

RENSTRA 2022 - 2027

Rencana Strategis

**Badan Kepegawaian Daerah
Daerah Istimewa Yogyakarta**



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

ꦧꦢꦤꦏꦼꦒꦼꦮꦮꦶꦁꦢꦤꦼꦫꦏꦿꦠ

Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Yogyakarta, Telepon (0274) 562150 (2900-2931),

Faksimile. Psw 2903, (0274) 512080

Website: <http://www.bkd.jogjaprov.go.id>; E-mail: bkd@jogjaprov.go.id Kode Pos 55233

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR : 061 /121

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

TAHUN 2022-2027

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mendukung upaya percepatan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, perlu dibentuk tim penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tentang Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027;
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955;
 - 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 (RPJPN);
 - 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - 5. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

7. Peraturan Pemerintah...

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;
9. 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;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027 dengan susunan personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini.

KEDUA : Tugas Tim Penyusun Rencana Strategis sebagaimana tersebut pada diktum KESATU adalah :

1. Menyusun analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Menyusun analisis permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Menyusun penelaahan dokumen perencanaan lainnya di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Menyusun analisis isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah istimewa Yogyakarta;
5. Menyusun perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
6. Menyusun perumusan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
7. Menyusun perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan

...indikator kinerja...

indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim Penyusun Rencana Strategis bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- KEEMPAT : Biaya sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Kepala Badan Ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di: Yogyakarta
Pada tanggal: 4 Januari 2023
Kepala,


AMIN PURWANI, S.H., M.Ec.Dev.
NIP. 19680713 199803 2 003

Tembusan:

1. Kepala BAPPEDA DIY.
2. Yang bersangkutan.

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR : 061/121

TANGGAL : 4 Januari 2023

TENTANG : TIM PENYUSUN RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2022-2027

SUSUNAN PERSONALIA

Jabatan Dalam Tim	Jabatan/Unit Kerja
(1)	(2)
Koordinator	Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY
Sekretaris	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah DIY
Anggota	1. Kepala Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai 2. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai 3. Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai 4. Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian 5. Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai 6. Perencana di Badan Kepegawaian Daerah DIY 7. Analis SDM Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah DIY 8. Analis Kebijakan di Badan Kepegawaian Daerah DIY 9. Pranata Komputer di Badan Kepegawaian Daerah DIY 10. Assessor SDM Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah DIY 11. Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan di Badan Kepegawaian Daerah DIY



Kepala,

AMIN PURWANI S.H.,M.Ec.Dev.
NIP. 19680713 199803 2 003

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2022 – 2027 telah selesai tersusun.

Pada dasarnya Renstra merupakan suatu perencanaan jangka panjang yang dimaksudkan agar organisasi dapat secara proaktif beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi internal dan eksternal. Kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian tersebut menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan Visi dan Misi.

Dinamika tantangan dan permasalahan bidang kepegawaian akan dijadikan dasar untuk memprediksi kondisi lima tahun ke depan. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar untuk merencanakan program pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Dengan adanya Perubahan Rencana Strategis ini diharapkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan di sektor kepegawaian dapat menjadi lebih tepat sasaran, serta lebih optimal manfaatnya.

Dalam penyusunan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempertimbangkan berbagai permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan arahan yang tepat bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyesuaikan perubahan strategis organisasi.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027 telah diselaraskan dengan kebijakan yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2022-2027. Selain itu, juga diselaraskan dengan Kebijakan Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, serta mempertimbangkan dinamika permasalahan kepegawaian dengan berbagai tantangan dan permasalahannya. Upaya untuk dapat mendukung tercapainya visi dan misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, secara konkrit dijabarkan dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan yang terarah dan terkoordinasi serta memperhatikan segala potensi yang ada guna pengembangan dan peningkatan pengelolaan kepegawaian untuk mewujudkan aparatur yang tangguh dan memiliki daya saing yang tinggi.



Yogyakarta, 5 Mei 2023

Kepala BKD DIY

AMIN PURWANI S.H., M.Ec.Dev.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	9
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	10
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	18
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	24
BAB 3 PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	27
BAB 4 VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN	41
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	42
BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	43
5.1. Strategi.....	43
5.2. Arah Kebijakan	49
BAB 6 RENCANA PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	56
6.1. Program Kegiatan.....	57
BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	68
BAB 8 PENUTUP	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 Menurut Pendidikan .	3
Tabel 1.2 PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 - 2022 Menurut Usia	4
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Golongan	18
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan	18
Tabel 2.3 Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Eselon	19
Tabel 2.4 Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Jenis Kelamin	19
Tabel 2.5 Daftar Aset Yang Dikelola BKD DIY.....	19
Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD DIY	22
Tabel 3.1 Keterkaitan RPJMD DIY 2022-2027 dengan RPJMN 2020-2024 di bidang kepegawaian	27
Tabel 3.2 Proyeksi Jumlah PNS Pemda DIY yang Memasuki Masa Pensiun Tahun 2023-2027.....	29
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022-2027	42
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran. Strategi dan Arah Kebijakan	52
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BKD DIY	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah DIY	17
Gambar 2.2. Struktur Organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai	17
Gambar 3.1 Kondisi ASN Pemda DIY Tahun 2022.....	28

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 mengakibatkan berubahnya cara berpikir, hidup, dan hubungan satu sama lain. Perubahan yang signifikan pada bidang teknologi, serta bidang yang lain seperti: ekonomi, sosial, dan politik. Hal ini juga mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM merupakan salah satu faktor keberhasilan dari peran industri 4.0. Peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting terutama untuk mendukung teknologi terbaru. Kecanggihan teknologi tidak dapat ditawar lagi dalam segala aspek kehidupan, sehingga perlu disikapi secara bijak dan tepat sasaran. Hal ini mendorong pentingnya untuk menyiapkan SDM yang memiliki bakat sekaligus keterampilan. Peningkatan SDM dimulai dari pendidikan, pelatihan dan bimbingan bagi SDM dalam industri 4.0, modal dasar SDM yang harus dimiliki adalah : keterampilan dan kecakapan dimana walaupun latar belakang budaya yang berbeda tetapi tetap dapat bekerjasama. SDM memegang peranan penting untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 .

Selanjutnya, revolusi industri 4.0 telah menemukan pola baru ketika terjadi disruptif teknologi (disruptive technology). Perubahan dan penetrasi digital menuntut SDM yang lebih berkualitas dan mampu terus beradaptasi sesuai perkembangan teknologi. Kaitannya dengan sumber daya aparatur, ASN sebagaimana amanah UU 5/2014 memiliki tugas dan fungsi selain sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan publik juga berperan sebagai pelayan publik. Mindset sebagai pelayan publik tidak lagi harus bermental dilayani tetapi harus mental melayani. Pengetahuan yang dimiliki pun harus global didukung dengan peningkatan keahlian yang dapat mendorong peningkatan kompetensi. Dalam menyikapi perkembangan global, maka ASN di era Revolusi Industri 4.0, tidak lagi hanya bersikap statis tetapi dinamis dengan kemampuan menguasai, mengatur dan mengendalikan teknologi, terutama teknologi informasi. ASN harus dapat beradaptasi dengan revolusi Industri 4.0 melalui mempelajari, memanfaatkan dan mengembangkan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Industri 4.0 memberikan banyak peluang dan kesempatan untuk menjadikan pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi tersebut.

Teknologi informasi adalah indikator dari kebangkitan Revolusi Industri 4.0. Penggunaan teknologi informasi yang dimanfaatkan oleh masyarakat sudah bersifat masif. Kemajuan teknologi informasi yang merupakan penggerak Revolusi Industri 4.0, dapat dilihat dari keberadaan teknologi informasi yang diwujudkan dalam berbagai fasilitas aplikasi serta penggunaan jaringan internet. Oleh karena itu, jika ASN tidak menguasai teknologi maka pekerjaan yang dilakukannya akan tertinggal dan menghilang.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Kebijakan reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjadi bagian penting dalam meningkatkan pelaksanaan pembangunan nasional.

Reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sangat memerlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralisasi dan dinamis serta ekonomi pasar sosial yang semakin terbuka, sehingga perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah dan pemerintah daerah.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu oleh kemajuan teknologi dan pengetahuan yang pesat maupun perkembangan budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dunia usaha (*Corporate Governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individu pegawai menuju perspektif manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*). Pengembangan ini bertujuan untuk menyediakan sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil

negara maupun visi dan misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta yang tertuang dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada saat ini dapat dilihat pada tabel data perkembangan pegawai berdasarkan jumlah pertumbuhan dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel: 1.1
PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 – 2022
Menurut Pendidikan

Tahun Pendidikan	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%
SD	158	1,29	122	1,07	138	1,22	68	0,644	59	0,56	53	0,56
SLTP	268	2,19	215	1,89	230	2,03	144	1,36	118	1,12	113	1,2
SLTA	2.208	18,05	1.928	16,93	2.024	17,84	1.452	13,75	1.265	12,04	1.061	11,31
D-3	998	8,16	609	5,35	775	6,83	581	5,502	846	8,05	587	6,25
S-1	7.633	62,40	7.560	66,39	7.490	66,01	6.898	65,33	6.725	64,02	5.968	63,63
S-2	963	7,88	948	8,32	941	8,29	1.409	13,34	1.481	14,10	1.586	16,91
S-3	4	0,03	5	0,04	5	0,04	6	0,06	10	0,10	11	0,11
Total :	12.232	100	11.387	100	11.347	100	10.558	100	10.504	100	9.379	100

Sumber: Simpeg BKD DIY, 31 Desember 2022

Dari tabel data tersebut diketahui bahwa keadaan pertumbuhan PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2017 hingga 2022 cenderung mengalami pertumbuhan yang semakin berkurang. Secara umum kompetensi pegawai dilihat dari aspek kualifikasi pendidikan terus mengalami kenaikan dari tahun 2017 ke tahun 2022 antara lain didukung dengan kebijakan peningkatan pendidikan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel: 1.2
JUMLAH PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PNS DI PEMDA DIY
SELAMA TAHUN 2017-2022

JENIS HUKUMAN DISIPLIN		TAHUN					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
A.	Ringan						
1.	Teguran Lisan	19	4	23	3	26	21
2.	Teguran Tertulis	38	3	23	9	19	23
3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	14	1	4	6	4	6
Jumlah Hukuman Disiplin Ringan		71	8	50	18	49	50
B.	Sedang						
1.	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	4	1	4	3	0	3
2.	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	0	10	1	1	1	2
3.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	1	11	0	0	2	0
Jumlah Hukuman Disiplin Sedang		5	12	6	5	3	5
C.	Berat						
1.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	1	11	7	6	4	0
2.	Pemindahan dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	0	0	0	0	0	0
3.	Pembebasan dari Jabatan	3	1	0	1	0	0
4.	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	2	2	2	2	4	2
5.	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat	1	0	0	0	0	0
Jumlah Hukuman Disiplin Berat		7	14	9	9	8	2
TOTAL PER TAHUN		83	34	65	32	60	57

Sumber: Bidang KHPdan Kesra BKD DIY 2022.

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang dilihat dari aspek penjatuhan hukuman disiplin baik tingkat rendah, sedang maupun berat dari tahun 2017 sampai tahun 2021 cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan pegawai untuk meningkatkan

kedisiplinan pegawai terhadap peraturan perundangan perlu terus digalakkan untuk dapat mencapai tingkat yang lebih baik.

Penyusunan Renstra ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026. Perencanaan ini memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai tahun 2026.

Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun. Rencana kerja tahunan ini selanjutnya akan ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017–2022 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
- c. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- e. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2024 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;
- g. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
 - h. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
 - i. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005-2025;
 - j. Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - k. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027;
 - l. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah;
 - m. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022–2027 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun tujuan penyusunan perencanaan strategis adalah untuk:

- (1) menjabarkan arahan dan kebijakan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui RPJMD Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027 ke dalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;
- (2) menjabarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 2022–2027 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
- (3) menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
- (4) menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan lainnya serta uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam bab ini memuat struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah. Capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 2022-2027 ini.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat isu-isu strategis dan permasalahan yang dihadapi berdasarkan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Dalam Bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan, tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada akhir periode perencanaan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini diuraikan upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan arah kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Diuraikan juga dukungan program-program untuk mewujudkan visi dan misi serta kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran.

BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini berisikan uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan beserta sumber dananya.

BAB VII: KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pelayanan publik dewasa ini menjadi isu strategis yang merupakan gambaran harapan masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian secara berkelanjutan akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan (*trust*) dan legitimasi terhadap Pemerintah. Peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian menjadi indikator terjadinya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Kualitas pelayanan terkait erat dengan manajemen sumber daya yang dimiliki.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah tugas Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Badan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- c. penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- e. Penilaian dan sertifikasi kompetensi pegawai;
- f. pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
- g. pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
- h. fasilitasi pembinaan reformasi birokrasi Badan;
- i. fasilitasi penyusunan kebijakan proses bisnis Badan;
- j. pengembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam lingkup Badan;
- k. pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang

kepegawaian;

- l. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia/Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah Istimewa Yogyakarta;
- m. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- n. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/kota; dan
- o. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1. Subbagian Umum; dan
 - 2. Subbagian Keuangan;
- c. Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai;
- d. Bidang Pengembangan Pegawai;
- e. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai;
- f. Bidang Administrasi Kepegawaian;
- g. Unit Pelaksana Teknis; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Ketugasan dan fungsi masing-masing bidang dijabarkan sebagai berikut:

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan Badan. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. penyusunan program kerja Sekretariat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kesekretariatan;
- c. penyusunan program Badan;
- d. pengelolaan keuangan Badan;
- e. penyelenggaraan kepegawaian Badan;
- f. penyelenggaraan kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepustakaan, kearsipan, kehumasan, dan ketatalaksanaan Badan;
- g. pelaksanaan program administrasi perkantoran;
- h. pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi;

- i. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia /Korps Profesi Pegawai ASN DIY;
- j. pemantauan dan evaluasi program serta penyusunan laporan kinerja Badan;
- k. fasilitasi pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kerjasama teknis;
- l. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- m. fasilitasi kesekretariatan dan pembinaan jabatan fungsional di bidangnya;
- n. penyiapan bahan fasilitasi pembinaan reformasi birokrasi Badan;
- o. penyiapan bahan kebijakan proses bisnis Badan;
- p. pelaksanaan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam lingkup Badan;
- q. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Sekretariat; dan
- r. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai mempunyai tugas tugas melaksanakan perencanaan, pengadaan dan sistem informasi pegawai untuk meningkatkan persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai dan persentase pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian terintegrasi valid dan terbaru. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis penyusunan kebutuhan, pengadaan, dan pengelolaan sistem informasi pegawai;
- c. penyelenggaraan program perencanaan, pengadaan pegawai, dan pengelolaan sistem informasi pegawai;
- d. penyusunan formasi pegawai;
- e. penyelenggaraan pengadaan ASN;
- f. Pengoordinasian pengadaan ASN kabupaten/kota;
- g. penyelenggaraan administrasi Tenaga Bantu;
- h. pengelolaan database kepegawaian;
- i. pengembangan dan pengelolaan Sistem Informasi Pegawai;
- j. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- k. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai; dan

- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengembangan karir, pengembangan kompetensi, promosi, dan mutasi ASN untuk meningkatkan persentase pemenuhan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi :

- a. penyusunan program Bidang Pengembangan Pegawai;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis Bidang Pengembangan Pegawai;
- c. penyelenggaraan program peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karier pegawai;
- d. pengoordinasian kebijakan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, promosi, dan mutasi ASN;
- e. pengoordinasian penyiapan bahan kebijakan teknis pengembangan karier, pengembangan kompetensi, promosi, dan mutasi ASN;
- f. fasilitasi pengembangan karier ASN Kabupaten/Kota;
- g. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- h. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Pengembangan Pegawai; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan mempunyai tugas fasilitasi kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai dan persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian dan meningkatnya predikat kinerja pegawai. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan ASN dan Tenaga Bantu;
- c. pengoordinasian penyiapan bahan kebijakan teknis kedudukan hukum, dan kesejahteraan ASN serta Tenaga Bantu;
- d. penyelenggaraan program pembinaan kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai;
- e. pengoordinasian, pembinaan, dan pemeliharaan kesehatan jasmani dan rohani ASN;

- f. pengoordinasian penjatuhan hukuman disiplin Pegawai;
- g. pengoordinasian penetapan kedudukan hukum Pegawai;
- h. Perlindungan kesejahteraan bagi Pegawai;
- i. pengoordinasian penyelesaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- j. pengoordinasian pemberian penghargaan kepada ASN;
- k. pengoordinasian analisis kesenjangan kinerja;
- l. pengoordinasian penilaian kinerja ASN;
- m. pengoordinasian pemberian kesejahteraan Pegawai;
- n. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- o. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan; dan
- p. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, dokumentasi, kepangkatan dan pensiun tepat waktu. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Administrasi Kepegawaian;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis Bidang Administrasi Kepegawaian;
- c. penyelenggaraan program peningkatan administrasi kepegawaian;
- d. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis pengelolaan administrasi kepegawaian, dokumentasi, kepangkatan, dan pensiun;
- e. penyelenggaraan pengelolaan administrasi kepegawaian, dokumentasi, kepangkatan, dan pensiun;
- f. fasilitasi dan pengelolaan kepangkatan kabupaten/kota;
- g. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- h. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Administrasi Kepegawaian; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Melalui Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Pada Badan Kepegawaian Daerah menetapkan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Susunan organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai terdiri dari:

1. Kepala Balai;
2. Subbagian Tata Usaha;
3. Seksi Pengukuran dan Pengujian;
4. Seksi Hubungan Antar Lembaga;
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- b. perumusan kebijakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai;
- c. pengelolaan ketatausahaan, keuangan dan kerumahtanggaan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- d. pengelolaan pengukuran dan penilaian kompetensi pegawai;
- e. pengelolaan pemeriksaan dan konseling psikologi;
- f. perumusan kebijakan kerjasama pengukuran kompetensi pegawai;
- g. pelaksanaan ketatausahaan;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- j. pengelolaan LSP

Seksi Hubungan Antar Lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d mempunyai tugas menyelenggarakan dan pengembangan jejaring kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai. (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Hubungan Antar Lembaga mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Hubungan Antar Lembaga;
- b. penyelenggaraan pemasaran dan promosi penyelenggaraan kerjasama pengukuran kompetensi dan potensi serta konseling psikologi;
- c. penyiapan bahan penyelenggaraan kerjasama pengukuran kompetensi dan potensi serta konseling psikologi aparatur dan pegawai swasta;
- d. pelaksanaan evaluasi kepuasan pelanggan pasca pengukuran kompetensi dan potensi serta konseling psikologi;
- e. pengembangan jejaring kerja antar penyelenggara pengukuran kompetensi;
- f. penyelenggaraan pengembangan asesor dan petugas penyelenggara pengukuran kompetensi dan potensi serta konseling psikologi;
- g. pengelolaan LSP;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Seksi Hubungan Antar Lembaga; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Pengukuran dan Pengujian mempunyai tugas melaksanakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- b. perumusan kebijakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai;
- c. pengelolaan ketatausahaan, keuangan dan kerumahtanggaan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- d. pengelolaan pengukuran dan penilaian kompetensi pegawai;
- e. pengelolaan pemeriksaan dan konseling psikologi;
- f. perumusan kebijakan kerjasama pengukuran kompetensi pegawai;
- g. pelaksanaan ketatausahaan;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Subbagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b mempunyai tugas melaksanakan kearsipan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, kerumahtanggaan, kehumasan, kepustakaan, serta

penyusunan program dan laporan kinerja. (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Subbagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

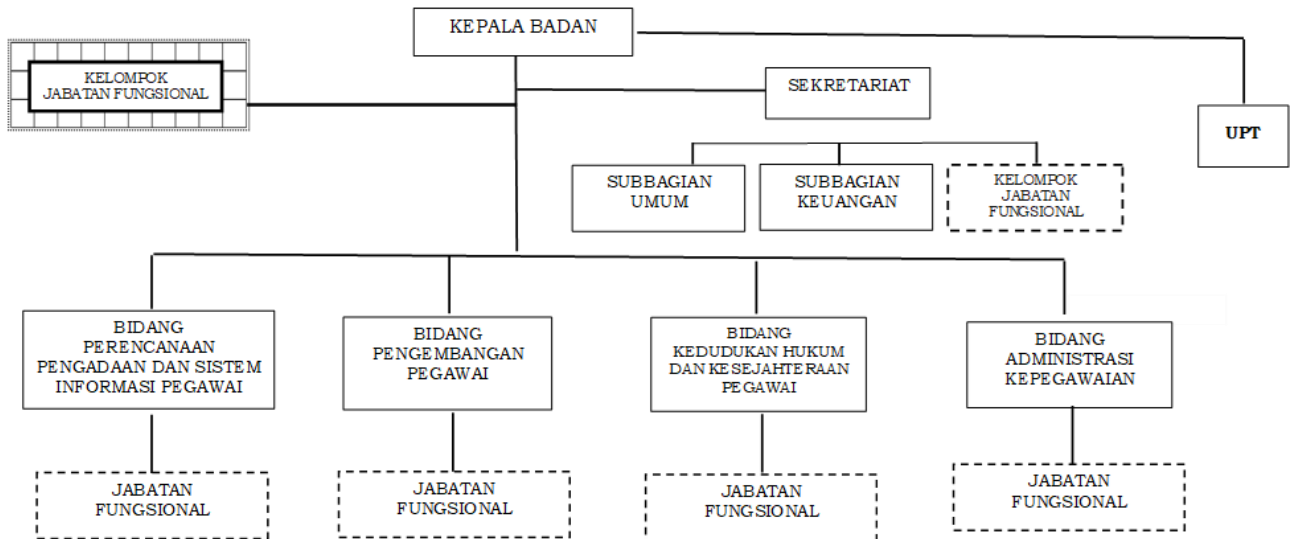
- a. penyusunan program kerja Subbagian Tata Usaha;
- b. penyusunan program kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- c. pengelolaan kearsipan;
- d. pengelolaan keuangan;
- e. pengelolaan kepegawaian;
- f. pelaksanaan kegiatan kerumahtanggaan;
- g. pelaksanaan kehumasan;
- h. pengelolaan barang;
- i. pengelolaan kepustakaan;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan program Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan Subbagian Tata Usaha; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tertuang dalam Lampiran Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat dalam bagan berikut:

Bagan 2.1.

STRUKTUR ORGANISASI BKD DIY

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

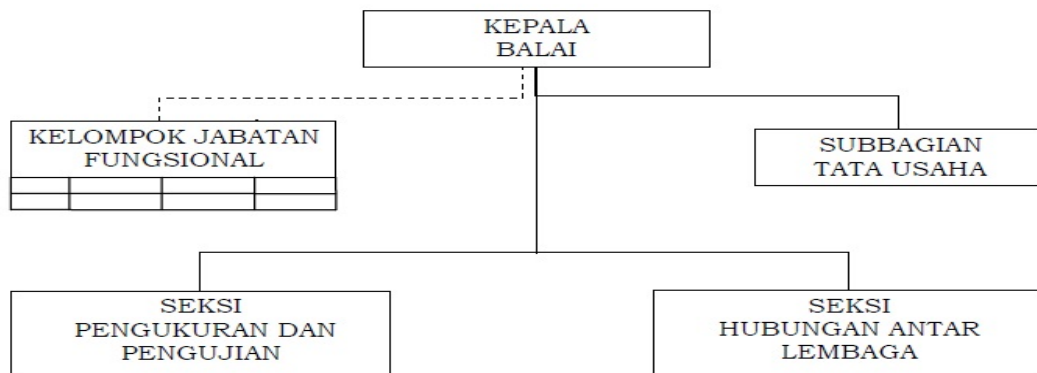


Sumber: Lampiran Pergub DIY Nomor 101 tahun 2022.

Bagan 2.2.

STRUKTUR ORGANISASI BALAI PKP

Bagan Struktur Organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai



Sumber: Lampiran Pergub DIY Nomor 101 tahun 2018.

Berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah sebagaimana tercantum dalam Pergub DIY Nomor 101 Tahun 2022, struktur organisasi telah sesuai dan relevan dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 7

Tahun 2022 tentang Sistem Kerja di Instansi Pemerintah. Akan tetapi, ini menjadi sebuah tantangan bagi organisasi karena terdapat perubahan mekanisme kerja sebagaimana disesuaikan dengan semangat Reformasi Birokrasi (RB). Dalam pelaksanaan tugas, pejabat fungsional dan pelaksana dapat bekerja secara individu dan/atau dalam tim kerja dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi, dan kolaborasi berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan sebagai ujung tombak pelayanan. Rantai birokrasi yang semakin pendek perlu diimbangi dengan penguatan dalam rantai kendali.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Daerah Istimewa Yogyakarta harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, dan sarana prasarana yang memadai. Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan keadaan per 31 Desember 2022 sebanyak 94 orang (sumber: Simpeg BKD DIY, per 31 Desember 2022), dengan klasifikasi berdasarkan golongan, jenjang pendidikan, eselon dan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

a. Berdasarkan Golongan

Tabel 2.1.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Golongan

	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Golongan I	0	0	0	0
Golongan II	6	2	2	3
Golongan III	21	31	4	11
Golongan IV	5	2	1	1
Jumlah:	32	35	8	15

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2022.

b. Berdasarkan pendidikan

Tabel 2.2.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan

	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
S-3	0	0	0	0
S-2	9	7	1	8
S-1	6	15	3	4
D-IV	9	6	0	0

D-III	2	2	2	2
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
SLTA	6	4	2	1
SLTP	0	0	0	0
SD	0	1	0	0
Jumlah:	32	35	8	15

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2022.

c. Berdasarkan eselon

Tabel 2.3.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Eselon

Eselon	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Eselon II.a	0	1	0	0
Eselon III.a	3	2	1	0
Eselon IV.a	1	1	2	1
	4	4	3	1

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2022.

d. Jenis kelamin

Tabel 2.4.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	BKD	Balai PKP
Laki-laki	32	8
Perempuan	35	15

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2022.

Aset yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5.
Daftar Aset Yang Dikelola BKD DIY

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*
	Aset Tetap		
1.	Tanah	1	400.000.000,00
2.	Alat Besar	6	793.052.100,00
3.	Alat Angkutan	14	1.826.956.984,00
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	8	7.800.000,00
5.	Alat Pertanian	2	4.040.000,00

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*
6.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.804	8.074.946.891,00
7.	Alat Studio, Komunikasi Dan Pemancar	188	772.043.149,00
8.	Alat Kedokteran dan Kesehatan	4	9.976.000,00
9.	Alat Laboratorium	1	16.302.000,00
10.	Komputer	337	2.984.486.100,00
11.	Rambu-Rambu	3	15.790.000,00
12.	Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	4	7.294.871.816,00
13.	Jalan, Jaringan dan Irigasi Jalan dan Jembatan	0	0
14.	Instalasi	1	546.436.413,00
15.	Jaringan	0	0
16.	Aset Tetap Lainnya Buku Perpustakaan	1.729	100.546.300,00
17.	Barang Bercorak Kebudayaan	32	26.240.000,00
18.	Aset Tidak BerKonstruksi Dalam Pengerjaan Konstruksi Dalam Pengerjaan	2	929.113.200,00
19	Aset Tidak Berwujud Aset Tidak Berwujud Lainnya	57	775.416.500,00
	Jumlah	5.193	24.578.017.453,00

Sumber: Laporan Inventaris Aset BKD DIY per 31 Desember 2022

Berdasarkan kondisi SDM di atas, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah didukung dengan ketersediaan SDM yang cukup memadai, namun demikian ketersediaan SDM di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum bisa dipenuhi 100 persen, dan hanya tersedia 67 %, (70 pegawai dari total kebutuhan 112) dan itupun masih didukung oleh Pegawai Non ASN (Tenaga Bantu) sejumlah 4 (empat) orang, yang kemungkinan *turn over*-nya sangat tinggi, demikian pula di Balai Pengukuran Kompetensi ketersediaan tidak bisa dipenuhi 100 persen hanya bisa diper dari 70 persen (24 Pegawai dari total kebutuhan 35) belum lagi ditambah masih kurangnya pemenuhan jabatan fungsional assessor yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan ketugasan di Balai Pengukuran Kompetensi.

Selanjutnya berdasarkan gambaran kondisi aset di atas, dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana pendukung layanan Badan Kepegawaian Daerah sudah cukup memadai. Namun, dengan dimulainya pembangunan gedung baru di tahun 2023 tentu menjadikan aset tersebut belum bisa dioptimalkan dan saat ini lokasi kerja BKD DIY berpindah sementara sampai dengan gedung baru selesai dibangun serta dapat ditempati. Tentunya sarana prasarana sementara yang ditempati dan digunakan belum cukup memadai dalam pelaksanaan ketugasan Badan Kepegawaian Daerah, sehingga diperlukan

penyesuaian dan penyeselarasan agar sarana dan prasarana (walaupun sementara) menjadi lebih memadai dan menjadikan para pegawai dalam bekerja menjadi lebih nyaman.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada periode sebelumnya (tahun 2017-2022) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama dalam Perencanaan Strategis BKD periode Tahun 2017-2022 mengalami beberapa kali perubahan karena target kinerja indikator telah tercapai dan perlu revaluasi untuk menentukan kembali indikator kinerjanya. Capaian kinerja selama periode 2017-2022 tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.6.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
Daerah Istimewa Yogyakarta
Periode 2017-2022

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun					Realisasi capaian Tahun					Persentase Realisasi capaian Tahun				
					2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur	-	-	85.00	78.00	79.50	81.50	83.00	85.00	85.35	88.41	88.41	90.95	88.89	109.42	111.21	108.48	109.58	104.58

Berdasarkan Peraturan Daerah DIY No. 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 – 2022 yang dituangkan ke dalam dokumen-dokumen perencanaan SKPD dan, Badan Kepegawaian Daerah DIY telah memiliki tolok ukur kinerja dan indikator kinerja pelayanan yang dapat diuji sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, norma dan standar pelayanan.

Badan Kepegawaian Daerah DIY memiliki satu Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan formula indikator (meta indikator) yaitu “Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua”.

Tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) “Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur” tahun 2018 s.d. tahun 2022 terpenuhi dari target yang ditetapkan, yaitu target 78% di tahun 2018, 79.5% di tahun 2019; 81.5% di tahun 2020; 83% di tahun 2021; dan 85% di tahun 2022 tercapai secara keseluruhan. Hasil capaian kinerja tahun 2018 s.d. tahun 2022

berturut-turut adalah 85.35%; 88.41%; 88.41; 90.95%; dan 88.89%, sehingga hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2018 s.d. tahun 2022 dengan kategori berhasil memenuhi target kinerjanya. Dengan demikian indikator sasaran Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur yang ditetapkan tercapai 100%.

Meskipun demikian upaya untuk meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas dan kredibilitas terus akan dilakukan agar lebih mampu dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kepegawaian kepada pegawai Pemda DIY.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Layanan-layanan yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) yang kemudian di-rebranding menjadi ASN Memayu. *Rebranding* ini dilakukan untuk menyegarkan kembali atau memperbaiki citra dari SIMPEG, serta mengharmonisasikan *brand* SIMPEG yang baru dan melakukan pembaharuan *fitur* dan *interface* yang diharapkan dapat mendukung arah strategik Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan ASN Memayu ini diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan dan pelayanan manajemen kepegawaian yang lebih akurat, terintegrasi, *real time* dan berkualitas, serta mudah digunakan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. ASN Memayu nantinya akan dirancang berupa aplikasi berbasis *mobile apps*. Aplikasi ini diharapkan akan memberikan perlindungan dan jaminan informasi kepegawaian kepada ASN melalui kemudahan menyampaikan informasi kesesuaian data kepegawaian ASN Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam membangun dan menjalankan sistem ini dibutuhkan anggaran, sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari ASN yang ada dengan ditambah oleh tenaga Non ASN (Tenaga Bantu).

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dapat diberikan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, masyarakat umum maupun pengguna layanan lainnya, diatur melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 065/02610 Tahun 2021 Tentang Penetapan Standar Pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah DIY, yang meliputi:

- a. Layanan Informasi Publik.
- b. Layanan Pengaduan.
- c. Layanan Seleksi Pegawai Non ASN
- d. Layanan Informasi Data Pegawai
- e. Layanan Pemberian Rekomendasi surat Izin Perjalanan Dinas Ke Luar Negeri.
- f. Layanan Pengembangan Kompetensi.
- g. Layanan Pindah Wilayah Kerja.
- h. Layanan Pemberian Surat Izin (Cuti / Perkawinan/ Perceraian Kepala Desa/Perangkat Desa)
- i. Layanan Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya Kepada PNS.
- j. Layanan Penerbitan SK Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi ASN.

- k. Layanan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami dan Kartu Taspen.
- l. Layanan Dokumentasi Pegawai.
- m. Layanan Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS.
- n. Layanan Pensiun PNS

Layanan yang diselenggarakan oleh BKD DIY merupakan bagian dari proses Manajemen ASN yang akan selalu berkembang secara dinamis dan harmonis. Perencanaan yang matang terkait arah kebijakan dan penyediaan sarana prasarana akan menjadi penentu keberhasilan dalam proses Manajemen ASN. Berikut adalah beberapa tantangan dan peluang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam rangka melaksanakan tugasnya yaitu melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah:

- a. Optimalisasi pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. Optimalisasi sarana dan prasarana pendukung layanan kepegawaian yang memadai dalam rangka pelaksanaan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang;
- c. Peningkatan integritas dan profesionalisme ASN lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai upaya dalam peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan secara optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja sehingga tercipta iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang diharapkan;
- d. Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan teknis turunannya. Aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah pemberdayaan (*empowerment*) yaitu: Pertama; memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah

Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi;

- e. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian baik yang berupa bangunan fisik maupun non fisik berupa penyusunan DED (*Detail Engineering Design*) Gedung BKD DIY, Perizinan Bangunan Gedung (PBG) dan *Grand Design* Pengembangan Teknologi Informasi (TI) telah dilaksanakan sebagai langkah awal.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Governance merupakan paradigma baru dalam tatanan pengelolaan pemerintahan. Terdapat tiga pilar *governance*, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Sementara itu, paradigma pengelolaan pemerintahan yang sebelumnya berkembang adalah *government* sebagai satu-satunya penyelenggara pemerintahan. Dengan bergesernya paradigma dari *government* ke arah *governance*, yang menekankan pada kolaborasi dalam kesetaraan dan keseimbangan antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat madani (*civil society*) maka dikembangkan pandangan atau paradigma baru administrasi publik yang disebut dengan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sesuai Visi, Misi, Sasaran dan Arah Pembangunan DIY pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) DIY 2022-2027, unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian mengacu pada sasaran Pembangunan DIY sebagai penjabaran misi Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta yaitu **Meningkatnya Good Governance**. Hal ini selaras dengan sasaran sebagaimana tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola dengan strategi Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional.

Tabel 3.1 Keterkaitan RPJMD DIY 2022-2027 dengan RPJMN 2020-2024 di bidang kepegawaian

RPJMD DIY 2022-2027	RPJMN 2020-2024
<p>Sasaran: Meningkatnya <i>Good Governance</i></p> <p>Strategi: Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Aparatur</p>	<p>Sasaran: Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola</p> <p>Strategi: Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional</p>

Sumber: RPJMD DIY 2022-2027 dan RPJMN 2020-2024

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individu pegawai menuju perspektif manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*). Pengembangan ini bertujuan untuk menyediakan sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta yang tertuang dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

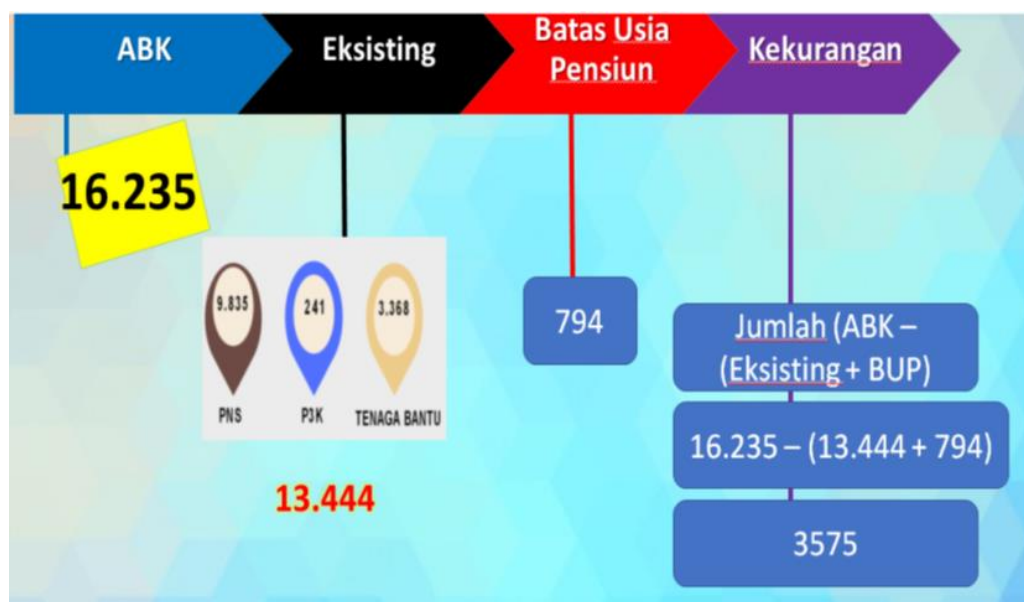
Namun permasalahan kepegawaian tidak hanya terkait dengan Manajemen ASN saja, pelaksanaan reformasi birokrasi juga masih menyisakan permasalahan-permasalahan terkait kepegawaian dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan. Permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Alokasi dan Distribusi ASN

Alokasi dan distribusi ASN secara kuantitas dan kualitas masih belum seimbang dan merata. Secara kuantitas, jumlah ASN Pemerintah Daerah DIY masih belum cukup memadai. Dari sejumlah 16.235 formasi Kebutuhan Pegawai masih terdapat kekurangan sejumlah 3575 pegawai atau sekitar 22,2 % formasi belum terpenuhi. Hal ini dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 3.1

Kondisi ASN Pemda DIY Tahun 2022



Sumber: SIMPEG BKD DIY, diolah

Ketersediaan pegawai yang belum cukup memadai tersebut juga ditambah dengan pertumbuhan minus melalui pengurangan jumlah pegawai karena adanya PNS pensiun setiap tahun sebanyak 500-600 orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3-1.

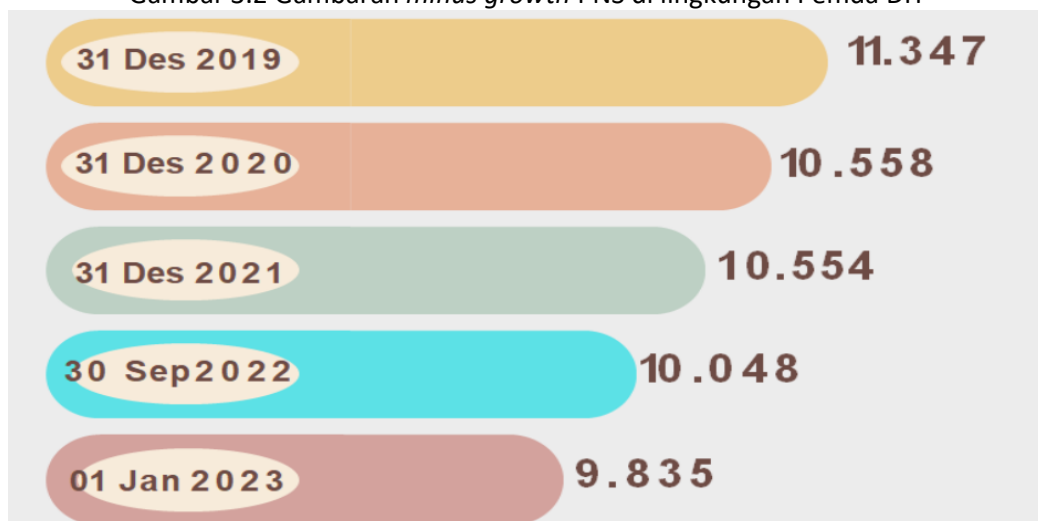
Tabel 3.2 Proyeksi Jumlah PNS Pemda DIY yang Memasuki Masa Pensiun Tahun 2023-2027

NO	TAHUN	JUMLAH PNS Pensiun (Orang)
1	2023	613
2	2024	602
3	2025	606
4	2026	527
5	2027	522

Sumber: SIMPEG BKD DIY, diolah

Terlebih lagi dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir pertumbuhan pegawai menjadi minus karena minimnya penambahan jumlah pegawai baru karena adanya kebijakan moratorium CPNS, walaupun ada yang masuk itupun dikarenakan Pemda DIY mendapatkan alokasi formasi CPNS lulusan IPDN dan PKN STAN itu pun sangat terbatas yaitu IPDN rata-rata hanya 5 (lima) CPNS (tahun 2022) dan PKN STAN 34 (tahun 2022) dan pegawai mutasi sebanyak 50 PNS. Adapun *minus growth* PNS di lingkungan Pemda DIY sebagaimana dapat dilihat dalam berikut:

Gambar 3.2 Gambaran *minus growth* PNS di lingkungan Pemda DIY



Sumber: SIMPEG BKD DIY, diolah

2. Kurangnya Perhatian Terkait Peningkatan Kompetensi Pegawai

Permasalahan pemenuhan kebutuhan pegawai juga menjadi salah satu penyebab perlu dilakukan peningkatan kompetensi dalam rangka pemecahan masalah terkait sisi kuantitas yang

tidak terpenuhi yang diatasi melalui penguatan dari sisi kualitas. Selain hal tersebut, mengacu pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa komposisi PNS Pemda DIY dengan tingkat pendidikan SLTA ke bawah masih cukup tinggi. Hal ini menjadi salah satu indikator perlunya perhatian khusus terkait pengembangan kompetensi pegawai baik melalui jalur formal maupun non formal. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa kompetensi pegawai terdiri dari kompetensi teknis dan kompetensi manajerial. Kompetensi teknis dapat dikembangkan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu kendala dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Sehingga perlu dilakukan langkah alternatif lain dalam meningkatkan kompetensi melalui jalur pelatihan secara klasikal maupun non klasikal. Hal ini perlu dilakukan karena kompetensi pegawai menjadi hal yang krusial dalam mendukung pelaksanaan pembangunan daerah yaitu dari sisi profesionalitas SDM penyelenggara pemerintahan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memiliki unjuk kerja yang optimal, memiliki kecakapan yang memadai, inovatif, memiliki keunggulan di bidangnya dan mampu berdaya saing di kancah persaingan global.

3. Rendahnya Indeks Profesionalitas ASN

Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Pemerintah Daerah Daerah Istimewa masih dalam kategori sangat rendah, ada beberapa faktor yang menyebabkan, selain keterbatasan penganggaran dalam pengiriman ASN dalam diklat gelar dan non gelar, rendahnya kesadaran ASN untuk melaporkan dan meng-*update* data diklat yang diikuti juga menjadi faktor penyebab. Kemudian dari faktor eksternal, Integrasi 2 (dua) arah SIMPEG (ASN Memayu) dengan SAPK (BKN) juga menjadi faktor yang menjadikan kelambatan update riwayat diklat yang menjadi penentu utama skor IP ASN Pemda DIY.

Penanganan terkait permasalahan tersebut sebenarnya telah diupayakan dengan kebijakan penambahan anggaran pengembangan kompetensi. Namun karena ada prioritas penganggaran untuk penanganan Covid-19 hal tersebut belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Begitu pula dengan pengaturan kewajiban ASN untuk melaporkan dan meng-*update* riwayat diklat juga telah diatur melalui Peraturan Gubernur Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 102 Tahun 2021 tentang Orkestrasi Pengelolaan Manajemen Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi. Akan tetapi, karena kurangnya sosialisasi dan lemahnya pengawasan serta sanksi bagi yang melanggar, hal tersebut masih belum menjawab permasalahan dari rendahnya kesadaran pegawai. Begitu pula

upaya integrasi yang telah diupayakan untuk mempercepat dan meningkatkan skor IP ASN juga belum optimal karena adanya transisi mutasi SAPK (BKN) ke SI ASN (BKN).

4. Masih adanya *mismatch* penempatan PNS dalam jabatan

Adanya tuntutan penyelarasan penempatan pegawai berdasarkan kelas jabatan, yang sementara ini masih mengedepankan jenjang pendidikan (SMA, D.III dan S.1) yang sesuai dengan kelas jabatan dengan agak mengabaikan kualifikasi pendidikan (syarat kualifikasi pendidikan) telah memberikan sedikit dampak yaitu adanya *mismatch* dalam penempatan pegawai. Walaupun telah diupayakan dengan kebijakan rotasi dan mutasi secara periodik 2 s.d 5 tahun, namun kebijakan tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh organisasi perangkat daerah.

5. Dinamika Perubahan Regulasi Kepegawaian yang sangat cepat

Dinamika perubahan regulasi kepegawaian yang sangat cepat menjadikan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang dilakukan belum bisa mengakomodir semua kebutuhan layanan kepegawaian. Keterbatasan anggaran yang hanya memungkinkan penambahan fitur atau modul untuk 1 (satu) atau maksimal 2 (dua) layanan setiap tahun menjadi salah satu penyebabnya. Belum lagi dinamika perkembangan teknologi juga menjadi faktor penyebab penyesuaian SIMPEG kedalam *platform* baru ASN MEMAYU yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini terkendala dengan penyesuaiannya karena memerlukan waktu dan dengan kata lain transformasi ke *platform* baru tersebut tidak hanya memindahkan tetapi lebih tepat dengan membangun ulang sistem yang lama ke sistem yang baru.

6. Integritas dan Kinerja ASN dinilai belum optimal oleh masyarakat

Integritas Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan perundangan dan kepatuhan terhadap kode etik Pegawai Negeri Sipil. Sedang kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Perlu upaya pencitraan kembali melalui komitmen bersama dalam pelaksanaan pelayanan, yang kemudian hal tersebut menjadi suatu budaya kerja organisasi, agar kinerja PNS dapat memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Kinerja yang baik akan diiringi dengan disiplin ASN yang baik pula. Saat ini disiplin pegawai perlu ditingkatkan terutama ketaatan terhadap jam kerja pegawai.

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah

Pada RPJPD 2005-2025, dinyatakan bahwa masyarakat Yogyakarta yang akan dituju di masa depan adalah masyarakat yang maju, mandiri, dan sejahtera. Visi ini kemudian diturunkan dan diperkuat di dalam RPJMD 2022-2027 melanjutkan sebagaimana tema RPJMD 2012-2017 dan RPJMD 2017-2022: “Among Tani Dagang Layar” (2012-2017) serta “Menyongsong Abad Samudera” (2017-2022). Visi Gubernur DIY 2022-2027 adalah:

“Terwujudnya PANCAMULIA Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi”.

Berdasarkan Visi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan Misi. Misi merupakan turunan Visi dengan orientasi pada rumusan cara atau sarana agar visi yang ada dapat diwujudkan. Misi dengan demikian harus disusun dengan kalimat kerja, yang secara jelas dan tegas mengarahkan apa-apa yang harus dilakukan agar Visi yang ada dapat tercapai atau diwujudkan. Misi ini kemudian, akan dirumuskan lebih lanjut menjadi arahan program pembangunan, baik yang spesifik tiap sektor dan lintas sektor.

Dengan rumusan Visi sebagaimana diutarakan di atas, maka dapat dirumuskan empat (4) misi yang pada prinsipnya merupakan pernyataan usaha atau apa-apa yang harus dikerjakan agar Visi yang diharapkan dapat terwujud. Dari visi Terwujudnya PANCAMULIA Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, terdapat empat Misi yang dapat dirumuskan yakni:

- 1) Meningkatkan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan, pembangunan yang inklusif dan pengembangan kebudayaan melalui reformasi kalurahan;
- 2) Memberdayakan Kawasan Selatan dengan mengoptimalkan dukungan infrastruktur, peningkatan kapasitas SDM, dan perlindungan /pengelolaan sumber daya setempat;
- 3) Meningkatkan budaya inovasi dan mengoptimalkan kemanfaatan kemajuan teknologi informasi;
- 4) Melestarikan lingkungan dan warisan budaya melalui penataan ruang dan pertanahan yang lebih baik.

Sebagaimana misi Gubernur tersebut, BKD DIY mendapatkan mandat sebagaimana misi nomor tiga ,yaitu „Meningkatkan budaya inovasi dan mengoptimalkan kemanfaatan kemajuan teknologi informasi“ pada aspek peningkatan kapasitas SDM sektor aparatur guna mendukung Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Peningkatan kapasitas SDM sektor aparatur mendukung tercapainya kemantapan tata kelola pemerintahan yang demokratis dan sumber daya manusia aparatur sipil negara

yang memiliki etos, etika, dan kualitas sebagai **“Trilogi SDM-DIY”**. Etos menyandang pesan perubahan persepsi (*mindset*) dari tugas birokrasi sebagai pekerja kantoran, menjadi tugas birokrasi sebagai **„karya peradaban“**, yaitu bahwa birokrasi tidak hanya menjalankan fungsinya sebagaimana adanya, namun mempunyai rasa memiliki atas apa yang dilaksanakan.

Etika mengandung arti bersatunya pikiran mulia, niat mulia dan tindakan mulia dalam rangka menciptakan SDM yang berintegritas yang menjunjung tinggi budaya malu dan budaya merasa bersalah, sedangkan makna dari kualitas SDM adalah pembentukan sikap bahwa karya birokrasi merupakan karya yang bisa dijadikan rujukan dan menjadi karya yang berkualitas tinggi.

BKD DIY berusaha untuk mewujudkan manajemen SDM yang berkualitas, efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebagai sasaran yang ingin dicapai sekaligus dalam rangka untuk mendukung lima kemuliaan yang menjadi tujuan dari keistimewaan DIY yang diusung oleh Gubernur DIY.

3.3. Telaahan Renstra K/L (Badan Kepegawaian Negara)

Kewenangan Badan Kepegawaian Negara adalah pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional, dengan fungsi-fungsinya yang meliputi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.

Tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian Negara meliputi mengendalikan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah, membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN, dan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Visi BKN tahun 2020-2024 adalah **„Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong“** yang dijabarkan ke dalam 5 (lima) misi yaitu:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;

3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders prespective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, and *learning and growth perspective*, sebagai berikut:

Stakeholders Perspective

- 1) Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan Indikator Kinerja:
 - a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
 - b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Customer Perspective

- 2) Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja:
 - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
 - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN

Internal Process Perspective

- 3) Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN
- 4) Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI–ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN
- 5) Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital

6) Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:

- a. Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

Learning and Growth Perspective

7) Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel:

- a. Indeks profesionalitas ASN BKN
- b. Indeks Maturitas SPBE BKN
- c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
- d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
- e. Opini atas Laporan Keuangan BKN

BKD DIY sebagai pengelola kepegawaian di daerah, harus menyinkronkan program dan kegiatan sebagaimana program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKN sebagai lembaga pembina kepegawaian di tingkat nasional agar tercapai harmonisasi pengelolaan kepegawaian.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Reformasi birokrasi menjadi salah satu fokus penyelenggaraan pemerintahan sebagai mana tertuang dalam 5 (lima) arahan Presiden sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi salah satu langkah yang diambil adalah dengan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Pemerintah Daerah DIY pada tahun 2021 telah melaksanakan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional pada Jabatan Administrasi tertentu sesuai hasil rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri RI setelah dilakukan validasi bersama dengan Kemenpan & RB RI. Proses Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional tidak hanya berhenti pada tahap pengangkatan/pelantikan saja, akan tetapi hal ini akan menimbulkan tantangan baru dalam manajemen ASN khususnya di Pemda DIY.

Selain hal tersebut, Sistem Merit juga menjadi salah satu isu strategis dalam manajemen kepegawaian. Pada tahun 2020, Pemerintah Daerah DIY mendapatkan predikat “sangat baik” dalam

penerapan Sistem Merit setelah dilakukan penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Penilaian ini meliputi 8 (delapan) aspek yaitu:

1. perencanaan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. pengembangan karier;
4. promosi dan mutasi;
5. manajemen kinerja;
6. penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. perlindungan dan pelayanan; dan
8. sistem informasi.

Predikat “sangat baik” pada penilaian Sistem Merit Pemda DIY diraih pada tahun 2020 dengan nilai 342 (indeks 0,83). Kemudian di tahun 2022 Pemda DIY masih mempertahankan predikat “sangat baik” tersebut dengan nilai 349 (indeks 0,85). Hal ini tentu saja harus dipertahankan dan ditingkatkan sebagai aspek yang mendukung sasaran Pemda DIY di tahun 2027 yaitu Meningkatnya *Good Governance* dengan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 90,79. Berikut ini adalah isu-isu strategis di bidang kepegawaian:

1. Maturitas Penerapan Manajemen Talenta

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang disusun dalam rangka mewujudkan profesionalitas dan sistem karier PNS yang terbuka dan kompetitif, menuntut perubahan yang cepat yang harus segera diantisipasi. Beberapa fenomena yang muncul sebagai dampak dari perubahan dalam bentuk reformasi birokrasi, antara lain adanya kebijakan moratorium PNS yang berdampak pada berkurangnya kesempatan mendapatkan SDM baru yang berpotensi. Hal ini berimbas pada keharusan untuk memberdayakan pegawai yang sudah ada. Di Pemerintah daerah DIY sendiri, dalam beberapa tahun ke depan akan terjadi ‘*generation gap*’, karena jumlah pegawai yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) cenderung meningkat. Hal ini terjadi juga pada tingkat struktural. Fenomena ini bermuara pada keterbatasan jumlah SDM yang berkualitas. Menjadi suatu permasalahan di beberapa organisasi pemerintah, yaitu bagaimana mengembangkan SDM yang ada saat ini untuk dapat memberikan kontribusi pada kinerja unggul organisasi serta mengantisipasi perubahan yang terjadi. Permasalahan ini tidak akan teratasi dengan melakukan pola pengembangan pegawai yang tradisional, tetapi perlu langkah pola pengembangan yang strategis. Istilah ‘strategis’ dalam hal ini dimaknai sebagai pola yang terintegrasi dan efektif. Dari fenomena ini, memunculkan suatu permasalahan tentang strategi yang harus dilakukan untuk mengembangkan SDM bertalenta dalam menghadapi fenomena ini ke depan.

Manajemen talenta merupakan sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah khususnya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tujuan manajemen talenta adalah untuk mempekerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Organisasi yang melaksanakan manajemen talenta akan mendapatkan beberapa manfaat, yaitu: (a) organisasi mendapatkan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik; (b) pegawai bertalenta tersebut dapat dikembangkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih luas dan lebih besar; dan (c) pengambilan dan pemilihan pegawai bertalenta tersebut dapat diambil dari internal organisasi. Jadi inti manajemen talenta adalah upaya mendapatkan (identifikasi), mengembangkan dan mempertahankan pegawai internal yang berkontribusi maksimal terhadap organisasi.

Langkah awal yang harus dilakukan dalam manajemen talenta adalah Menyusun Peraturan Gubernur tentang Manajemen talenta sebagai dasar pelaksanaan dan implementasi manajemen talenta. Langkah yang selanjutnya yaitu menggambarkan kebutuhan talenta di masa depan kemudian dilanjutkan dengan mengakuisisi talenta, pengembangan talenta PNS, retensi talenta PNS, penempatan talenta PNS, pengembangan sistem Informasi Manajemen Talenta, dan terakhir Pemantauan dan Evaluasi Talenta PNS. Selain itu yang penting juga diperhatikan adalah memperkirakan kebutuhan talenta berdasarkan tantangan eksternal, seperti kebijakan-kebijakan pemerintah di bidang SDM aparatur atau PNS. Setelah merumuskan kebutuhan talenta di masa depan maka perlu dilakukan penilaian (*assessment*) untuk mengidentifikasi pegawai, sehingga didapatkan peta pegawai serta pengembangannya. Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi (*Corporate University*) diperkenalkan untuk mengintegrasikan berbagai metode pembelajaran dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan amanat PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Didukung dengan sistem manajemen pengetahuan yang mutakhir, pembelajaran di Pemda DIY menjadi tak terbatas.

2. Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi (*Corporate University*)

Di tengah kondisi global yang penuh tantangan, Pemda DIY dituntut untuk selalu berkinerja unggul, adaptif, dan mampu menghasilkan kebijakan solutif yang dibutuhkan oleh masyarakat dan pelaku ekonomi. Oleh karena itu, sebagai sebuah organisasi, Pemda DIY harus terus belajar agar dapat menghasilkan kinerja dan kebijakan yang berkualitas. Melalui strategi *Corporate University* (Corpu), pembelajaran menjadi terintegrasi ke dalam suatu ekosistem, sehingga setiap pegawai tidak

hanya memperoleh pembelajaran melalui pelatihan (*structured learning*), namun juga dapat belajar dari lingkungan sosialnya (*social learning*) dan dari unit tempat ia bekerja (*learning while working*).

Untuk mewujudkannya tahapan yang dapat dilakukan adalah Perencanaan Pengembangan Kompetensi berbasis *Corporate University*, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berbasis *Corporate University*, Magang dan Pertukaran Pegawai, *Re Entry* Pengembangan Kompetensi berbasis *Corporate University* dan Pengelolaan Indeks Profesionalitas ASN.

3. Penguatan Integritas dan Netralitas ASN

Dalam rangka mewujudkan percepatan Reformasi Birokrasi Indonesia menuju ASN dan birokrasi kelas dunia. ASN Pemda DIY harus menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilitas, responsibilitas, serta integritas birokrasi. Sesuai sumpah dan kode etik ASN, setiap ASN harus memiliki integritas agar tertanam keteguhan hati dan konsisten dalam menjunjung tinggi nilai keyakinan. Hal demikian menjadi penting karena integritas adalah keselarasan pikiran, perkataan, dan perbuatan dengan standar norma, hukum dan nilai-nilai yang berlaku. Bagi ASN, integritas adalah identitas yang melekat dalam kesehariannya karena memang disumpah untuk memegang teguh integritas.

Netralitas harus dilakukan oleh seluruh pegawai ASN untuk menjaga dan menangkai politisasi birokrasi, yang apabila terjadi maka akan menjauhkan kita dari tujuan membangun birokrasi yang profesional sebagai penentu terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*Good and Clean Governance*). Netralitas adalah prinsip utama bagi sikap dan perilaku ASN. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku pelayan publik, ASN harus bersikap adil, tidak berpihak, dan tidak boleh dipengaruhi oleh kepentingan siapapun, baik pribadi, kelompok atau golongan. menjaga netralitas ASN akan memberikan manfaat yang besar bagi semua pihak.

Menjaga netralitas ASN mempunyai beberapa manfaat, antara lain yang pertama, bagi kepala daerah. Target-target kinerja pemerintahan akan tercapai dengan baik karena ASN lebih fokus pada kinerja dan tidak dilibatkan dalam aktivitas politik. Kedua, bagi birokrasi, netralitas ASN akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan penerapan sistem merit serta membuat birokrasi menjadi independen, transparan, dan akuntabel. Ketiga, bagi Pegawai ASN, pengembangan karir akan lebih terbuka dengan berpedoman pada integritas, kompetensi, dan kinerja, serta tidak dipengaruhi oleh kedekatan ASN dengan penguasa ataupun tokoh berpengaruh. Keempat, bagi masyarakat, netralitas yang dilakukan oleh pegawai ASN akan menghasilkan kohesi sosial yang tinggi dengan masyarakat. Kepercayaan masyarakat akan meningkat karena dilayani dan diperlakukan dengan adil.

4. Digital Talent and Leader

Konsep *Smart ASN* digagas untuk menyambut dunia dalam era industri 4.0 yang mengutamakan teknologi dan informasi. Penerapan teknologi dan informasi dalam proses pemerintahan membutuhkan SDM dengan kemampuan tinggi dalam bidang teknologi. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat terminology baru yang diasosiasikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh ASN untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan informasi, yaitu *digital talent* dan *digital leadership*.

Digital talent merupakan talenta dengan kombinasi dari *hard digital skills* dan *soft digital skills* yang mengedepankan pemikiran digital. Tidak hanya kemampuan intrapersonal dan pengetahuan tentang tugas yang dimiliki oleh seorang ASN, namun pengetahuan dan kemampuan terkait teknologi juga menjadi kewajiban bagi seorang ASN.

Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 saat ini mengharuskan perubahan cara hidup manusia menjadi lebih praktis dan efisien. Manusia di era tersebut dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan trend perkembangan teknologi tidak terkecuali ASN. ASN dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan global serta memiliki kualitas dan kompetensi unggul sehingga mampu mewujudkan layanan publik prima kepada masyarakat. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mewujudkan *digital talent* dan *digital leader* (Smart ASN) yaitu *Mapping*, *Rekrutment* dan *On Boarding* ASN Milenial dan Pengembangan Kompetensi ASN Milenial.

5. Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai

Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja.

Reformasi Birokrasi yang digulirkan oleh Pemerintah seperti yang tertuang dalam Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi mencakup perbaikan dari sistem kesejahteraan ASN. Reformasi Kesejahteraan Aparatur Negara/ASN adalah aktivitas yang seharusnya tidak pernah berhenti dan harus senantiasa diperjuangkan oleh setiap ASN selaku individu ataupun bagian dari organisasi. Reformasi harus senantiasa digaungkan karena pengalaman menunjukkan peningkatan Kesejahteraan ASN senantiasa beriringan dengan kenaikan inflasi, biaya hidup senantiasa lebih cepat kenaikannya daripada penghasilan aparatur negara. Peningkatan kinerja dan

kesejahteraan pegawai dapat dilakukan dengan beberapa upaya, yaitu Menyusun Regulasi Penilaian Kinerja, Menyusun Analisis Kesenjangan Kinerja, dan Pemberian Penghargaan dan Sanksi.

6. Peningkatan mutu layanan kepegawaian

Transformasi pelayanan publik merupakan sesuatu hal yang menjadi “kewajiban” di era revolusi industri 4.0 saat ini termasuk dalam aspek layanan kepegawaian. Salah satu aspek terpenting dalam mendorong percepatan tersebut adalah penggunaan teknologi informasi. Terdapat 4 motor yang menjadi penggerak utama pelayanan, pertama digitalisasi layanan kepegawaian, kedua peningkatan kapasitas SDM dengan rutin melakukan *transfer knowledge*, ketiga reorientasi *mindset* pelayanan dengan tujuan memberikan kemudahan kepada seluruh penerima layanan, dan keempat peningkatan sarana dan prasarana yang mudah diakses oleh setiap pengguna layanan termasuk bagi penyandang disabilitas.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Visi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2022-2027 adalah: ***“Mewujudkan Pancamulia Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kelurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi”***

Misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi acuan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode tahun 2022-2027 adalah: ***“Meningkatkan budaya inovasi dan mengoptimalkan kemajuan Teknologi Informasi/TI”*** yang dijabarkan dalam tujuan yaitu ***“Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”*** dengan sasaran ***“Meningkatnya Good Governance”***.

Hal ini merupakan perwujudan dari Pancamulia keempat dan kelima yakni terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis dan terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Tujuan

Berdasarkan misi Gubernur DIY sebagaimana tertuang dalam RPJMD DIY 2022-2027 yaitu Meningkatkan budaya inovasi dan mengoptimalkan kemajuan Teknologi Informasi/TI sebagaimana dijabarkan kedalam tujuan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dengan sasaran Meningkatkan Good Governance serta Program Sinergitas Tata Kelola Pemerintah Daerah, BKD DIY dalam rangka mendukung visi dan misi Gubernur DIY periode 2022-2027 menetapkan tujuan perencanaan strategis BKD DIY periode 2022-2027 yaitu ***“Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur”***.

Sasaran

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka ditetapkan sasaran perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2022-2027 yaitu Meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN. Indikator sasaran yang hendak dicapai adalah Rata-rata persentase pemenuhan aparatur ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data ASN ditambah persentase pemenuhan kompetensi ASN ditambah persentase kompetensi ASN yang terpetakan ditambah persentase penempatan ASN sesuai formasi ditambah persentase

penilaian capaian kinerja ASN dan Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah dengan indikator Kategori RB Perangkat Daerah.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah DIY
Tahun 2022-2027

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur		Indeks Profesionalitas ASN (Skor)	55.09	59.09	63.09	67.09	71
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN	63.15%	68.75%	70.73%	74%	77.63%
		Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah	Kategori RB Perangkat Daerah	A	A	A	A	A

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik melibatkan koordinasi tim kerja, menggunakan faktor pendukung, memanfaatkan peluang dan mengantisipasi hambatan yang mungkin dihadapi agar gagasan terlaksana secara rasional, efisien dalam pendanaan dan mencapai tujuan secara efektif.

Kekuatan (*strength*) adalah kemampuan untuk secara konsisten menampilkan kinerja yang hampir sempurna dalam aktivitas tertentu. Kekuatan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta antara lain:

- Tersedianya regulasi di bidang kepegawaian;
- Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur;
- Kondisi *existing* pegawai yang masih mencukupi;
- Data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi;
- Infrastruktur teknologi informasi yang telah dibangun melalui ASN MEMAYU;
- Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran kompetensi pegawai dengan akreditasi A.

Kelemahan (*weakness*) yang ada antara lain:

- Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan;
- Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi;
- Belum adanya data pengukuran kompetensi bagi seluruh ASN;
- Belum ada pedoman pola karier yang jelas bagi PNS;
- Kinerja ASN perlu ditingkatkan;
- Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran belum optimal dalam memberikan pelayanan disebabkan karena keterbatasan SDM assessor dan sarpras penunjang;
- Jiwa *entrepreneurship* dan inovasi aparatur masih rendah;
- Terbatasnya anggaran dalam penguatan sarana dan prasarana penunjang layanan.

Peluang (*opportunities*) yang merupakan kesempatan baik untuk dimanfaatkan guna mendukung keberhasilan. Peluang yang ada antara lain:

- Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;
- Terbukanya kesempatan untuk melakukan Kerjasama dengan perguruan tinggi dalam rangka peningkatan kompetensi ASN;
- Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik;
- Reformasi Birokrasi di bidang aparatur;
- Pemanfaatan hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan.
- Sertifikasi pada jabatan fungsional;
- Implementasi *merit system* dalam manajemen kepegawaian;
- Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan;
- Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh.

Tantangan/ancaman (*threats*) yang dihadapi antara lain:

- Kinerja ASN dinilai kurang optimal oleh masyarakat;
- Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat;
- Teknologi informasi cepat mengalami perubahan;
- Perwujudan ASN yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY.
- Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga *assessment center* yang lebih profesional.
- Adanya kebijakan *minus growth* pegawai;
- Adanya kebijakan larangan pengangkatan tenaga honorer;
- Kondisi perekonomian pasca pandemi Covid 19.

Analisis Isu-Isu Strategis

Teknik analisis yang akan dilakukan untuk memetakan isu atau faktor strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat Analysis*). Dengan analisis SWOT diharapkan dapat diketahui isu atau faktor-faktor strategis yang perlu dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY di masa yang akan datang untuk pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah DIY.

Melalui analisis SWOT tersebut, BKD DIY mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan strategi yang akan diterapkan yaitu:

- Strategi SO (*Strength Opportunity*) yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk memperoleh keuntungan dari peluang yang tersedia di lingkungan eksternal.

- Strategi WO (*Weakness Opportunity*) yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan eksternal.
- Strategi ST (*Strength Threat*) yaitu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk menghindari ancaman yang datang dari lingkungan eksternal.
- Strategi WT (*Weakness Threat*) yaitu memperkecil kelemahan internal dan menghindari ancaman dari lingkungan eksternal.

Analisis SWOT terhadap faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal dilakukan untuk mendapatkan asumsi-asumsi yang akan digunakan untuk menentukan faktor keberhasilan dan ancaman kegagalan. Bentuk matriks, diuraikan sebagai berikut:

Kekuatan (S)	Peluang (O)	Strategi
1. Tersedianya regulasi di bidang kepegawaian	1. Kemajuan teknologi informasi semakin pesat	S1+O1 : Penguatan regulasi terkait pengembangan TI di bidang kepegawaian
2. Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur	2. Terbukanya kesempatan untuk melakukan Kerjasama dengan perguruan tinggi dalam rangka peningkatan kompetensi ASN	S2+O2 : Memperluas kerjasama terkait pengiriman ASN tugas belajar/ijin belajar dengan perguruan tinggi
3. Kondisi <i>existing</i> pegawai yang masih mencukupi	3. Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	S3+O4: Peningkatan integritas dan kinerja aparatur melalui skema <i>reward and punishment</i>
4. Data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi	4. Reformasi Birokrasi di bidang aparatur	S4+O3: Melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi.
5. Infrastruktur teknologi informasi yang telah dibangun melalui ASN MEMAYU	5. Pemanfaatan hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan	S5+O5: Penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan yang dapat diolah melalui ASN MEMAYU
6. Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran kompetensi pegawai dengan akreditasi A	6. Sertifikasi pada jabatan fungsional	S2+O6: Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional
	7. Implementasi <i>merit system</i>	S5+O7: Mendukung

	dalam manajemen kepegawaian.	pelaksanaan manajemen talenta dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan.
	8. Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan	S3+O8: Penguatan kompetensi ASN terutama di bidang TI untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik
	9. Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh	S2+O9: Peningkatan Kapasitas SDM assessor dan kualitas sarpras pengukuran kompetensi

Kekuatan (S)	Ancaman (T)	Strategi
1. Tersedianya regulasi di bidang kepegawaian	1. Kinerja ASN dinilai kurang optimal oleh masyarakat.	S1+T1 : Mengirim ASN dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja.
2. Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur	2. Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.	S2+T2 : Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan.
3. Kondisi <i>existing</i> pegawai yang masih mencukupi	3. Teknologi informasi cepat mengalami perubahan.	S3+T3 : Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi.
4. Data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi	4. Perwujudan PNS yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY.	S3+T4 : Peningkatan kapasitas ASN dalam pengembangan kompetensi berbasis budaya
5. Infrastruktur teknologi informasi yang telah dibangun melalui ASN MEMAYU	5. Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga Assessment Center yang lebih profesional.	S6+T5: Mengelola dan mengembangkan Balai PKP untuk meraih pasar yang lebih luas.
6. Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran kompetensi pegawai dengan akreditasi A	6. Adanya kebijakan <i>minus growth</i> pegawai	S2+T6: Penguatan kompetensi ASN guna mengatasi kekurangan dari sisi jumlah

	7. Adanya kebijakan larangan pengangkatan tenaga honorer	S3+T7: Redistribusi ASN sesuai dengan kualifikasi jabatan
	8. Kondisi perekonomian pasca pandemi Covid 19	S2+T8: Pengembangan kompetensi melalui Corpu

Kelemahan (W)	Peluang (O)	Strategi
1. Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan	1. Kemajuan teknologi informasi semakin pesat.	W1+O2: Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya.
2. Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi	2. Terbukanya kesempatan untuk melakukan Kerjasama dengan perguruan tinggi dalam rangka peningkatan kompetensi ASN.	W2+O4: Pengiriman ASN dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat.
3. Belum adanya data pengukuran kompetensi bagi seluruh ASN	3. Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	W3+O1: Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi.
4. Belum ada pedoman pola karier yang jelas bagi PNS	4. Reformasi Birokrasi di bidang aparatur	W4+O7: Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas.
5. Kinerja ASN perlu ditingkatkan.	5. Pemanfaatan hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan	W2+O5: Rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman ASN dalam diklat untuk meningkatkan kompetensi.
6. Balai PKP sebagai lembaga pengukuran kompetensi belum mampu bersaing dengan lembaga lain.	6. Sertifikasi pada jabatan fungsional	W5+O4: Meningkatkan kinerja ASN untuk mendukung reformasi birokrasi aparatur.
7. Jiwa entrepreneurship dan inovasi aparatur masih rendah	7. Implementasi <i>merit system</i> dalam manajemen kepegawaian	W6+O5: Penguatan fungsi Balai PKP pada sertifikasi jabatan fungsional
8. Terbatasnya anggaran dalam	8. Pemanfaatan media sosial	W7+O2: Meningkatnya jiwa

penguatan sarana dan prasarana penunjang layanan	dalam peningkatan layanan	entrepreneur aparatur dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan
	9. Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh	
Kelemahan (W)	Ancaman (T)	Strategi
1. Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan	1. Kinerja ASN dinilai kurang optimal oleh masyarakat	W1+T1: Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK) sesuai dengan kebutuhan kompetensi di tiap-tiap jabatan guna meningkatkan kinerja ASN
2. Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi	2. Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat	W2+T2: Percepatan integrasi sistem informasi guna meningkatkan kualitas pelayanan
3. Belum adanya data pengukuran kompetensi bagi seluruh ASN	3. Teknologi informasi cepat mengalami perubahan	W3+T1: Optimalisasi pengukuran kompetensi bagi ASN internal sebagai bahan pengembangan kompetensi guna mendukung kinerja ASN
4. Belum ada pedoman pola karier yang jelas bagi PNS	4. Perwujudan ASN yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY	W4+T1: Menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir PNS sehingga mampu berkinerja optimal.
5. Kinerja ASN perlu ditingkatkan	5. Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga <i>assessment center</i> yang lebih profesional.	W5+T6: Melakukan peningkatan kinerja ASN sebagai upaya penanganan terkait kurangnya jumlah SDM aparatur
6. Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran belum optimal dalam memberikan pelayanan disebabkan karena keterbatasan SDM assessor dan sarpras	6. Adanya kebijakan <i>minus growth</i> pegawai	W5+T1: Peningkatan kesejahteraan ASN sebagai <i>reward</i> atas kinerja pegawai.

penunjang.		
7. Jiwa <i>entrepreneurship</i> dan inovasi aparatur masih rendah	7. Adanya kebijakan larangan pengangkatan tenaga honorer	W6+T5: Perubahan dan pengembangan pengelolaan Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing.
8. Terbatasnya anggaran dalam penguatan sarana dan prasarana penunjang layanan	8. Kondisi perekonomian pasca pandemi Covid 19	

5.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran tahun 2023-2027 adalah:

- a. Mengembangkan manajemen talenta sebagai Langkah maturitas *merit system* pengelolaan kepegawaian.

Manajemen talenta merupakan sistem pengkaderan atau perencanaan suksesi (*succession planning*) pejabat tinggi yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran obyektif lainnya. Tujuan sistem ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Talent pool menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolaan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani.

Manajemen talent pool juga menjadi pioner dalam menjaring data pegawai yang siap menjadi kader dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai formasi yang ada dan mengisi kekosongan jabatan pada masa mendatang. Peta jabatan menjadi semakin mantap dengan ketersediaan aparatur yang memadai dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

- b. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing.

Pengembangan potensi aparatur berdasarkan profil talent yaitu pengembangan kandidat yang telah masuk kelompok talent untuk memenuhi kebutuhan aparatur di masa mendatang. Juga dilakukan monitoring melekat dan berkelanjutan dalam pengelolaan talent dan keterkaitan dengan pengisian jabatan.

- c. Perencanaan pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai berbasis *human capital* yang harus mampu mempertemukan rencana organisasi dengan kebutuhan pegawai dan memetakan secara akurat kompetensi yang diperlukan untuk membangun organisasi. Karena keberhasilan

organisasi tidak terlepas dari keunggulan aparatur yang bertindak sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Input aparatur yang baik dapat diperoleh dari perencanaan kebutuhan yang baik melalui penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai.

d. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai.

Rekrutmen pegawai merupakan proses yang krusial dan kritis. Proses ini sangat menentukan dalam memperoleh pegawai yang handal, berkualitas dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan seleksi CPNS melalui penilaian secara obyektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan dengan mengedepankan prinsip obyektif, transparan, kompetitif, bebas KKN, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang dengan berbasis teknologi informasi pada setiap tahapannya.

e. *Rightsizing*.

Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip “menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat”. Penempatan dan distribusi PNS mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi hasil pengukuran kompetensi tanpa mengabaikan hak-haknya. Rekomendasi mengacu pada analisis jabatan dan profil kompetensi yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pendidikan, diklat serta penjurangan minat dan bakat pegawai. Penempatan pegawai sesuai dengan bakat, kemampuan, peminatan pegawai serta kebutuhan instansi. Penguatan peran Balai PKP dalam memberikan rekomendasi dan penilaian kompetensi secara memadai.

f. Pelaksanaan sistem promosi terbuka.

Undang-undang ASN meletakkan dasar kompetisi terbuka di antara PNS dalam proses pengisian jabatan khususnya dalam mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pengisian jabatan dilakukan secara terbuka di antara PNS yang memenuhi syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan. Dengan sistem ini, maka PNS yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk duduk dalam jabatan baik di pusat maupun di daerah. Kebijakan penerapan sistem pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka pada masa mendatang mempertimbangkan hasil rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai implementasi *merit system*.

g. Profesionalisme PNS.

Reformasi birokrasi bagi aparatur menuntut peningkatan profesionalisme bagi PNS melalui peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan baik formal dan nonformal, serta pelatihan yaitu diklat dan non diklat seperti *coaching*, *mentoring* dan

counseling. Peningkatan profesionalisme melalui diklat dapat dilakukan melalui pengiriman PNS dalam diklat manajerial, diklat teknis/fungsional maupun *sosio cultural*.

h. Penguatan Jabatan Fungsional.

Pengembangan organisasi fungsional berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan menjadi sumber daya profesional di bidangnya. Pemerintah berupaya agar PNS menduduki jabatan fungsional dan memberdayakan jabatan fungsional tersebut.

i. Penerapan Manajemen Kinerja.

Guna mendapatkan informasi mengenai kontribusi PNS terhadap proses penyelenggaraan pemerintahan diperlukan penilaian kinerja yang akurat dan obyektif. Penilaian kinerja yang efektif dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk mengembangkan pegawai, pemberian kesejahteraan, penilaian kinerja aparatur dan sebagainya. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja dilakukan dengan menyusun analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kinerja merupakan perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Analisa kesenjangan digunakan sebagai alat evaluasi yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja aparatur dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Analisis ini juga memperkirakan waktu, biaya, dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kinerja yang diinginkan. Sejak undang-undang ASN disahkan, penilaian kinerja dilakukan dengan pengukuran Sasaran Kerja Pegawai sesuai PP Nomor 46 Tahun 2011.

j. Mewujudkan layanan kepegawaian secara *less paper*. Hal ini sebagai tindak lanjut kebijakan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia untuk melaksanakan layanan berbasis digital serta mewujudkan pelayanan yang mudah dan cepat. Layanan dengan konsep *less paper* diterapkan pada layanan kenaikan pangkat PNS dan Pensiun PNS.

k. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu berdasarkan data kepegawaian terintegrasi berbasis kompetensi. Peningkatan mutu pelayanan perlu didukung dengan ketersediaan sarana prasarana, sistem, metode dan prosedur serta sumber daya pendukung lainnya.

l. Penyiapan Aparatur mutasi dengan memberikan pembekalan keistimewaan yang berisikan materi sejarah keistimewaan, budaya pemerintahan, etika profesi jawa, kebijakan anggaran keistimewaan.

m. Berperan aktif sesuai dengan tugas dan fungsi dalam upaya pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid 19.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan regulasi terkait pengembangan TI di bidang kepegawaian 2. Memperluas kerjasama terkait pengiriman ASN tugas belajar/ijin belajar dengan perguruan tinggi 3. Peningkatan integritas dan kinerja aparatur melalui skema <i>reward and punishment</i> 4. Penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan yang dapat diolah melalui ASN MEMAYU 5. Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional 6. Mendukung pelaksanaan manajemen talenta dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan 7. Penguatan kompetensi ASN terutama di bidang TI untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik 8. Peningkatan Kapasitas SDM assessor dan kualitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan manajemen talenta sebagai langkah maturitas <i>merit system</i> pengelolaan kepegawaian 2. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing 3. Perencanaan kebutuhan pegawai berbasis <i>human capital</i> 4. Perbaiki sistem rekrutmen pegawai 5. <i>Rightsizing</i>. 6. Pelaksanaan sistem promosi terbuka 7. Profesionalisme PNS 8. Penguatan Jabatan Fungsional 9. Penerapan Manajemen Kinerja 10. Penyiapan Aparatur mutasi dengan memberikan pembekalan keistimewaan

		<p>sarpras pengukuran kompetensi</p> <p>9. Mengirim ASN dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja</p> <p>10. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi</p> <p>11. Peningkatan kapasitas ASN dalam pengembangan kompetensi berbasis budaya</p> <p>12. Penguatan kompetensi ASN guna mengatasi kekurangan dari sisi jumlah</p> <p>13. Redistribusi ASN sesuai dengan kualifikasi jabatan</p> <p>14. Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya</p> <p>15. Pengiriman ASN dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat</p> <p>16. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi</p> <p>17. Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas</p> <p>18. Rekomendasi pengukuran</p>	
--	--	---	--

		<p>kompetensi sebagai bahan pengiriman ASN dalam diklat untuk meningkatkan kompetensi</p> <p>19. Meningkatkan kinerja ASN untuk mendukung reformasi birokrasi aparatur</p> <p>20. Meningkatkan jiwa entrepreneur aparatur dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan</p> <p>21. Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK) sesuai dengan kebutuhan kompetensi di tiap-tiap jabatan guna meningkatkan kinerja ASN</p> <p>22. Percepatan integrasi sistem informasi guna meningkatkan kualitas pelayanan</p> <p>23. Optimalisasi pengukuran kompetensi bagi ASN internal sebagai bahan pengembangan kompetensi guna mendukung kinerja ASN</p> <p>24. Menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir PNS sehingga mampu berkinerja optimal</p> <p>25. Melakukan peningkatan kinerja ASN sebagai upaya penanganan terkait kurangnya jumlah</p>	
--	--	--	--

		SDM aparatur 26. Peningkatan kesejahteraan ASN sebagai reward atas kinerja pegawai	
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi 2. Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan 3. Mengelola dan mengembangkan Balai PKP untuk meraih pasar yang lebih luas 4. Penguatan fungsi Balai PKP pada sertifikasi jabatan fungsional 5. Perubahan dan pengembangan pengelolaan Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan layanan kepegawaian secara <i>less paper</i> 2. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu berdasarkan data kepegawaian terintegrasi berbasis kompetensi 3. Berperan aktif sesuai dengan tugas dan fungsi dalam upaya pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid 19

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan juga selaras dengan agenda dalam RPJMD Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dari itu, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merubah Paradigma manajemen kepegawaian dari administrasi pegawai menuju ke manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Administrasi pegawai merupakan rangkaian aktivitas penyusunan dan pencatatan data serta informasi (*drafting and recording data plus information*) pegawai secara otomatis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan pegawai. Manajemen ASN adalah serangkaian aktivitas menilai ASN sebagai sumber daya, aset, faktor determinan dalam sukses atau gagalnya program-program pembangunan pemerintah. Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan tersebut, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman dalam perumusan dan operasionalisasi program dan kegiatan yang ada.

Rencana program dan kegiatan disusun untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sejalan dengan arah dan kebijakan maupun strategi selama periode perencanaan. Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi Nomenklatur Perencanaan Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah Program Kegiatan dan Sub Kegiatan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

RENSTRA 2022-2027

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Perangkat Daerah: Badan Kepegawaian Daerah

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output), dan subkegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Kondisi Awal Kinerja Program Baseline (2022)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
								Tahun ke-1 (2023)		Tahun ke-2 (2024)		Tahun ke-3 (2025)		Tahun ke-4 (2026)		Tahun ke-5 (2027)					
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur				Indeks Profesionalitas ASN (Skor)	52.09	52.09		55		59.09		63.09		67.09		71		71		Badan Kepegawaian Daerah	
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN			Persentase Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN	59.70 %	59.70 %		63.15%		68.75 %		70.73%		74.00 %		77.63 %		77.63 %		Badan Kepegawaian Daerah	
		4.01.10	PROGRAM PENYELENGGARAAN KEISTIMEWAAAN URUSAN KELEMBAGAAAN DAN KETATALAKSANAAN	Persentase pegawai yang meningkat pemahamannya tentang keistimewaan DIY	n/a	n/a	296,729,000	75	1,350,700,000	78	1,100,000,000	80	1,136,464,000	83	1,079,790,000	85	1,133,785,000	85	5,800,739,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		4.01.10.5.02	Peningkatan Budaya Pemerintahan	Tercapainya peningkatan implementasi budaya pemerintahan	100%	100%	296,729,000	100%	1,350,700,000	100%	1,100,000,000	100%	1,136,464,000	100%	1,079,790,000	100%	1,133,785,000	100%	5,800,739,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		4.01.10.5.02.01	Implementasi Budaya Pemerintahan DIY	Jumlah Dokumen Hasil Implementasi	n/a	n/a	296,729,000	3 dokumen	530,700,000	2 dokumen	300,000,000	1 dokumen	310,000,000	1 dokumen	310,000,000	1 dokumen	340,000,000	8 dokumen	1,790,700,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

				si Budaya Pemerintah an DIY																	
		4.01.10.5.02.03	Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan	Jumlah PNS yang Ikut Diklat Keistimewaan	n/a	n/a	0	690 orang	820,000,000	630 orang	800,000,000	618 orang	826,464,000	529 orang	769,790,000	500 orang	793,785,000	3013 orang	4,010,039,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan ASN sesuai Formasi	62.56 %	62.56 %	12,772,369,500	62.71%	6,088,345,200	63.05 %	15,902,046,662	63.61%	17,067,801,978	64.90 %	18,378,820,461	66.48 %	19,308,261,484	66.48 %	76,745,275,785	Badan Kepegawaian Daerah	
				Persentase Pemenuhan Pemutakhiran Data ASN	92.20 %	92.20 %		93.12%		94.05 %		94.99%		95.94 %		96.90 %		96.90 %			
				Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN	14.60 %	14.60 %		30.00%		40.00 %		50.00%		60.00 %		70.00 %		70.00 %			
				Persentase Keterisian Jabatan	60.00 %	60.00 %		63.08%		85.96 %		83.33%		86.96 %		89.80 %		89.80 %			
				Persentase Kompetensi ASN yang Terpetaan	23.55 %	23.55 %		24.16%		25.17 %		26.18%		29.21 %		35.28 %		35.28 %			
				Persentase Penilaian Capaian Kinerja ASN	85%	85%		87%		89%		91%		93%		95%		95%			
				Persentase Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat dan Pemberhentian PNS	80%	80%		82%		84%		86%		88%		90%		90%			
				Nilai Survei Kepuasan dari Pelayanan Kepegawaian	80	80		82		83.23		84.9		86.59		87.46		87.46			
		5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100 %	3,842,763,000	100%	1,508,984,700	100%	5,040,300,000	100%	5,317,430,000	100%	5,597,773,000	100%	5,661,000,000	100%	23,125,487,700	Badan Kepegawaian Daerah	

RENSTRA 2022-2027

		5.03.02.1.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan dan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan dan Pengadaan ASN	n/a	n/a	134,749,000	2 dokumen	8,254,600	2 dokumen	140,000,000	2 dokumen	142,000,000	2 dokumen	145,000,000	2 dokumen	146,000,000	2 dokumen	581,254,600	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	n/a	n/a	2,640,910,000	1 dokumen	895,618,000	2 dokumen	3,500,000,000	2 dokumen	3,700,000,000	2 dokumen	3,900,000,000	2 dokumen	3,950,000,000	2 dokumen	15,945,618,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	n/a	n/a	335,637,000	2 dokumen	270,459,000	616 dokumen	421,300,000	618 dokumen	463,430,000	529 dokumen	509,773,000	500 dokumen	510,000,000	500 dokumen	2,174,962,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	n/a	n/a	420,957,500	2 dokumen	233,672,000	7 dokumen	604,000,000	7 dokumen	612,000,000	7 dokumen	618,000,000	7 dokumen	625,000,000	7 dokumen	2,692,672,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	7 dokumen	7 dokumen	310,509,500	4 dokumen	100,981,100	7 dokumen	375,000,000	7 dokumen	400,000,000	7 dokumen	425,000,000	7 dokumen	430,000,000	7 dokumen	1,730,981,100	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02	Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	1,556,516,250	100%	778,756,700	100%	1,438,059,000	100%	1,496,184,900	100%	1,558,409,790	100%	1,600,000,000	100%	6,871,410,390	Badan Kepegawaian Daerah	

RENSTRA 2022-2027

		5.03.02.1.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	n/a	n/a	294,939,000	200 dokumen	132,860,700	200 dokumen	255,000,000	200 dokumen	260,100,000	200 dokumen	265,302,000	220 dokumen	300,000,000	220 dokumen	1,213,262,700	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	n/a	n/a	291,551,500	2 laporan	182,708,300	2 laporan	367,059,000	2 laporan	403,764,900	2 laporan	444,141,390	2 laporan	450,000,000	2 laporan	1,847,673,590	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	n/a	n/a	970,025,750	1 dokumen	463,187,700	1 dokumen	816,000,000	1 dokumen	832,320,000	1 dokumen	848,966,400	1 dokumen	850,000,000	1 dokumen	3,810,474,100	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%	7,076,030,750	100%	3,618,587,100	100%	8,368,921,247	100%	9,108,724,022	100%	9,980,478,309	100%	10,761,261,484	100%	41,837,972,162	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	n/a	n/a	1,030,991,500	3 dokumen	686,752,500	6 dokumen	1,131,011,500	6 dokumen	1,174,656,500	6 dokumen	1,282,767,500	6 dokumen	1,300,000,000	6 dokumen	5,575,188,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	n/a	n/a	198,815,000	1 dokumen	178,738,500	1 dokumen	218,696,500	1 dokumen	240,566,150	1 dokumen	262,696,500	1 dokumen	265,000,000	1 dokumen	1,165,697,650	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	n/a	n/a	3,554,303,000	1 dokumen	2,094,130,200	1 dokumen	4,300,706,630	1 dokumen	4,730,777,293	1 dokumen	5,203,855,022	1 dokumen	5,400,000,000	1 dokumen	21,729,469,145	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY
		5.03.02.1.03.05	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan	n/a	n/a	1,997,251,750	1 dokumen	577,895,400	1 dokumen	2,416,674,617	1 dokumen	2,658,342,079	1 dokumen	2,924,176,287	1 dokumen	3,483,610,484	1 dokumen	12,060,698,867	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY

RENSTRA 2022-2027

				n Diklat																	
		5.03.02.1.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	30 orang	30 orang	102,572,000	5 orang	39,756,000	30 orang	174,332,000	30 orang	174,332,000	30 orang	174,332,000	30 orang	180,000,000	30 orang	742,752,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	n/a	n/a	192,097,500	50 orang	41,314,500	115 orang	127,500,000	115 orang	130,050,000	115 orang	132,651,000	115 orang	132,651,000	115 orang	564,166,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	297,059,500	100%	182,016,700	100%	1,054,766,415	100%	1,145,463,056	100%	1,242,159,362	100%	1,286,000,000	100%	4,910,405,533	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4 dokumen	4 dokumen	43,271,500	1 dokumen	41,710,200	4 dokumen	52,358,515	4 dokumen	57,594,366	4 dokumen	63,353,803	4 dokumen	70,000,000	4 dokumen	285,016,884	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	n/a	n/a	21,084,500	7 orang	12,218,000	20 orang	807,607,900	20 orang	888,368,690	20 orang	977,205,559	20 orang	990,000,000	20 orang	3,675,400,149	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY
		5.03.02.1.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	n/a	n/a	86,273,500	450 orang	17,043,500	460 orang	22,800,000	470 orang	25,500,000	480 orang	27,600,000	480 orang	30,000,000	480 orang	122,943,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	n/a	n/a	138,826,500	100 orang	105,603,000	250 orang	160,000,000	250 orang	160,000,000	250 orang	160,000,000	250 orang	180,000,000	250 orang	765,603,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	n/a	n/a	7,603,500	1 laporan	5,442,000	1 laporan	12,000,000	1 laporan	14,000,000	1 laporan	14,000,000	1 laporan	16,000,000	1 laporan	61,442,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah			Kategori RB Perangkat Daerah	A	A		A		A		A		A		A		A		Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Nilai PKKI Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	85.66	85.66	17,369,086,323	86	55,184,265,993	86	55,497,507,982	86.5	23,875,433,182	87	20,689,574,011	87,5	144,475,000,000	87,5	299,721,781,168	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	140,680,500	100%	73,543,300	100%	153,500,000	100%	166,000,000	100%	188,000,000	100%	192,000,000	100%	773,043,300	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	n/a	n/a	99,085,500	5 dokumen	49,330,600	5 dokumen	110,000,000	5 dokumen	120,000,000	5 dokumen	140,000,000	5 dokumen	142,000,000	5 dokumen	561,330,600	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	n/a	n/a	9,983,000	4 dokumen	3,405,200	2 dokumen	7,500,000	2 dokumen	8,000,000	2 dokumen	8,000,000	2 dokumen	9,000,000	2 dokumen	35,905,200	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 laporan	3 laporan	31,612,000	3 laporan	20,807,500	3 laporan	36,000,000	3 laporan	38,000,000	3 laporan	40,000,000	3 laporan	41,000,000	3 laporan	175,807,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	14,252,126,173	100%	14,223,362,793	100%	14,980,007,982	100%	15,354,633,182	100%	15,738,574,011		15,885,500,000		76,182,077,968	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	Jumlah Orang yang Menerima	n/a	n/a	14,186,801,173	97 orang	14,155,136,393	97 orang	14,905,007,982	97 orang	15,277,633,182	97 orang	15,659,574,011	97 orang	15,800,000,000	97 orang	75,797,351,568	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

			ASN	Gaji dan Tunjangan ASN																	
		0.00.01.1.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	n/a	n/a	46,097,000	12 dokumen	49,884,500	12 dokumen	52,000,000	12 dokumen	53,000,000	12 dokumen	55,000,000	12 dokumen	56,000,000	12 dokumen	265,884,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	n/a	n/a	3,180,000	1 Laporan	3,428,000	1 Laporan	4,500,000	1 Laporan	5,000,000	1 Laporan	5,000,000	1 Laporan	5,500,000	1 Laporan	23,428,000	Badan Kepegawaian Daerah	Daerah Istimewa Yogyakarta
		0.00.01.1.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	n/a	n/a	16,048,000	13 laporan	14,913,900	14 laporan	18,500,000	14 laporan	19,000,000	14 laporan	19,000,000	14 laporan	24,000,000	14 laporan	95,413,900	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	100%	22,500,000	100%	15,480,000	100%	23,000,000	100%	25,000,000	100%	25,000,000	100%	26,000,000	100%	114,480,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	n/a	n/a	22,500,000	2 laporan	15,480,000	2 laporan	23,000,000	2 laporan	25,000,000	2 laporan	25,000,000	2 laporan	26,000,000	2 laporan	114,480,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	0	100%	0	100%	27,500,000	100%	30,000,000	100%	35,000,000	100%	38,000,000	100%	130,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	

RENSTRA 2022-2027

				n Perangkat Daerah																	
		0.00.01.1.05.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	n/a	n/a	0	13 dokumen	0	13 dokumen	27,500,000	13 dokumen	30,000,000	13 dokumen	35,000,000	13 dokumen	38,000,000	13 dokumen	130,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	1,142,464,250	100%	341,287,100	100%	1,320,000,000	100%	1,599,500,000	100%	1,632,000,000	100%	1,679,500,000	100%	6,572,287,100	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	32,593,000	1 paket	20,181,700	1 paket	34,000,000	1 paket	35,000,000	1 paket	36,000,000	1 paket	37,000,000	1 paket	162,181,700	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	56,370,000	1 paket	27,925,800	1 paket	125,500,000	1 paket	125,500,000	1 paket	130,000,000	1 paket	130,000,000	1 paket	538,925,800	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	1 paket	59,436,000	1 paket	20,001,900	1 paket	56,500,000	1 paket	133,000,000	1 paket	58,000,000	1 paket	65,000,000	1 paket	332,501,900	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	n/a	n/a	87,737,250	2 paket	64,462,000	2 paket	87,000,000	2 paket	87,000,000	2 paket	88,000,000	2 paket	90,000,000	2 paket	416,462,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	n/a	n/a	6,480,000	4 dokumen	7,843,200	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	7,500,000	4 dokumen	36,343,200	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

		0.00.01.1.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	n/a	n/a	899,848,000	2 laporan	200,872,500	2 laporan	1,010,000,000	2 laporan	1,212,000,000	2 laporan	1,313,000,000	2 laporan	1,350,000,000	2 laporan	5,085,872,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	19,398,000	100%	38,679,938,000	100%	36,904,500,000	100%	4,525,300,000	100%	750,000,000	100%	320,000,000	100%	81,179,738,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	3 unit	1,477,600,000	n/a	0		0		1,477,600,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	2 paket	1,811,700,000	1 paket	550,000,000	2 paket	120,000,000	2 paket	2,481,700,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	56 unit	94,560,600	n/a	0	58 unit	836,000,000	n/a	0	10 unit	100,000,000	10 unit	1,030,560,600	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 unit	38,500,000,000	1 unit	36,800,000,000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	75,300,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	19,398,000	1 unit	85,377,400	1 unit	54,500,000	1 unit	300,000,000	1 unit	100,000,000	n/a	0	n/a	539,877,400	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 unit	0	1 unit	50,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	350,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

				Disediakan																	
		0.00.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	1,112,461,600	100%	1,465,491,900	100%	1,482,000,000	100%	1,582,000,000	100%	1,717,000,000	100%	125,528,000,000	100%	131,774,491,900	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	n/a	n/a	26,342,000	1 laporan	18,518,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	28,000,000	1 laporan	127,518,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	n/a	n/a	379,808,000	3 laporan	458,418,700	3 laporan	465,000,000	3 laporan	475,000,000	3 laporan	490,000,000	3 laporan	500,000,000	3 laporan	2,388,418,700	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	706,311,600	2 laporan	988,555,200	2 laporan	990,000,000	2 laporan	1,080,000,000	2 laporan	1,200,000,000	2 laporan	125,000,000,000	2 laporan	5,508,555,200	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	679,455,800	100%	385,162,900	100%	607,000,000	100%	593,000,000	100%	604,000,000	100%	806,000,000	100%	2,995,162,900	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Dinas Pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Dinas Pajaknya	n/a	n/a	10,664,000	1 unit	11,005,400	1 unit	12,000,000	1 unit	13,000,000	1 unit	14,000,000	1 unit	16,000,000	1 unit	66,005,400	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2022-2027

		0.00.01.1.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	n/a	n/a	167,140,000	11 unit	169,989,900	11 unit	175,000,000	11 unit	180,000,000	11 unit	190,000,000	11 unit	220,000,000	11 unit	934,989,900	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	n/a	n/a	250,825,900	32 unit	99,989,600	227 unit	280,000,000	227 unit	300,000,000	227 unit	300,000,000	300 unit	320,000,000	300 unit	1,299,989,600	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	n/a	n/a	250,825,900	1 unit	104,178,000	1 unit	140,000,000	n/a	100,000,000	n/a	100,000,000	1 unit	250,000,000	1 unit	694,178,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
Total							30,438,184,823		62,623,311,193		72,499,554,644		42,079,699,160		40,148,184,472		164,917,046,484		412,705,980,776		

RENSTRA 2022-2027

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sesuai dengan tujuan perangkat daerah sebagaimana telah dijabarkan pada Bab IV, maka BKD DIY sebagai penyelenggara pemerintahan pada bidang kepegawaian menetapkan rencana kinerja tahun 2022-2027 sebagai berikut:

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	META INDIKATOR	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
					1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur		Indeks Profesionalitas ASN (Skor)	Hasil penilaian yang dilaksanakan oleh BKN RI	55.09	59.09	63.09	67.09	71
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN	Rata-rata persentase pemenuhan ASN sesuai formasi ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data ASN ditambah persentase pemenuhan kompetensi ASN ditambah persentase pengisian jabatan sesuai kualifikasi ditambah persentase kompetensi ASN yang terpetakan ditambah persentase penilaian capaian kinerja ASN ditambah Persentase penyelesaian SK kenaikan pangkat dan pemberhentian PNS	63.15%	68.75%	70.73%	74%	77.63%
		Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah	Kategori RB Perangkat Daerah	Kategorinisasi RB yang dilakukan oleh Biro Organisasi Setda DIY	A	A	A	A	A

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur yang tertuang dalam dokumen RPJMD. Penjabaran ini diambil dari Misi RPJMD DIY Tahun 2022-2027 yang akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, dimana program-program yang diusulkan diharapkan akan dibiayai oleh APBD maupun sumber pendanaan lain.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Strategi atau *grand design* yang dikembangkan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selama kurun waktu 5 tahun kedepan diantaranya adalah Rekrutmen pegawai, Penempatan dan Pemindahan PNS, Pengelolaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan, Peningkatan Kesejahteraan Pegawai, Pengelolaan Pensiun, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengembangan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai serta Peningkatan Sarana Prasarana dan juga Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022-2027 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua *stakeholder* yang terkait. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, Renstra akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan serta keberlanjutan pembangunan SDM Aparatur di Pemda DIY perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut:

1. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;

2. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan yang dilaksanakan dengan visi, misi dan prioritas pembangunan DIY;
3. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.

Tujuan Perangkat Daerah	
Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur	
Indikator: 1. Indeks Profesionalitas ASN (Skor)	
Formula Penghitungan/Definisi Operasional: 1. Hasil penilaian yang dilaksanakan oleh BKN RI	
Kondisi Awal	Kondisi Akhir
55.09	71

Sasaran Perangkat Daerah 1						
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN						
Indikator: Persentase Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN						
<p>Formula Penghitungan:</p> <p>Rata-rata persentase pemenuhan ASN sesuai formasi ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data ASN ditambah persentase pemenuhan kompetensi ASN ditambah persentase pengisian jabatan sesuai kualifikasi ditambah persentase kompetensi ASN yang terpenuhi ditambah persentase penilaian capaian kinerja ASN ditambah Persentase penyelesaian SK kemitraan pangkat dan pemberhentian PNS</p>						
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran					
	2023	2024	2025	2026	2027	
59,7 %	63.15%	68.75 %	70.73 %	74.00 %	77.64%	
Sasaran Perangkat Daerah 2						
Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah						
Indikator: Kategori RB Perangkat Daerah						
Formula Penghitungan/Definisi Operasional: Kategorisasi RB yang dilakukan oleh Biro Organisasi Setda DIY						
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran					
	2023	2024	2025	2026	2027	
A	A	A	A	A	A	

Program Perangkat Daerah

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Indikator :

1. Persentase Pemenuhan ASN Sesuai Formasi

2. Persentase Pemenuhan Pemutakhiran Data ASN

3. Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN

4. Persentase Keterisian Jabatan

5. Persentase Kompetensi ASN yang Terpetakan

6. Persentase Penilaian Capaian Kinerja ASN

7. Persentase Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat dan Pemberhentian PNS

8. Nilai Survei Kepuasan dari Pelayanan Kepegawaian

Formulasi:

1. Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%

2. Jumlah ASN dengan data kepegawaian valid dibagi jumlah ASN dikali 100%

3. Jumlah PNS yang memenuhi pengembangan kompetensi minimal 20 (p) dibagi jumlah PNS dikali 100%

4. Jumlah pengisian jabatan melalui promosi dan rotasi dibagi jumlah jabatan kosong dikali 100%

5. Jumlah ASN yang kompetensinya telah terpetakan dibagi jumlah ASN dikali 100%

6. Jumlah ASN yang dilakukan penilaian capaian kinerja tepat waktu dibagi jumlah ASN dikali 100%

7. Jumlah realisasi penyelesaian SK kenaikan pangkat dan pemberhentian PNS tepat waktu dibagi jumlah pegawai yang memenuhi syarat dikali 100%

8. Hasil Konversi dari total nilai persepsi per unsur dibagi total unsur yang terisi dikali nilai penimbang

Kondisi Awal (2022)	2023	2024	Target Tahunan 2025	2026	2027	
77.3%	77.3%	80 %	81 %	82 %		82.5%
Kegiatan 1						
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						
12.772.369,500	14.885.396,375	15.902.046,662	100 %	100 %		100%
Sub Kegiatan 1.1						
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN						
134.749,000	134.890,000	140.000,000	142.000,000	145.000,000		
Sub Kegiatan 1.2						
Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK						
2.640.910,000	3.300.000,000	3.500.000,000	3.700.000,000	3.900.000,000		
Sub Kegiatan 1.3						
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian						
335.637,000	383.000,000	421.300,000	463.430,000	509.773,000		
Sub Kegiatan 1.4						
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian						
420.957,500	598.000,000	604.000,000	612.000,000	618.000,000		
Sub Kegiatan 1.5						
Pengelolaan Data Kepegawaian						
310.509,500	350.000,000	375.000,000	400.000,000	425.000,000		
Kegiatan 2						
Mutasi dan Promosi ASN						
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
Sub Kegiatan 2.1						
Pengelolaan Mutasi ASN						
294.939,000	250.000,000	255.000,000	260.100,000	265.302,000		
Sub Kegiatan 2.2						
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN						
291.551,500	333.690,000	367.059,000	403.764,900	444.141,390		
Sub Kegiatan 2.3						
Pengelolaan Promosi ASN						
970.025,750	800.000,000	816.000,000	832.320,000	848.966,400		
Kegiatan 3						
Pengembangan Kompetensi ASN						
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
Sub Kegiatan 3.1						
Pengelolaan Assessment Center						
1.030.991,500	1.128.511,500	1.131.011,500	1.174.656,500	1.282.767,500		
Sub Kegiatan 3.2						
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN						
198.815,000	238.815,000	218.696,500	240.566,150	262.696,500		
Sub Kegiatan 3.3						
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN						
3.554.303,000	3.909.733,300	4.300.706,630,00	4.730.777.293,00	5.203.855.022,00		
Sub Kegiatan 3.4						
Koordinasi dan Kerjasama Pengelolaan Diklat						
1.997.251,750	2.196.997,925	2.416.674.617,00	2.658.342.079,00	2.924.176.287,00		
Sub Kegiatan 3.5						
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN						
102.572,000	174.332,000	174.332,000	174.332,000	174.332,000		
Sub Kegiatan 3.6						
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN						
192.007.500	125.000,000	127.500,000	130.050,000	132.651,000		
Kegiatan 4						
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
Sub Kegiatan 4.1						
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						
43.271,500	47.598,650	52.358,515	57.794,366	63.353,803		
Sub Kegiatan 4.2						
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai						
21.084,500	734.189,000	807.607,900	888.368,690	977.205,559		
Sub Kegiatan 4.3						
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai						
86.273,500	20.750,000	22.800,000	25.500,000	27.600,000		
Sub Kegiatan 4.4						
Pembinaan Disiplin ASN						
138.826,500	150.000,000	160.000,000	160.000,000	160.000,000		
Sub Kegiatan 4.5						
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN						
7.603,500	10.000,000	12.000,000	14.000,000	14.000,000		

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI

Indikator :

Nilai PKU Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Formulasi/Definisi Operasional:

Hasil Penilaian oleh BAPPEDA DIY

Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	2027
85,66	85,66	86,00	86,50	87,00	
Kegiatan 1					
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 1.1					
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					
99,085,500	140,000,000	110,000,000	120,000,000	140,000,000	
Sub Kegiatan 1.2					
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD					
9,983,000	6,000,000	7,500,000	8,000,000	8,000,000	
Sub Kegiatan 1.3					
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD					
0	3,500,000	3,500,000	4,000,000	4,000,000	
Sub Kegiatan 1.4					
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					
31,617,000	34,000,000	36,000,000	38,000,000	40,000,000	
Kegiatan 2					
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 2.1					
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					
14,186,801,473	14,541,474,202	14,805,007,982	15,277,633,182	15,659,574,011	
Sub Kegiatan 2.2					
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD					
46,097,000	50,000,000	52,000,000	53,000,000	55,000,000	
Sub Kegiatan 2.3					
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD					
16,048,000	22,000,000	23,000,000	24,000,000	24,000,000	
Kegiatan 3					
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 3.1					
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD					
225,000,000	230,000,000	230,000,000	250,000,000	250,000,000	
Kegiatan 4					
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					
0	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 4.1					
Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai					
0	25,000,000	27,500,000	30,000,000	35,000,000	
Sub Kegiatan 4.2					
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi					
0	59,650,000	60,000,000	65,000,000	70,000,000	
Kegiatan 5					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 5.1					
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor					
32,393,000	33,000,000	34,000,000	35,000,000	36,000,000	
Sub Kegiatan 5.2					
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor					
56,370,000	125,500,000	0	0	0	
Sub Kegiatan 5.3					
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga					
59,436,000	56,500,000	56,500,000	133,000,000	58,000,000	
Sub Kegiatan 5.4					
Penyediaan Barang Cetakan dan Pengadaan					
87,737,250	87,000,000	87,000,000	87,000,000	88,000,000	
Sub Kegiatan 5.5					
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan					
6,480,000	6,480,000	7,000,000	7,000,000	7,000,000	
Sub Kegiatan 5.6					
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					
899,848,000	1,000,000,000	1,000,000,000	1,200,000,000	1,300,000,000	
Sub Kegiatan 5.7					
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD					
0	10,000,000	10,000,000	12,000,000	13,000,000	
Kegiatan 6					
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 6.1					
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					
0	0	0	1,477,600,000	0	
Sub Kegiatan 6.2					
Pengadaan Mebel					
0	0	0	811,700,000	120,000,000	
Sub Kegiatan 6.3					
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya					
0	75,200,000	0	836,000,000	0	
Sub Kegiatan 6.4					
Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					
0	35,000,000,000	34,700,000,000	0	0	
Sub Kegiatan 6.5					
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					
19,398,000	50,000,000	50,000,000	100,000,000	100,000,000	
Sub Kegiatan 6.6					
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					
0	50,000,000	50,000,000	100,000,000	100,000,000	
Kegiatan 7					
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 7.1					
Penyediaan Jasa Surat Menyurat					
26,342,000	27,000,000	27,000,000	27,000,000	27,000,000	
Sub Kegiatan 7.2					
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik					
329,808,000	380,000,000	380,000,000	400,000,000	400,000,000	
Sub Kegiatan 7.3					
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor					
708,311,400	900,000,000	900,000,000	1,080,000,000	1,200,000,000	
Kegiatan 8					
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 8.1					
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					
10,664,000	11,000,000	12,000,000	13,000,000	14,000,000	
Sub Kegiatan 8.2					
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Pertizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					
167,140,000	170,000,000	175,000,000	180,000,000	190,000,000	
Sub Kegiatan 8.3					
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya					
250,825,900	275,000,000	280,000,000	300,000,000	300,000,000	
Sub Kegiatan 8.4					
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya					
250,825,900	140,000,000	140,000,000	0	0	
PROGRAM PENYELENGGARAAN KEISTIMEWAAN URUSAN KELEMBAGAAN DAN KETATALAKSANAAN					
Indikator:					
Persentase pegawai yang meningkat pemahamannya tentang keistimewaan DIY					
Formulasi:					
Rerata nilai hasil evaluasi paska pembekalan (nilai post test)					
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	2027
n/a	75	78	80	83	85
Kegiatan 1					
Peningkatan Budaya Pemerintahan					
100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sub Kegiatan 1.1					
Implementasi Budaya Pemerintahan DIY					
2%,729,000	530,700,000	300,000,000	310,000,000	310,000,000	340,000,000
Sub Kegiatan 1.2					
Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan					
n/a	820,000,000	800,000,000	826,464,000	769,790,000	793,785,000

Pengendalian dan Evaluasi terhadap Kebijakan
Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Tahun 2022-2027

No.	Jenis Kegiatan	Hasil Pengendalian dan Evaluasi			
		Kesesuaian		Faktor Penyebab Ketidak Sesuaian	Tindak Lanjut Penyempurnaan Ada Apabila Tidak
		Ada	Tidak Ada		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pembentukan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah provinsi dan Agenda Kerja	√			
2	Penyiapan data dan informasi	√			
3	Analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah provinsi	√			
4	Review Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota di wilayah provinsi	√			
5	Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah provinsi	√			
6	Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan Perangkat Daerah provinsi	√			
7	Perumusan isu-isu strategis	√			
8	Perumusan visi dan misi Perangkat Daerah provinsi	√			
9	Perumusan visi dan misi Perangkat Daerah provinsi berpedoman pada visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah	√			
10	Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah Perangkat Daerah provinsi	√			
11	Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah Perangkat Daerah provinsi	√			
12	Mempelajari Surat Ederan Gubernur perihal Penyusunan Rancangan Renstra-Perangkat Daerah provinsi beserta lampirannya yaitu rancangan awal RPJMD provinsi yang memuat indikator keluaran program dan pagu per-Perangkat Daerah provinsi	√			
13	Perumusan strategi dan kebijakan jangka menengah Perangkat Daerah provinsi guna mencapai target kinerja program prioritas RPJMD provinsi yang menjadi tugas dan fungsi Perangkat Daerah provinsi	√			
14	Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun, termasuk lokasi kegiatan	√			
15	Perumusan indikator kinerja Perangkat Daerah provinsi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD provinsi	√			
16	Pelaksanaan forum Perangkat Daerah provinsi	√			
17	Perumusan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Perangkat Daerah provinsi berpedoman pada indikasi rencana program prioritas dan kebutuhan pendanaan pembangunan jangka menengah daerah	√			
18	Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah provinsi	√			
19	Pentahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah provinsi sesuai dengan pentahapan pelaksanaan program pembangunan jangka menengah daerah provinsi	√			
20	Dokumen Renstra Perangkat Daerah provinsi yang telah disahkan	√			

Yogyakarta, 5 Mei 2023
 KEPALA BKD DIY,



AMIN PURWANI S.H., M.Ec.Dev.
 NIP. 19680713 199803 2 003

2023



**Badan Kepegawaian Daerah
Daerah Istimewa Yogyakarta
Jl Jenderal Sudirman No. 5 Yogyakarta**