan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 ini menjadi dasar dan pedoman pada pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya, juga merupakan bagian tidak terpisahkan dari RPJMD Kota Yogyakarta.

Demikian Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 yang bisa kami sajikan tentunya dalam penyusunan Renstra ini masih ada kekurangan dan kelemahan, untuk itu kritik saran dan masukan demi kebaikan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta yang akan datang sangat kami harapkan.

Sekian terima kasih