

## **BAB III**

### **ANALISIS DESKRIPTIF**

#### **3.1. Data Umum**

##### **3.1.1. Sejarah**

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah DIY merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah dari Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah DIY merupakan penggabungan dari dua instansi yang berbeda yaitu Badan Lingkungan Hidup DIY dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY. Dalam upaya efisiensi pengelolaan dan tugas pokok dengan fungsi serumpun, Pemerintah Daerah (Pemda) DIY menetapkan penggabungan dua instansi tersebut secara resmi pada Januari 2019. Secara umum dinas mengemban tugas di dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup dan pengendalian dan pelestarian hutan negara, pengembangan hutan rakyat dan penanganan lahan kritis .

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) pada Tahun 2010-2014 sektor kehutanan di fungsikan untuk memiliki peran dalam upaya pembangunan ekonomi maupun pembangunan lingkungan. Dari sisi pembangunan ekonomi, sektor kehutanan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, kesempatan berusaha, pendapatan negara, dan perolehan devisa secara nyata. Dari sisi pembangunan lingkungan, sektor kehutanan baik langsung maupun tidak langsung, di fungsikan untuk

dapat memberikan manfaat untuk berlangsungnya pembangunan sektor lain secara optimal melalui penyediaan produk dan jasa ekologi termasuk di dalamnya stabilitas tata lingkungan, perlindungan keanekaragaman hayati, pelestarian dan pemanfaatan plasma nutfah dan pengaturan tata air dan udara. Dalam sisi pembangunan lingkungan ini, peran kehutanan sangat nyata dalam lingkup lokal, nasional dan global terkait dengan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim.

Berdasarkan prinsip keutuhan, keterpaduan dan berkelanjutan, maka penyelenggaraan pembangunan kehutanan yang ada di dalam Renstra Kementerian Kehutanan tahun 2010-2014 pada prinsipnya tetap melanjutkan kebijakan prioritas pembangunan kehutanan sebelumnya yang dirumuskan : (1) Pemantapan kawasan hutan, (2) Rehabilitasi hutan dan peningkatan daya dukung daerah aliran sungai (3) pelaksanaan penataan dan perlindungan hutan (4) pelaksanaan rehabilitasi dan produksi hutan serta pemasarannya (5) pelaksanaan pengembangan, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan (6) pelaksanaan koordinasi perizinan di bidang kehutanan (7) pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya (8) penguatan kelembagaan kehutanan. Kesenambungan penetapan sasaran pembangunan kehutanan tahun 2005-2009 menjadi pertimbangan penting dalam penetapan sasaran pembangunan tahun 2010-2014, yang merupakan bagian dari pelaksanaan periode kedua dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJN) Tahun 2005-2025. Perumusan lingkup pembangunan

dalam rencana dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2010-2014 ini, dilakukan berdasarkan keutamaan pembangunan nasional di sektor kehutanan .

Pembangunan kehutanan diselenggarakan berdasarkan pada Undang-undang Nomor 41 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 5 tahun 1990 yaitu pengurusan sumberdaya alam sebagai kesatuan ekosistem. Terdapat tiga fungsi utama dalam penyelenggaraan pengurusan sumber daya hutan, yaitu :

1. Keberadaan lahan yang di tujukan sebagai kawasan hutan yang cukup dan hutan yang proporsional.
2. Keberadaan wujud biofisik hutan yang berupa tumbuhan, satwa serta wujud abiotik yang berada pada lahan yang di tujukan sebagai kawasan hutan dengan kualitas dan kuantitas yang baik.
3. Tata kelola sumberdaya hutan baik menyangkut berbagai beberapa aspek dalam kelola ekonomi, ekologi/lingkungan maupun sosial, yang menjadi ciri dan fungsi sumberdaya hutan sebagai sistem penyangga kehidupan secara utuh.

Posisi strategis sumberdaya hutan yaitu pembangunan nasional memiliki dua fungsi utama, yaitu (1) Peran hutan dalam pembangunan ekonomi terutama dalam menyediakan barang dan jasa yang memberikan kontribusi terhadap pembangunan perekonomian nasional dan masyarakat; (2) Peran hutan dalam pelestarian lingkungan hidup dengan menjaga keseimbangan sebagai unsur utama dalam sistem penyangga kehidupan

### 3.1.2 Visi

Terwujudnya hutan lestari dan agribisnis perkebunan yang berdaya saing untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Penjelasan visi tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Hutan lestari

Hutan lestari adalah hutan yang memiliki kondisi ditinjau dari aspek ekologi, ekonomi, sosial budaya dapat berfungsi secara optimal berkelanjutan.

#### 2. Agribisnis

Agribisnis adalah sistem pengusahaan kebun dan hasil hutan meliputi sub sistem hulu, yakni kegiatan yang menggunakan input, sarana dan sumber daya alam dalam menghasilkan produk primer, sampai sub sistem hilir, yakni industri yang mengolah produk primer menjadi produk antara produk akhir serta kelancaran pemasaran dan penyediaan jasa usaha

#### 3. Perkebunan

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.

#### 4. Daya saing

Daya saing adalah keunggulan komoditas perkebunan untuk memenuhi permintaan pasar

#### 5. Peningkatan kesejahteraan masyarakat

Peningkatan kesejahteraan masyarakat adalah peningkatan manfaat sumberdaya kehutanan dan perkebunan bagi masyarakat.

#### 3.1.3 Misi

Terwujudnya hutan lestari dan agribisnis perkebunan yang berdaya saing untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

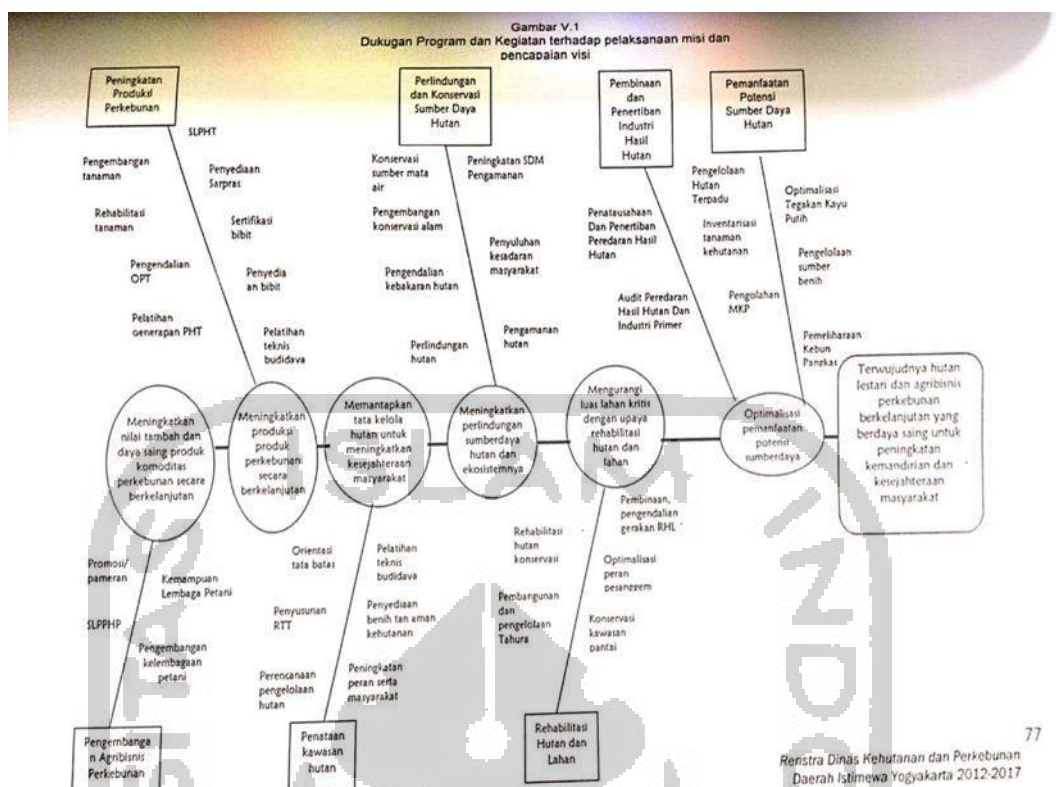
Penjelasan misi tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Mewujudkan tata kelola hutan lestari.

Mewujudkan tata kelola hutan lestari dimana pemanfaatan secara optimal dilakukan dengan memperhatikan jaminan keberlangsungan fungsi hutan secara berkelanjutan baik secara ekologi, ekonomi dan sosial budaya sehingga mampu mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat

##### 2. Mewujudkan Agribisnis perkebunan berkelanjutan dan dapat berdaya saing

Mewujudkan agribisnis perkebunan dan berdaya saing dilakukan untuk mencapai perusahaan perkebunan yang menjamin keberlanjutan hasil yang diupayakan mulai dari sistem kegiatan yang menggunakan input.



**Gambar 3.1 Dukungan Program dan Kegiatan Terhadap Visi dan Misi**

menghasilkan produk primer sampai sistem hilir yakni industri yang mengolah produk primer menjadi produk antara atau produk akhir serta kelancaran pemasaran dan penyediaan jasa usaha. Pelaksanaan dalam misi ini mencakup upaya dalam meningkatkan produksi perkebunan melalui pengutuhan rehabilitasi tanaman dan intensifikasi di tingkat seperti penggunaan bibit unggul, pengendalian hama, pemanfaatan teknologi dan penyediaan sarana dan prasarana sehingga produk perkebunan dapat tersedia secara berkelanjutan dan upaya untuk meningkatkan nilai produk perkebunan melalui pengolahan secara panen, baik pengolahan produk perkebunan menjadi produk antara maupun produk akhir yang berkualitas sehingga meningkatkan nilai jual dan dapat bersaing produk perkebunan

<b>Misi</b>	<b>Tujuan</b>
Optimalisasi pemanfaatan potensi sumber daya hutan	Terwujudnya pemanfaatan potensi sumber daya hutan berkelanjutan
Mengurangi luas lahan kritis dengan rehabilitasi hutan dan lahan	Terwujudnya rehabilitasi hutan dan lahan
Meningkatkan perlindungan sumber daya hutan dan ekosistemnya	Terwujudnya perlindungan sumber daya alam hayati dan ekosistemnya
Memantapkan tata kelola hutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat	Terwujudnya tata kelola hutan
Meningkatkan produksi produk perkebunan secara berkelanjutan	Terwujudnya peningkatan produksi perkebunan berkelanjutan
Meningkatkan nilai tambah dan daya saing produk secara berkelanjutan	Terwujudnya peningkatan nilai tambah dan daya saing produk perkebunan berkelanjutan

**Tabel 2.1 Keterkaitan Antara Visi dan Misi**

### 3.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

Dinas kehutanan dan Perkebunan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan satuan kerja perangkat daerah dari Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kehutanan dan perkebunan. Secara umum dinas mengemban tugas di dalam pengendalian dan pelestarian hutan negara, pengembangan hutan rakyat dan penanganan lahan kritis serta pengelolaan perkebunan rakyat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas “ Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Kehutanan dan Perkebunan serta kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang di berikan pemerintah ”. Sejalan dengan tugas yang di emban

tersebut maka Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY memiliki fungsi dalam :

1. Penyusun Program dan Pengendalian di bidang Kehutanan dan Perkebunan
2. Perumusan Kebijakan teknis dibidang Kehutanan dan Perkebunan
3. Pelaksanaan Penataan dan Perlindungan Hutan
4. Pelaksanaan Rehabilitasi dan Produksi hutan serta pemasarannya
5. Pelaksanaan Pengembangan, Perlindungan, Pengolahan dan Pemasaran hasil Perkebunan
6. Pelaksanaan Koordinasi perijinan dibidang Kehutanan dan Perkebunan
7. Pelaksanaan Pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya
8. Penyelenggaraan kegiatan kehutanan dan perkebunan lintas kabupaten/kota
9. Pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang kehutanan dan perkebunan kabupaten / kota

### 3.1.5 Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri atas :

#### a. Sekretariat

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.



(1) Sub Bagian Keuangan.

(2) Sub Bagian Program dan Informaasi.

b. Bidang Penataan dan Perlindungan Hutan

(1) Penataan Hutan.

(2) Pengamanan Hutan.

(3) Konservasi dan Perlindungan Hutan.

c. Bidang Rehabilitasi dan Produksi Hutan

(1) Rehabilitasi dan Pembibitan Hutan .

(2) Produksi dan Pemasaran Hasil Hutan.

(3) Penatausahaan Hasil Hutan.

d. Bidang Pengembangan tanaman Perkebunan

(1) Pengembangan Tanaman Tahunan.

(2) Pengembangan Tanaman Semusim.

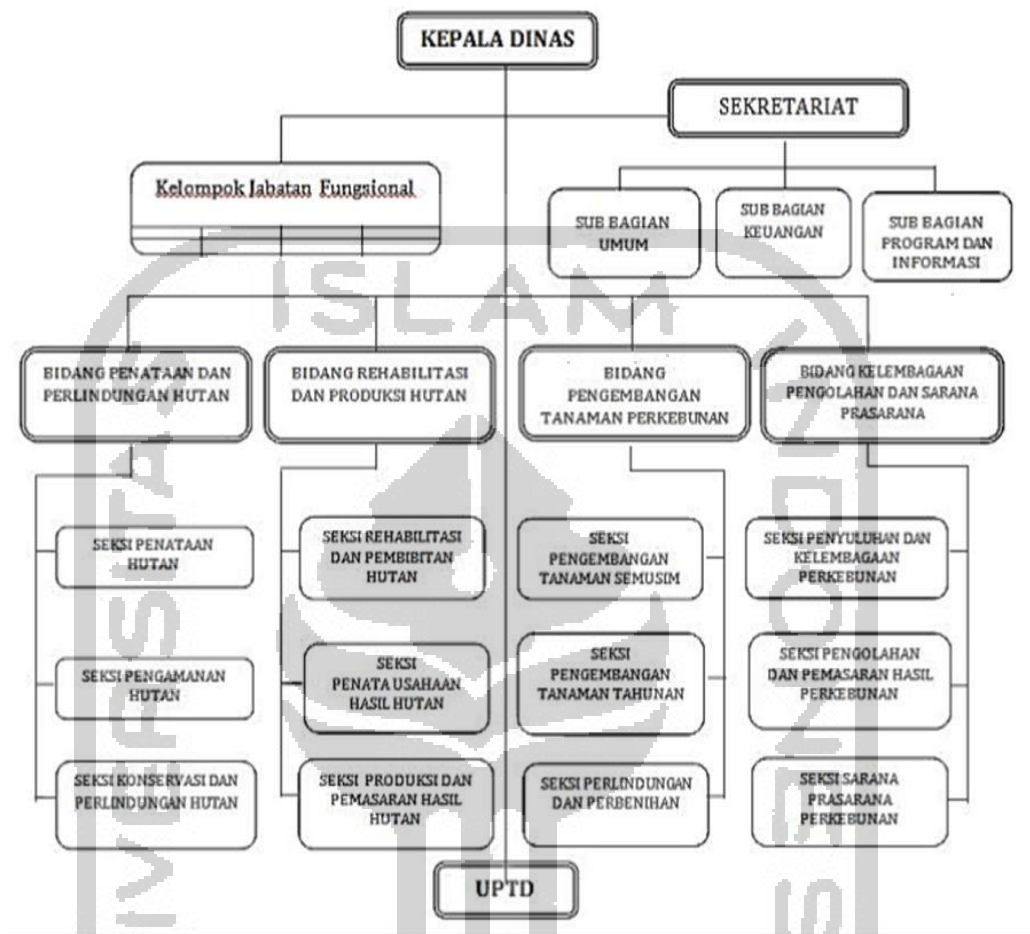
(3) Perlindungan dan Perbenihan.

e. Bidang Kelembagaan, pengolahan dan Sarana Prasarana Perkebunan

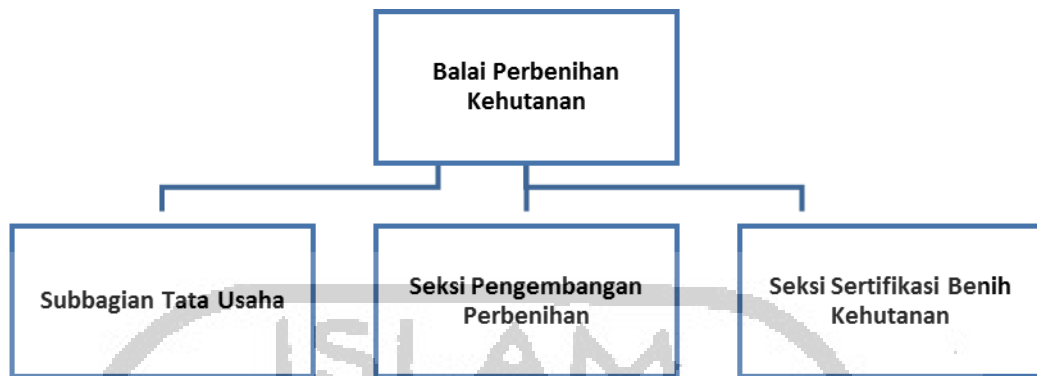
(1) Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perkebunan.

(2) Penyuluhan dan Kelembagaan Perkebunan.

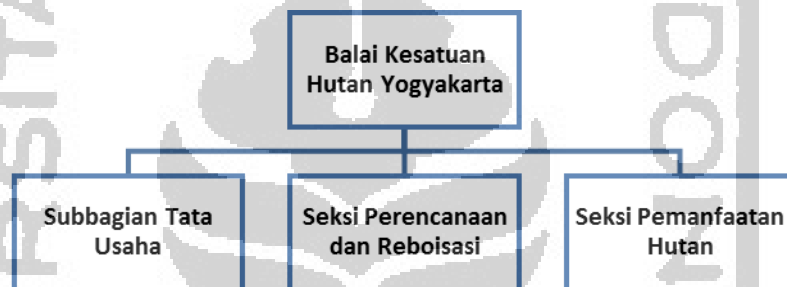
**Bagan Struktur Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi DIY**



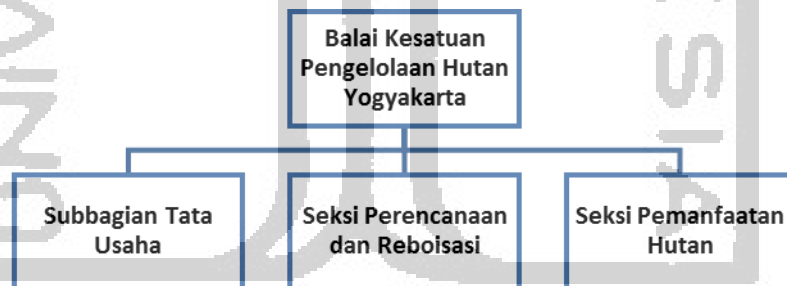
**Gambar 3.2** Garis besar susunan pengurus Dinas Kehutanan Dan perkebunan DIY



Gambar 3.3 bagan susunan organisasi Balai Perbenihan Kehutanan



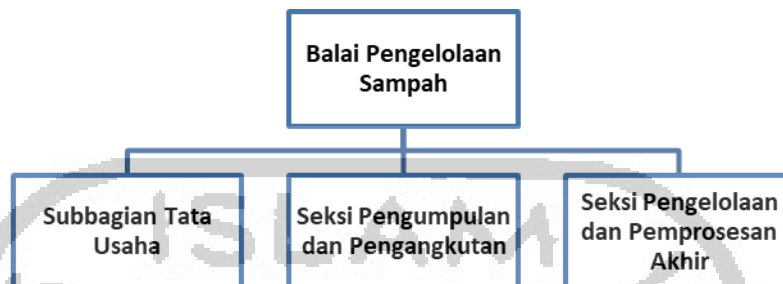
Gambar 3.4 Bagan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis



Gambar 3.5 Bagan susunan Organisasi Balai kesatuan Pengelolaan hutan



**Gambar 3.6 Bagan susunan organisasi Balai taman Hutan Raya Bunder**



**Gambar 3.7 Bagan Susunan Organisasi Balai Pengelolaan Sampah**

### 3.1.6 Tujuan dan Saran

Tujuan yang ingin dicapai untuk mewujudkan visi Dinas Kehutanan dan perkebunan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kurun waktu 2009-2013 sebagai berikut ;

1. Terwujudnya status dan fungsi hutan yang mantap
2. Terwujudnya manfaat hutan secara lestari
3. Terwujudnya perlindungan sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya
4. Terwujudnya peningkatan produktivitas, nilai tambah dan daya saing produk kehutanan dan perkebunan.
5. Terwujudnya peningkatan pemberdayaan petani hutan dan kebun serta kelembagaannya
6. Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya manusia kehutanan dan perkebunan

Dengan mengacu kepada misi yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut :

1. Misi : Memantapkan status dan fungsi hutan
  - Status dan fungsi hutan secara hukum menjadi jelas
  - Pengelolaan kawasan hutan sesuai dengan peruntukannya
2. Misi : Optimalisasi fungsi dan manfaat hutan secara lestari
  - Pengelolaan kawasan hutan dan hutan rakyat optimal
3. Misi : Mewujudkan perlindungan sumberdaya alam hayati
  - Persamaan persepsi, pemahaman serta komitmen bersama tentang pengamanan hutan dan tata usaha hasil hutan
  - Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk operasional pengamanan hutan
4. Misi : mewujudkan peningkatan produktivitas, nilai tambah dan daya saing produk
  - Peningkatan produksi, produktivitas serta mutu produk kehutanan dan perkebunan
  - Penguasaan teknologi pengolahan dan pemasaran yang efektif dan efisien
5. Misi : mewujudkan peningkatan pemberdayaan petani hutan dan kebunserta kelembagaannya
  - Tumbuh dan berkembangnya sistem kebersamaan ekonomi petani hutan dan kebun
  - Tumbuh dan berkembangnya kelompok usaha bersama, koperasi dan asosiasi petani

- Tumbuhnya kemitraan usaha antara petani / kelompok tani dengan perusahaan mitra

6. Misi : mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia kehutanan dan perkebunan

Aparatur yang mampu memberikan layanan prima

- Masyarakat yang partisipatif dalam pembangunan kehutanan dan perkebunan

### 3.1.7 Strategi umum

Strategi umum untuk mewujudkan visi pembangunan kehutanan dan perkebunan adalah sebagai berikut :

1. Memantapkan dan melindungi keberadaan hutan dan kawasan konservasi
2. Meningkatkan peran serta masyarakat, LSM, Swasta, Perguruan tinggi dan kelembagaan usaha kehutanan dan agribisnis perkebunan
3. Melaksanakan rehabilitasi, konservasi serta optimalisasi fungsi dan manfaat sumber daya hutan
4. Melaksanakan intensifikasi, rehabilitasi, peremajaan, ekstensifikasi dan diversifikasi serta manfaat sumberdaya perkebunan
5. Mengembangkan sistem pengelolaan kehutanan dan agribisnis perkebunan

### 3.1.8 Kebijakan

Kebijakan yang diterapkan meliputi :

1. Peningkatan fungsi regulasi, fasilitasi dan pelayanan
2. Peningkatan upaya pelestarian sumber daya alam
3. Peningkatan produksi, Produktivitas dan mutu produk Kehutanan dan Perkebunan
4. Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan rakyat

### 3.1.9 Asumsi Analisis dan Pilihan Strategis

Asumsi yaitu kesimpulan yang dihasilkan dalam analisis SWOT tentang faktor lingkungan serta dampaknya terhadap masa depan organisasi, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap hubungan internal dinas. Asumsi-asumsi tersebut merupakan dasar untuk menetapkan dan menyusun perencanaan strategis. Analisis SWOT terhadap faktor lingkungan internal dan eksternal telah menghasilkan sejumlah asumsi sebagaimana tersebut dalam matriks analisis lingkungan strategis.

berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dengan menggunakan visi dan misi seperti kriteria seleksi, maka dihasilkan pilihan strategis sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas, kuantitas, dan sebaran SDM kehutanan dan perkebunan
2. Peningkatan koordinasi, konsultasi dan kerjasama dengan stake holder kehutanan dan perkebunan
3. Peningkatan pengembangan teknologi informasi, perencanaan dan pengendalian pembangunan kehutanan dan perkebunan

4. Peningkatan ketersediaan sarana prasarana
5. Peningkatan pemberdayaan masyarakat dan kelembagaannya
6. Peningkatan penguasaan IPTEK
7. Peningkatan pengelolaan dan pemasaran hasil hutan dan perkebunan
8. Peningkatan pengembangan agribisnis perkebunan
9. Optimalisasi potensi sumber daya hutan
10. Peningkatan perlindungan/pengamanan dan penertiban peredaran hasil hutan dan perkebunan

#### **3.1.10 Program dan Kegiatan**

Kebijakan tersebut dijabarkan melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2012 dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran. Adapun program kegiatan yang dirinci menurut Eselon I Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam adalah sebagai berikut :

##### **Program Peningkatan Pemanfaatan Hutan Produksi**

- a) Kegiatan Pengembangan Kawasan Konservasi, Ekosistem Esensial, dan Pembinaan Hutan Lindung
- b) Kegiatan Pengendalian Kebakaran Hutan
- c) Kegiatan Penyelidikan dan Pengamanan Hutan

#### **3.1.11 Zona Pemanfaatan**

Zona pemanfaatan adalah bagian dari taman nasional yang letak, kondisi dan potensi alamnya terutama dimanfaatkan untuk kepentingan pariwisata



alam dan pemanfaatan jasa lingkungan lainnya. Zona/blok pemanfaatan merupakan bagian dari taman nasional, taman hutan raya dan taman wisata alam yang dijadikan tempat untuk pariwisata alam dan kunjungan wisata. Dengan dilakukannya orientasi tata batas dalam kawasan Tahura untuk memperoleh data kondisi pal batas dan rintis batas sebagai dasar pelaksanaan rekonstruksi batas. Pengukuran dan pemasangan batas zona pemanfaatan kawasan Tahura untuk menentukan batas hal-hal yang diperbolehkan atau pun tidak berkaitan dengan pemanfaatan lahan untuk mengurangi dampak kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan lahan yang tidak sesuai.

### **3.1.12 Tahura ( Taman Hutan Raya )**

Tahura memiliki fungsi untuk tujuan koleksi tumbuhan dan satwa yang alami atau buatan, yang dimanfaatkan bagi kepentingan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, budaya, pariwisata dan rekreasi. Fungsi dan peran Tahura antara lain: (1) sebagai sumber plasma flora dan fauna baik yang asli dari suatu kawasan tertentu maupun hasil budidaya/rekayasa genetik; (2) sebagai fungsi lindung terhadap suatu ekosistem alam yang pada akhirnya dapat mempunyai dampak positif terhadap hidrologi dan iklim mikro terhadap daerah sekitarnya; (3) sebagai wahana dan daerah penelitian ilmu pengetahuan dan pendidikan alam; (4) sebagai tempat penyuluhan bagi generasi muda untuk dapat mencintai alam dan lingkungan alami; (5) sebagai tempat rekreasi dan wisata alam. Pelaksanaan pembangunan kehutanan menjadi tanggung jawab 3 pilar, yaitu Pemerintah, Masyarakat, Dunia Usaha. Untuk itu peran dinas adalah mendorong tercapainya

kebersamaan di dalam pelaksanaan pembangunan kehutanan. Pembangunan kehutanan diarahkan untuk : (1) Mewujudkan hutan negara sesuai fungsi dan manfaatnya; (2) mengembangkan pengelolaan kawasan hutan; (3) meningkatkan pemberdayaan masyarakat ; (4) mewujudkan hutan rakyat secara produktif; (5) mewujudkan kawasan konservasi sebagai salah satu sistem penyangga kehidupan dan pelestarian sumber daya alam. Sesuai dengan PP No. 21 Tahun 2004 Pasal 7, bahwa setiap Kementerian Negara/Lembaga dan SKPD di dalam melakukan penganggaran diwajibkan berbasis indikator kinerja dan evaluasi capaian kegiatan sebagai bentuk perwujudan sistem penganggaran berbasis kinerja. Dengan sistem penganggaran berbasis kinerja maka dalam melakukan penganggaran harus memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan output dan outcome yang akan dicapai, sehingga dalam melakukan penganggaran berdasarkan prioritas program dan kegiatan sehingga dapat dicapai efisiensi dan efektivitas anggaran dan kegiatan. Perlindungan hutan dan konservasi alam merupakan seluruh upaya untuk melindungi eksistensi kawasan dan sumberdaya hutan, melakukan pencegahan dan penanggulangan kebakaran hutan, konservasi dan keanekaragaman hayati yang terdapat pada proses mengembangkan wisata alam dan pemanfaatan jasa lingkungan. Perlindungan terhadap kawasan hutan dan kawasan konservasi tersebut diarahkan untuk mempertahankan eksistensi kawasan, serta menjaga agar fungsi kawasan dapat terhindar dari proses terisolir akibat ulah manusia, bencana alam maupun karena serangan hama dan penyakit.

## 3.2 Data Khusus

### 3.2.1 Proses Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun instansi, pimpinan dapat melihat seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa layak bekerja hingga masa yang akan datang. Penilaian prestasi kerja nantinya akan menjadi bahan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan,

Penilaian kinerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta dilaksanakan pada triwulan atau tiga bulan sekali, dan ada penilaian kinerja satu tahun sekali. Penilaian kinerja yang dilakukan tiga bulan sekali adalah penilaian rutin untuk melihat produktifitas pegawai. Sedangkan penilaian kinerja yang dilakukan satu tahun sekali merupakan hasil rekapitan seluruh kegiatan penilaian pegawai. Selama kurun waktu tersebut kepala sub tiap bagian-bagian dapat melihat hasil kerja nyata yang dilakukan oleh bawahannya yang nantinya dijadikan bahan evaluasi jika masih terdapat beberapa target yang belum tercapai atau dirasa belum maksimal apa yang sudah dicapai.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY sendiri melaksanakan penilaian kinerja secara terstruktur dan terjadwal, pada saat hari penilaian nantinya setiap kepala sub bagian akan diberi tenggat waktu untuk melakukan penilaian terhadap bawahannya secara objektif dan sesuai hasil kerja nyata.

Kemudian hasil laporan penilaian akan input ke website milik Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta (BKD).

**Tabel 3.2 Kotrak Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan**

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
	Pangkat/Gol. Ruang	Penata Tingkat I, III/d		Pangkat/Gol. Ruang	Pengatur tingkat I, II/d		
2	Jabatan	Kepala Subbgian Keuangan, Sekretariat	2	Jabatan	Pengadministrasian Keuangan, Subbagian Tata Usaha		
3	Unit Kerja	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3	Unit Kerja	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan		
NO	I TUGAS POKOK JABATAN		AK	TARGET			
				KUANTITAS /OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA
1	Melayani/ menyiapkan penerimaan dan pengiriman naskah dinas, dokumen Keuangan atau barang cetakan yang akan dikirim keluar dengan menerima, memeriksa dan menandatangani tanda terima untuk diproses lebih lanjut.		1	100 Surat	100	12 Bulan	0,00
2	Mengadministrasikan, mengelompokkan dan mengendalikan pengelolaan penyimpanan naskah dinas, dokumen keuangan dan dokumentasi kegiatan.		2	120 Surat	100	12 Bulan	0,00
3	Mengajukan Persekot SPP ke bendahara balai.		3	12 Laporan	100	12 Bulan	0,00
4	Membelanjakan alat tulis kantor dan cetakan		4	12 Dokumen	100	12 Bulan	0,00
5	Melaksanakan perencanaan dan pembuatan SPJ.		5	36 Dokumen	100	12 Bulan	0,00

6	Mengendalikan persekot kegiatan Subbagian tata usaha/SPP.	6	120 Berkas	100	12 Bulan	0,00
7	Menyiapkan penyelenggaraan rapat baik tempat, hidangan maupun dokumen yang dibutuhkan	7	12 Laporan	100	12 Bulan	0,00
8	Membuat laporan pelaksanaan tugas pada atasan langsung	8	4 Laporan	100	12 Bulan	0,00
9	Melaksanakan tugas dinas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan tugas dan jabatannya	9	12 Laopran	100	12 Bulan	0,00

Kontrak Kerja Pegawai adalah perjanjian kerja yang terdapat di perusahaan atau instansi tujuannya untuk mengukur pencapaian kerja karyawannya selama setahun. Kontrak kerja antara pegawai dengan instansi memuat rencana atau target kegiatan pegawai selama satu tahun. Kontrak kerja dibuat dengan mencantumkan nama atasan pejabat penilai dan pegawai negeri sipil yang dinilai yang terdiri dari pangkat atau golongan kerja, jabatan, dan unit kerja. Kemudian pegawai negeri sipil mengisi target apa saja yang akan dia lakukan selama satu tahun kedepan dan harus terealisasi dengan baik. Target yang diisi meliputi kuantitas atau output, kualitas atau mutu, estimasi waktu, dan biaya

Tabel 3.3 Sasaran Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

No.	TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PERHITUNGAN	NILAI SKP
			KUANTITAS	KUALITAS	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS	KUALITAS	WAKTU	BIAYA		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Melayani/ menyiapkan penerimaan dan pengiriman naskah dinas, dokumen Keuangan atau barang cetakan yang akan dikirim keluar dengan menerima, memeriksa dan menandatangani tanda terima untuk diproses lebih lanjut.		100 surat	100	12 bulan	0,00		88 surat	78	12 bulan		242	80,67
2	Mengadministrasikan, mengelompokkan dan mengendalikan pengelolaan penyimpanan naskah dinas, dokumen keuangan dan dokumentasi kegiatan.		120 surat	100	12 bulan	0,00		107 surat	79	12 bulan		244,17	81,39
3	Mengajukan Persekot SPP ke bendahara balai.		12 laporan	100	12 bulan	0,00		12 laporan	78	12 bulan		254	84,67
4	Membelanjakan alat tulis kantor dan cetakan.		12 dokumen.	100	12 bulan	0,00		7, dokumen	78	12 bulan		212,33	70,78
5	Melaksanakan perencanaan dan pembuatan SPJ.		36 dokumen	100	12 bulan	0,00		34 dokumen	78	12 bulan		248,44	82,81
6	Mengendalikan persekot kegiatan Subbagian tata usaha/SPP.		120 berkas	100	12 bulan	0,00		112 berkas	78	12 bulan		247,33	82,44
7	Menyiapkan penyelenggaraan rapat baik tempat, hdangan maupun dokumen yang dibutuhkan		12 laporan	100	12 bulan	0,00		10 laopran	78	12 bulan		237,33	79,11
8	Membuat laporan pelaksanaan tugas pada atasan langsung		4 laporan	100	12 bulan	0,00		4 laporan	79	12 bulan		255	85
9	Melaksanakan tugas dinas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan tugas dan jabatannya		12 laporan	100	1 bulan	0,00		9 laporan	77	1 2 bulan		228	76
	II. Tugas Tambahan dan Kreativitas												
NILAI CAPAIAN SKP												80,32	(Baik)

Sasaran Kerja Pegawai adalah hasil realisasi kerja pegawai negeri sipil selama satu tahun, pencapaian pegawai dapat dilihat di kontrak pegawai yang sebelumnya diisioleh pegawai yang bersangkutan. Penilaian dilakukan dengan cara melihat seberapa target yang terealisasi meliputi kuantitas, kualitas, estimasi waktu, dan biaya. Kuantitas (output) dapat terdiri dari konsep gagasan pegawai,

laporan, dan lain-lain. Kualitas (capaian) yang merupakan hasil kerja nyata dari pegawai negeri sipil.

1.	YANG DINILAI				
	a.pangkat,golongan ruang		Pengatur,II/d		
	b.Jabatan/Pekerjaan		Pengadministrasi Keuangan		
	c.Unit Organisasi		Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan		
2.	PEJABAT PENILAI				
	a. Pangkat,golongan ruang		Penata Tingkat I,III/d		
	b.Jabatan/Pekerjaan		Kepala Subbagian Keuangan		
	c.Unit Organisasi		Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan		
3.	UNSUR YANG DINILAI			Jumlah	
	a.Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		80,07 x 60 %	48,19	
	b.Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	78,00	(Baik)	
		2.Integritas	79,00	(Baik)	
		3.Komitmen	79,00	(Baik)	
		4.Disiplin	79,00	(Baik)	
		5.Kerjasama	79,00	(Baik)	
		6.Kepemimpinan	0,00		
		7.Jumlah	394,00		
		8.Nilai rata-rata	78,80	(Baik)	
9.Nilai Perilaku Kerja		78 x 40 %		31,52	
NILAI PRESTASI KERJA			79,71 (Baik)		

**Tabel 3.4 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup**

Setelah semua dilihat kemudian dihitung antara target dan realisasi, hasil dari perhitungan tersebut merupakan capaian prestasi pegawai negeri sipil selama satu tahun periode kerja. Ketika dirasa belum maksimal kinerja pegawai yang bersangkutan, supervisor dapat memberikan arahan supaya pegawai tersebut untuk bekerja lebih optimal kedepannya.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil pencapaian pegawai negeri sipil selama satu tahun periode kerja. Penilaian pegawai dilakukan oleh masing-masing atasan pegawai negeri sipil yang dilakukan secara rutin selama triwulan atau tiga bulan sekali dan hasil penilaian dapat dilihat dari rekapan penilaian di akhir tahun. Setelah melihat hasil penilaian, para pegawai negeri sipil diharapkan tetap konsisten dan tetap bekerja secara maksimal kedepannya sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan cara menjumlahkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Sasaran Kerja Pegawai diberi bobot 60% dan perilaku kerja 40%, ada juga kriteria nilai prestasi kerja dikatakan dengan sebutan huruf dan angka amat baik adalah 90-100, baik 76-90, cukup 61-75, sedang 51-60, kurang 50 kebawah.

Dengan melihat penilaian diatas, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kemampuan mereka. Karena ketika pencapaian atau prestasi pegawai negeri sipil mengalami peningkatan maka bukan tidak mungkin akan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan porsi kerja pegawai negeri sipil.

### **3.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

- a. Digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang biasa digunakan untuk promosi, pemberian balas jasa, pemberhentian, dan lainnya
  - > Dengan adanya penilaian kinerja bisa dijadikan bahan acuan sebuah instansi untuk memberikan promosi jabatan atau kenaikan jabatan, selain



itu bisa dijadikan dasar dalam memberikan balas jasa, dan pemberhentian pegawai

b. Digunakan sebagai dasar mengevaluasi program kerja

> Dengan adanya penilaian kinerja, instansi mengetahui program kerja dari tiap individu pegawai, instansi dapat mengevaluasi ketika ada program kerja yang kurang efektif

c. Digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan

> Dengan adanya penilaian kinerja, instansi dapat melihat prestasi kerja pegawainya. Apakah kinerja pegawainya sudah sesuai dengan apa yang sudah pegawai rencanakan

d. Digunakan sebagai dasar menentukan kebutuhan latihan atau pengembangan bagi karyawan

> Dengan adanya penilaian kinerja, instansi dapat mengetahui dan melihat kemampuan pegawainya sehingga instansi dapat memberikan pelatihan sesuai kebutuhan instansi

e. Digunakan sebagai dasar untuk memotivasi kinerja karyawan

> Dengan adanya penilaian kinerja, ketika instansi mengetahui terdapat pegawai yang bekerja kurang maksima, tahap inilah sebuah instansi memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih optimal demi kepentingan bersama

### 3.2.3 Kendala atau Hambatan Penilaian Kinerja

#### 1). Kurangnya disiplin waktu

Di Dinas Lingkungan dan Kehutanan DIY terdiri dari cukup banyak sub unit kerja, bagian administrasi kepegawaian yang melakukan input hasil penilaian kinerja pegawai semua unit. Pada saat waktu penilaian, bidang kepegawaian memberikan informasi kepada masing-masing unit untuk segera mengumpulkan hasil penilaian kinerja pegawai karena akan segera dilakukan input laporan hasil penilaian ke Badan Kepegawaian Daerah. Namun ada beberapa unit yang terlambat dalam mengumpulkan hasil penilaian kinerja, sehingga bidang administrasi kepegawaian mendapat teguran dari pihak Badan Kepegawaian Daerah karena dinilai kurang disiplin waktu ketika mengumpulkan hasil laporan penilaian kinerja semua unit pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

#### 2). Cenderung menilai rata-rata

Setiap supervisor atau kepala sub bagian memiliki sifat atau cara menilai pegawai yang berbeda-beda. Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY terdapat beberapa supervisor yang cenderung menilai secara rata-rata, setelah melihat beberapa aspek yang dijadikan tolak ukur penilaian masih ada beberapa supervisor yang tidak memberikan nilai secara objektif

3.) “Halo Effect” adalah kesalahan yang dilakukan oleh penilai.

“Halo effect” adalah sebuah kesalahan ketika penilaian, seorang penilai cenderung akan memberiks indeks prestasi yang baik bagi karyawan yang dikenal, justru sebaliknya seorang penilai bisa memberikan indeks prestasi yang sedang atau kurang kepada karyawan yang kurang dikenalnya

