

## RENCANA PEMBANGUNAN SEKTOR APARATUR TAHUN 2014

### PENDAHULUAN

Paradigma pembangunan adalah cara pandang terhadap suatu persoalan pembangunan yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pembangunan dalam arti pembangunan baik sebagai proses maupun sebagai metode untuk mencapai peningkatan kualitas hidup manusia dan kesejahteraan rakyat.

Paradigma pembangunan mengalami perkembangan yang pertama diawali dengan paradigma pertumbuhan (*growth paradigm*), kedua pergeseran dari paradigma pertumbuhan menjadi paradigma kesejahteraan (*welfare paradigm*), ketiga adalah paradigma pembangunan yang berpusat pada manusia (*people centered development paradigm*).

Paradigma pembangunan pada suatu waktu tertentu dipergunakan sebagai acuan pada proses pembangunan bangsa di suatu negara, sebagai upaya meningkatkan kualitas pembangunannya. Peningkatan kualitas pembangunan yang benar-benar berorientasi untuk peningkatan kualitas hidup manusia dan kepentingan kesejahteraan rakyat merupakan salah satu perwujudan good governance yang diagendakan dalam reformasi birokrasi pemerintah. Untuk mewujudkan good governance diperlukan kapebiltas aparatur birokrasi pemerintah yang berarti keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari pengaruh kualitas kemampuan (kapabilitas) aparatur birokrasi pemerintah dalam pelaksanaan tugas, bertanggungjawab (*responsibility*), baik tanggungjawab obyektif (*objective responsibility*) maupun tanggungjawab subyektif (*subjective responsibility*). Di samping kapabelitas aparatur birokrasi pemerintah, diperlukan pula terdapatnya keseimbangan aktualisasi peran elemen-elemen "*trias politica*" baik eksekutif, legislatif maupun yudikatif yang berarti tidak adanya dominasi peran atau lemahnya peran dari ketiga elemen trias politica secara tidak seimbang dan didukung penerapan "desentralisasi" yang proporsional dalam sistem pemerintahan.

Manajemen sumber daya aparatur merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Paradigma ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan

kewajiban individual pegawai menuju pespektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur pemerintah.

Penerapan paradigma pembangunan, tidak terlepas pula dari paradigma baru Administrasi Publik terutama di Indonesia dengan agenda reformasi administrasi yang perlu diarahkan pada 7 (tujuh) wilayah penyempurnaan utama, yaitu :

1. Penyempurnaan dalam bidang pembiayaan pembangunan;
2. Penyempurnaan dalam bidang penyusunan program-program pembangunan di berbagai bidang ekonomi dan non-ekonomi dengan pendekatan integratif (*integrative approach*);
3. Reorientasi kepegawaian negeri ke arah produktivitas, prestasi dan pemecahan masalah;
4. Penyempurnaan administrasi untuk mendukung pembangunan daerah;
5. Administrasi partisipatif yang mendorong kemampuan dan kegairahan masyarakat;
6. Kebijakan administratif dalam rangka menjaga stabilitas dalam proses pembangunan;
7. Lebih bersihnya pelaksanaan administrasi negara.

Reformasi administrasi publik salah satunya adalah mengagendakan terwujudnya *Good Governance* yaitu sistem penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bertanggungjawab dan profesional yang ditandai adanya aparat birokrasi pemerintah yang senantiasa mengedepankan terpenuhinya *public accountability and responsibility*.

Publikasi Bank Dunia yang baru saja dirilis, *Investing in Indonesia's Institutions for Inclusive and Sustainable Development* menunjukkan konsekuensi dari transformasi Indonesia menjadi negara berpendapatan menengah. Permintaan masyarakat akan pelayanan publik bermutu, dan cepat akan mengalami peningkatan. Untuk merespon *the rising demand* tersebut sektor publik harus mampu menyediakan pelayanan publik yang diperlukan masyarakat pendapatan menengah, seperti infrastruktur yang lebih baik, transportasi publik lebih baik, perpanjangan pendidikan wajib menjadi 12 (dua belas) tahun, pendidikan tinggi berkualitas internasional, pelayanan kesehatan standar internasional, dan sistem jaminan sosial yang memadai, termasuk sistem asuransi kesehatan untuk membiayai pelayanan kedokteran yang lebih modern. Reformasi aparatur negara yang lebih cepat diperlukan untuk membangun

kapasitas *public service*, Indonesia menyediakan pelayanan publik yang lebih tinggi yang memerlukan tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi.

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di berbagai kementerian dan pemerintah daerah mencakup 3 (tiga) elemen dasar yaitu kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia aparatur negara. Sebagai unsur terbesar Aparatur Negara yang terdiri atas 4,7 juta PNS dan lebih kurang 1 juta pegawai honorer pada Tahun 2011. PNS adalah unsur Aparatur Negara yang paling besar dan menduduki posisi penting karena sangat menentukan penyelenggaraan pelayanan publik, dan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan serta pembangunan. Namun, dalam kenyataannya, SDM aparatur belum mampu mencapai prestasi terbaik dalam pelaksanaan pelayanan dasar dan dalam pelaksanaan manajemen kebijakan pemerintahan, karena belum semua komponen pengembangan sumber daya aparatur tersentuh oleh Program Reformasi Birokrasi Nasional.

DIY sebagai wilayah yang berpendapatan menengah dan memiliki tingkat pendidikan semakin tinggi, serta mempunyai kehidupan politik yang semakin demokratis yang rakyatnya punya kesadaran politik semakin tinggi. Dalam kondisi seperti tersebut masyarakat DIY akan menuntut pelayanan publik yang semakin baik, semakin terjangkau dan bermutu tinggi, antara lain pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan bermutu tinggi, sarana dan prasarana transportasi yang lebih baik, dan sarana komunikasi yang *state of the art*. Untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang setara dengan negara maju lainnya sangat diperlukan aparatur pemerintah yang profesional, mampu menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, bersih dari raktek KKN, sehingga perlu dijamin tingkat kesejahteraannya.

Dalam hubungan ini setiap aparatur pemerintah perlu senantiasa mengembangkan rasa kepekaan (*responsiveness*) terhadap kepentingan masyarakat (*public interest*) maupun masalah-masalah masyarakat (*public affairs*) yang harus dipecahkan, bertanggungjawab (*responsibility*) dalam pelaksanaan tugas pekerjaan apapun pada level manapun dan representatif (*representativeness*) dalam pelaksanaan tugas yang berarti tidak menyalahgunakan wewenang (*power abuse*) ataupun melampaui wewenang (*excessive power*) yang dimiliki baik ditinjau dari berbagai peraturan yang berlaku maupun dari nilai-nilai etika pemerintahan. Lebih lanjut perlu ditekankan bahwa *Good Governance* dapat terwujud apabila setiap aparat birokrasi pemerintah dalam pelaksanaan tugas senantiasa dilandasi pertimbangan-pertimbangan ekonomi (*economy*), senantiasa berupaya menghasilkan sesuatu yang tepat (*effectiveness*) dan melakukan tindakan dengan cara yang

tepat (*efficiency*) sebagai perwujudan tanggung jawab yang bersifat obyektif (*objective responsibility*). Di samping adanya tanggung jawab yang bersifat subyektif (*subjective responsibility*) yaitu sikap tidak membedakan (*equality*) kelompok sasaran (*target group*) pembangunan dan senantiasa berupaya mewujudkan keadilan (*equity*) serta adanya keterbukaan/kejujuran (*fairness*).

## KONTEKS & ISU STRATEGIS

Sumber daya manusia aparatur merupakan aset utama yang akan menghantarkan keberhasilan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi, menjalankan misi serta mewujudkan visinya. Struktur, anggaran, sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan optimal pemanfaatannya tanpa didukung SDM yang kompeten. SDM aparatur menjadi variabel determinan dalam mewujudkan pelayanan publik prima.

Pembangunan aparatur yang telah dilaksanakan di DIY selama ini telah menunjukkan hasilnya antara lain meningkatnya kualitas/mutu pelayanan kepada masyarakat dan meningkatnya profesionalisme dan produktivitas kerja aparatur. Namun demikian disadari masih banyak permasalahan pembangunan aparatur yang kita hadapi antara lain pelayanan kepada masyarakat masih kurang responsif dan perlu ditingkatkan, serta masih kurangnya kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur. Perlu upaya-upaya yang lebih efektif dalam mengatasi masalah pembangunan aparatur. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kualitas, kemampuan dan keterampilan sumber daya aparatur.

Salah satu unsur dan menjadi aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah birokrasi. Dalam posisi dan perannya yang demikian penting dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik, birokrasi sangat menentukan efesiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat pada khususnya, serta efesiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan pada umumnya.

Dalam pembangunan sektor aparatur, permasalahan dan/kondisi riil berkaitan dengan kelembagaan, ketatalaksanaan, manajemen SDM aparatur, kepegawaian, dan sarana prasarana sebagai landasan penyusunan/pengusulan program kegiatan tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- 1) Kelembagaan
- 2) Ketatalaksanaan

- 3) Manajemen SDM Aparatur
- 4) Kepegawaian
- 5) Sarana Prasarana

Sementara itu, mengenai aspek kelembagaan, terdapat beberapa catatan dalam perencanaan pembangunan 2014 nanti, yakni:

- a) perubahan pada peraturan pusat berpengaruh terhadap Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), tugas, fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
- b) pemahaman PNS tentang Budaya Pemerintahan Satriya belum merata;
- c) kesadaran dan motivasi PNS untuk mengimplementasikan Satrya belum merata;
- d) belum adanya pedoman dalam rangka pengembangan budaya pemerintahan, sehingga perlu disusun sebagai acuan pengembangan pelaksanaan di SKPD;
- e) dinamika perubahan kelembagaan kabupaten/kota yang cukup tinggi memerlukan konseling dan fasilitasi kelembagaan dari Pemerintah Provinsi;
- f) perlu ditingkatkannya sinergi antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kab/Kota dengan peningkatan frekuensi forum koordinasi pendayagunaan aparatur negara (Forkompanda);
- g) perlu adanya pengelolaan dan updating data pada website Kelembagaan yang saat ini dalam proses penyusunan.

Mengenai aspek ketatalaksanaan, terdapat sejumlah catatan dalam perencanaan pembangunan 2014 nanti, antara lain:

- a) belum efektifnya ASB (analisis standar belanja) dan SHBJ (standar harga barang dan jasa) sebagai kontrol terhadap efisiensi belanja dan perencanaan kegiatan pada RAPBD, sehingga belanja masih terkesan kurang efisien;
- b) masih lemahnya pemahaman dan penggunaan ASB dan SHBJ dikalangan SKPD dalam menyusun RAPBD, sehingga masih jauh dari yang diharapkan dan masih sangat banyak koreksi yang harus dilakukan saat pembahasan dan pencermatan RAPBD;
- c) fungsi Pemerintah sebagai *publik services* untuk memberikan layanan prima kepada masyarakat dirasa belum optimal, ditengarai dengan adanya pelayanan yang berbelit-belit, kurang transparan, duplikasi persyaratan dan sebagainya;
- d) Akuntabilitas Kinerja Instansi belum terwujud secara optimal karena mencakup berbagai aspek dan indikator, antara lain ketepatan penyusunan Laporan Kinerja

Instansi Pemerintah (LAKIP), kesesuaian antara indikator, target dan capaian kinerja, serta ketepatan waktu penyampaian laporan.

Mengenai aspek manajemen SDM aparatur, terdapat beberapa catatan dalam perencanaan pembangunan 2014 nanti, diantaranya sebagai berikut:

- a) penempatan pegawai belum sepenuhnya mengacu pada kualifikasi dan kompetensi;
- b) pelaksanaan Analisis Jabatan belum optimal karena berbagai sebab antara lain komitmen pemangku kepentingan belum sama, keterbatasan SDM instansi yang kompeten dan respon terhadap pelaksanaan analisis jabatan;
- c) amanat penyusunan/review Instrumen manajemen SDM aparatur belum dilaksanakan secara menyeluruh, antara lain untuk penyusunan standar kompetensi jabatan. Hal tersebut antara lain karena keterbatasan SDM pelaksana dan dukungan pembiayaan;
- d) belum semua PNS melakukan peran yang jelas dan optimal dalam pencapaian misi organisasi, untuk itu perlu disusun/direview uraian tugas masing-masing jabatan menyesuaikan perubahan kelembagaan dan rincian tugas fungsi unit kerja/instansi.

Jumlah PNS DIY saat ini sebanyak 7.580 PNS. SDM Aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah DIY dilihat dari aspek tingkat pendidikan sudah cukup memadai. Hal ini dibuktikan dengan jumlah PNS yang berpendidikan S.1 yang mencapai 40 % (3014) PNS dari sejumlah 7580 PNS yang ada, bahkan untuk PNS yang berpendidikan S.2 dan S.3 sudah mencapai 7 % (449), sedangkan untuk PNS yang memiliki pendidikan SD dan SLTP hanya mencapai jumlah 6 %.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan kualitas SDM aparatur Pemerintah DIY juga telah mengalokasikan dana yang cukup besar setiap tahunnya untuk memfasilitasi PNS dalam peningkatan kualitasnya melalui pengiriman PNS dalam Diklat Teknis non gelar, Diklatpim, Diklat Teknis Fungsional, serta diklat-diklat lainnya dengan memperhatikan hasil analisis kebutuhan diklat.

Saat ini terdapat 3 versi peta kebutuhan pegawai, yakni: (1) versi KemenPAN-RB, (2) Versi Pergub, serta (3) versi analisis kebutuhan pegawai Biro Organisasi. Diharapkan kebutuhan PNS di lingkup Pemerintah DIY dihitung secara riil berdasar kondisi faktual. Implementasi internalisasi budaya 'Satriya' supaya bisa dikreasi sebagai *social engineering* yang lebih substantif, menjadi praksis yang lebih progresif. Oleh karena itu dalam dokumen perencanaan nantinya perlu stressing rekomendasi program dan kegiatan kepada SKPD

pengampu urusan ini (yakni Biro Organisasi dan Badan Kepegawaian Daerah) untuk melaksanakan analisis kebutuhan pegawai secara cermat.

Jumlah PNS Pemda DIY saat ini sebanyak 7.368 PNS. SDM Aparatur pemerintah di lingkungan Pemda DIY dilihat dari aspek tingkat pendidikan sudah cukup memadai. Hal ini dibuktikan dengan jumlah PNS yang berpendidikan S.1 yang mencapai 39,43 % (2.905) PNS dari sejumlah 7.368 PNS yang ada, bahkan untuk PNS yang berpendidikan S.2 dan S.3 sudah mencapai 6,26 % (461), sedangkan untuk PNS yang memiliki pendidikan SD dan SLTP hanya mencapai jumlah 7,33 % (540 PNS).<sup>1</sup>

Isu strategis perencanaan pembangunan aparatur antara lain:

1. Penataan kelembagaan yang efektif dan efisien;
2. Penempatan PNS belum seluruhnya berdasar pada kompetensi jabatan;
3. Pengembangan profesionalisme PNS belum optimal;
4. Disiplin dan etos Kerja PNS belum optimal;
5. Pengukuran kinerja pegawai (*performance review*) sudah melembaga tetapi pelaksanaannya belum optimal;
6. Kinerja Jabatan belum seluruhnya optimalnya; personil dalam jabatan struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu belum seluruhnya tertata dengan baik;
7. Kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas kinerja aparatur perlu ditingkatkan.

## **KONSEP KETERPADUAN PEMBANGUNAN SEKTOR APARATUR**

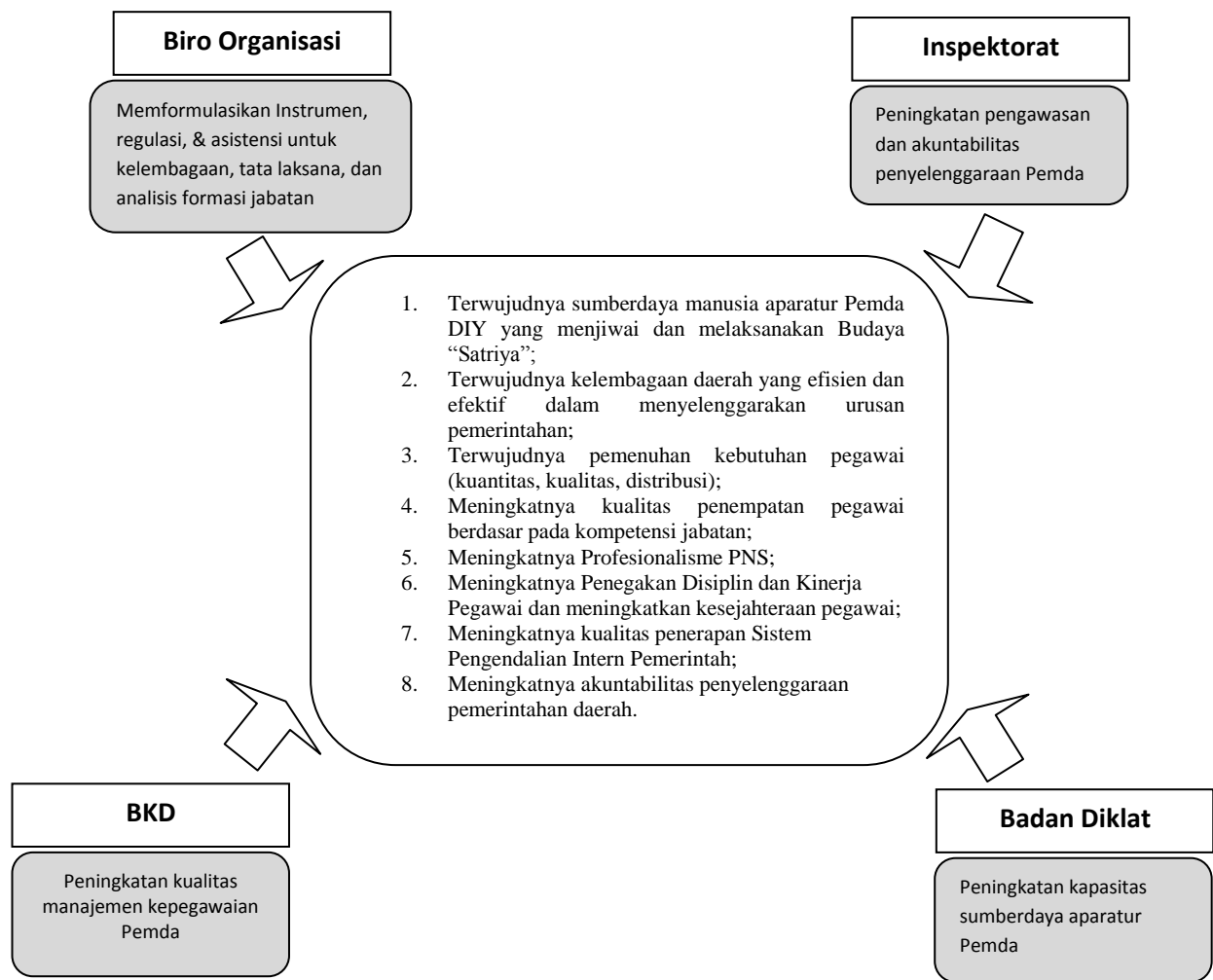
Sasaran pembangunan sektor aparatur 2012-2017 adalah:

1. Terwujudnya sumberdaya manusia aparatur Pemda DIY yang menjiwai dan melaksanakan Budaya "Satriya";
2. Terwujudnya kelembagaan daerah yang efisien dan efektif dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan;
3. Terwujudnya pemenuhan kebutuhan pegawai (kuantitas, kualitas, distribusi);
4. Meningkatnya kualitas penempatan pegawai berdasar pada kompetensi jabatan;
5. Meningkatnya Profesionalisme PNS;
6. Meningkatnya Penegakan Disiplin dan Kinerja Pegawai dan meningkatkan kesejahteraan pegawai;

---

<sup>1</sup> sumber: SIMPEG BKD DIY, 29 April 2013

- 7. Meningkatnya kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- 8. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.



**TANTANGAN PENCAPAIAN TARGET SEKTOR APARATUR DALAM RPJMD**

Program-program utama pada pembangunan sektor aparatur adalah sebagai berikut :

- 1. Program Peningkatan Pelayanan Publik;
- 2. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Daerah;
- 3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
- 4. Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS;
- 5. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;
- 7. Program Peningkatan Pendidikan Kedinasan;
- 8. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal & Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH.



Indikator kinerja dan target capaian kinerja pada program utama tersebut adalah:

Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program	Kondisi Awal/2012	2013	2014	2015	2016	2017	Kondisi Akhir
Program Peningkatan Pelayanan Publik	Jumlah unit kerja yang menerapkan ISO dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	20 unit	2 unit	2 unit	2 unit	2 unit	2 unit	Jumlah unit kerja yang menerapkan ISO dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM): 30 unit
Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Daerah	Persentase kelembagaan yang efektif dan efisien	70%	75%	85%	90%	95%	100%	Persentase kelembagaan yang efektif dan efisien: 100%
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase Peningkatan Disiplin Aparatur: 100%
Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase Kelancaran Pindah/Purna Tugas PNS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase Kelancaran Pindah/Purna Tugas PNS: 100%
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Persentase peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur: 100%
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase informasi kepegawaian yang dijadikan sebagai bahan pengambilan kebijakan kepegawaian	80%	81%	82%	83%	84%	85%	Persentase informasi kepegawaian yang dijadikan sebagai bahan pengambilan kebijakan kepegawaian: 85%
Program Peningkatan Pendidikan Kedinasan	persentase PNS yang mengikuti diklat	18%	20%	22,50%	25%	28%	32%	persentase PNS yang mengikuti diklat: 32%
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal & Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	Persentase penyimpangan pada obyek pemeriksaan	75%	60%	45%	30%	15%	0%	Persentase penyimpangan pada obyek pemeriksaan: 0%

STRATEGI IMPLEMENTASI

Pembangunan sektor aparatur berkontribusi mewujudkan tercapainya misi-3 RPJMD DIY 2012-2017, yakni *"meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik"*, diantaranya dilakukan dengan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Daerah yang menghasilkan regulasi, kebijakan, fasilitasi, dan evaluasi kebijakan di bidang kelembagaan dan aparatur yang diharapkan dapat mendorong ke arah perubahan yang dituju meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan antara lain organisasi, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pelayanan publik, *mind set* dan *culture set* aparatur.

Pembangunan sektor aparatur diorientasikan untuk mencapai sasaran meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur pemerintah daerah, dengan strategi peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah.

Pengembangan SDM tidak dapat dipisahkan dari peran pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan menjadi daya ungkit (*leverage*) yang paling kuat dalam mewujudkan sosok pegawai negeri sipil yang kompeten dan profesional, yang dicapai melalui upaya inovasi dan pengembangan dalam program, kurikulum, metode, serta sarana dan prasarana diklat.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sebagai upaya yang memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan bagi aparatur merupakan proses pembelajaran yang dirancang dan dilakukan secara sistematis serta berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi aparatur agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara profesional. Dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki para aparatur, maka kinerja individu mereka sekembalinya ke tempat kerja diharapkan akan meningkat, dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja Pemda secara keseluruhan.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan kualitas SDM aparatur Pemda DIY juga perlu dilakukan dengan memfasilitasi PNS dalam peningkatan kualitasnya melalui pengiriman PNS dalam Diklat Teknis non gelar, Diklat Teknis Fungsional, Diklatpim, serta diklat-diklat lainnya dengan memperhatikan hasil analisis kebutuhan diklat yang sesuai kebutuhan Pemda dan untuk memenuhi ekspektasi publik. Implementasi internalisasi budaya 'Satriya' perlu dikreasi sebagai *social engineering* yang lebih substantif, menjadi praksis yang lebih progresif.

## **DIREKTIF PETA JALAN IMPLEMENTASI**

Derivasi arah kebijakan pembangunan sektor aparatur dalam program/kegiatan pada periode 2013-2014 adalah sebagai berikut:

ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN YANG AKAN DILAKUKAN	TAHUN		SKPD PENGAMPU
		2013	2014	
Mewujudkan sumberdaya manusia aparatur Pemda DIY yang menjiwai dan melaksanakan Budaya Pemerintahan Satriya	1) Penyusunan Road Map Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya 2013 - 2017	√		Biro Organisasi
	2) Internalisasi dan fasilitasi implementasi Budaya Pemerintahan Satriya	√	√	Biro Organisasi
	3) Monitoring dan penilaian Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya	√	√	Biro Organisasi
Mewujudkan Organisasi Perangkat Daerah yang efisien dan efektif dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan	1) Analisis Kelembagaan Perangkat Daerah (Audit Organisasi)	√		Biro Organisasi
	2) Evaluasi Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Lembaga Teknis Daerah	√		Biro Organisasi
	3) Evaluasi Rincian Tugas dan Fungsi SKPD	√		Biro Organisasi
	4) Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Instansi	√		Biro Organisasi
Menyusun Organisasi perangkat daerah sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah DIY 2012 – 2017	1) Penyusunan Raperda Kelembagaan Perangkat Daerah Istimewa (Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah)	√		Biro Organisasi
	2) Penyusunan Peraturan Gubernur Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tatakerja Perangkat Daerah Istimewa	√		Biro Organisasi
	3) Penataan Unit Pelaksana Teknis	√		Biro Organisasi
	4) Monev dan Pendampingan Implementasi SOTK Perangkat Daerah Istimewa		√	Biro Organisasi
	5) Penataan Lembaga Non-Struktural		√	Biro Organisasi
	6) Evaluasi Unit Pelaksana Teknis			Biro Organisasi
	7) Review Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tatakerja Perangkat Daerah Istimewa		√	Biro Organisasi
	8) Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Istimewa (Perdais)		√	Biro Organisasi
Mewujudkan pemenuhan kebutuhan pegawai (kuantitas, kualitas, distribusi)	1) Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Struktur baru Pemda DIY		√	Biro Organisasi
	2) Penyusunan Proyeksi Kebutuhan Pegawai		√	BKD
	3) Penyusunan Formasi Pegawai	√	√	BKD
	4) Pelaksanaan Seleksi berbasis IT bekerjasama dengan PTN	√	√	BKD
Meningkatkan kualitas penempatan pegawai berdasar pada kompetensi jabatan	1) Pemetaan, Seleksi dan promosi melalui uji kompetensi	√	√	BKD
	2) Pemetaan Profil Jabatan		√	BKD
	3) Pelaksanaan Fit and Proper Tes untuk Pejabat Struktural melalui <i>Assessment Center</i>	√	√	BKD
Meningkatkan Profesionalisme PNS	1) Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat	√	√	BKD
	2) Penyusunan Pedoman Pola Karir PNS			BKD
	3) Diklat PNS	√	√	BKD, Badan Diklat
	4) Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat	√	√	Badan Diklat
	5) Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi secara periodik	√	√	BKD
	6) Penguatan Jabatan Fungsional Tertentu	√	√	BKD
	7) Pengiriman Pendidikan lanjut PNS	√	√	BKD
Meningkatkan Penegakan Disiplin dan Kinerja Pegawai dan meningkatkan kesejahteraan pegawai	1) Pemberlakuan sistem presensi online	√	√	BKD
	2) Penegakkan Disiplin dan etika PNS	√	√	BKD
	3) Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja	√	√	BKD

	4) Peningkatan Jaminan Kesehatan bagi PNS	√	√	BKD
Meningkatkan kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Pembangunan dan Pengembangan SPIP di lingkungan Pemda	√	√	Inspektorat
Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Pembangunan Zona Integritas dan Unit Penggerak Integritas di lingkungan Pemda	√	√	Inspektorat

