

TAHUN  
2019



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY**

Jl. Kyai Mojo No. 56, Yogyakarta  
Telepon (0274) 562150 Faksimile Pst. 2903  
Website: <http://bkd.jogjaprov.go.id>

# Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2019 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019. LKjiP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2019 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjiP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Yogyakarta, Februari 2020  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY



H. Agus Subryanto  
NIP. 19600318 198603 1 012

## ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2019 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

Capaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah "Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional":

- Diukur dengan indikator persentase kualitas manajemen SDM aparatur (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).
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja 5 (lima) Program, yakni Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian; Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karier Pegawai; Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai; Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah; dan Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai.
- Target capaian indikator sasaran tahun 2019 sebesar 79,5%, sampai dengan bulan Desember 2019 terealisasi 88,41%. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai 111,21%.
- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2018 sebesar 85,35% terjadi peningkatan sebesar 1,79%.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Daerah DIY ke depan, sebagai berikut:

1. Implementasi *Performance Based Organization* terus memerlukan pendampingan dan evaluasi, termasuk merespon kebijakan Pemerintah Pusat yang berkaitan dengan penyederhanakan birokrasi;

2. Era industri 4.0 yang ditandai dengan pemanfaatan internet untuk segala hal dan kecerdasan buatan di bidang ekonomi, sosial budaya maupun politik menuntut pemerintah bergerak serba cepat dalam menyelenggarakan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.
3. Berakhirnya Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional periode 2015 – 2019 menuju diberlakukannya Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional periode 2020 – 2024.

# Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	2
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	6
DAFTAR GAMBAR.....	7
BAB I PENDAHULUAN .....	8
1.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah .....	8
1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	9
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan.....	11
1.4 Isu-isu Strategis .....	12
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	12
1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2018 .....	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	16
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD.....	16
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan .....	17
2.3 Struktur Program dan kegiatan 2019 .....	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2019 .....	19
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja .....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	21
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2019.....	21
3.2. Analisis Ketercapaian Kinerja Tahun 2019.....	26
3.3. Realisasi Anggaran .....	27
BAB IV PENUTUP .....	28
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	30

## Daftar Tabel

2	Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikas Jabatan, dan Jenis Kelamin.....	13
3	Tabel I.2 Sarana-Prasarana.....	14
5	Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2018 dan 2019.....	15
6	Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2017-2022.....	17
7	Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	17
3	Tabel II.3.1 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2019.....	18
3	Tabel II.3.2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2019.....	18
1	Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2019.....	19
	Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	21
	Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2019.....	22
	Tabel III.3 Pengukuran Capaian Sasaran 1.....	24
	Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja.....	25
	Tabel III.5 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2019.....	27

## Daftar Gambar

---

Gambar I.1. Cascading Kinerja.....	9
Gambar I.2. Mandat Kinerja Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	10
Gambar I.3. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Organisasi Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	25
Gambar II.1. Sistem Integrasi ROPK, Monitoring dan Evaluasi, E-SAKIP .....	20

# BAB I

## Pendahuluan

### **Bab I berisi :**

1. *Cascading Kinerja*
2. *Mandat Kinerja, Proses Bisnis dan Struktur Organisasi*
3. *Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan*
4. *Isu-Isu Strategis*
5. *Dukungan: SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran*
6. *Tindak Lanjut atas Rekomendasi LHE SAKIP Tahun sebelumnya*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 94 Tahun 2016 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

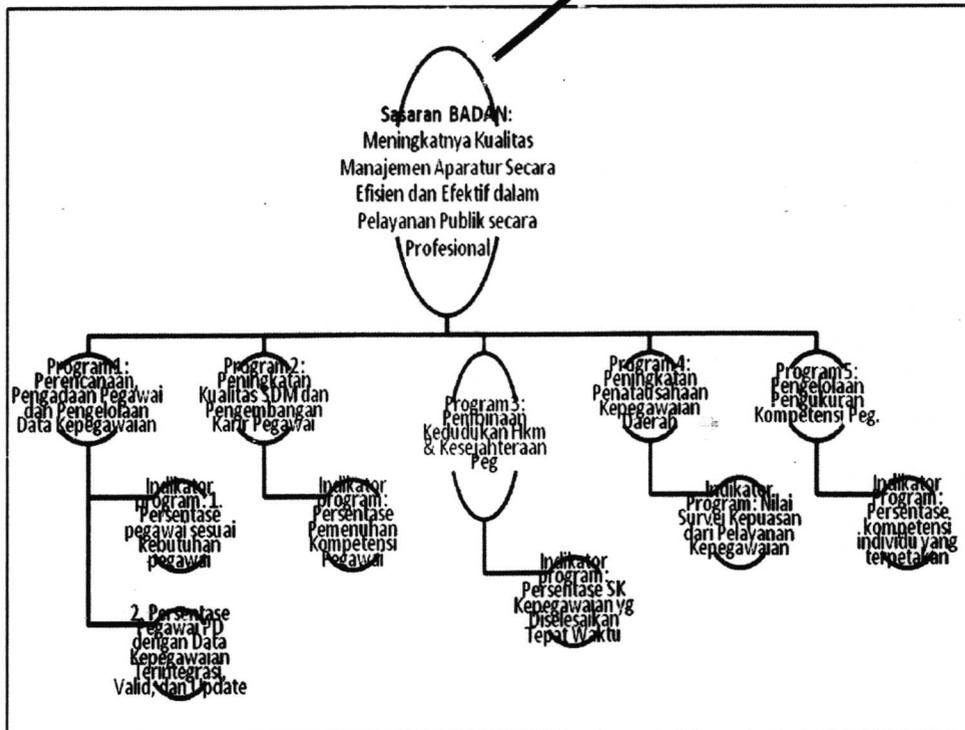
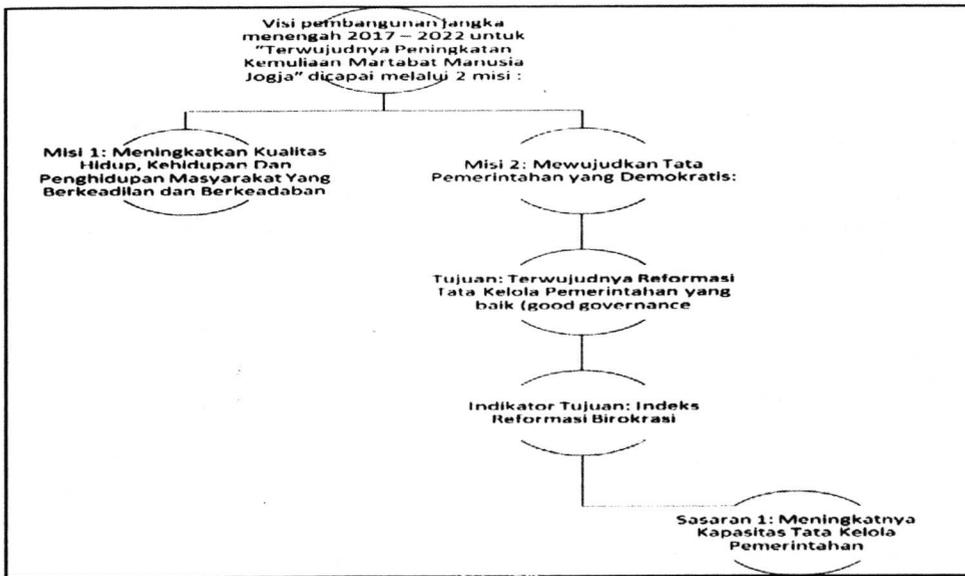
Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi

### **1.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah**

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*) yang diterapkan Pemerintah Daerah DIY, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah DIY tahun 2017 – 2022. Badan Kepegawaian Daerah DIY dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut:

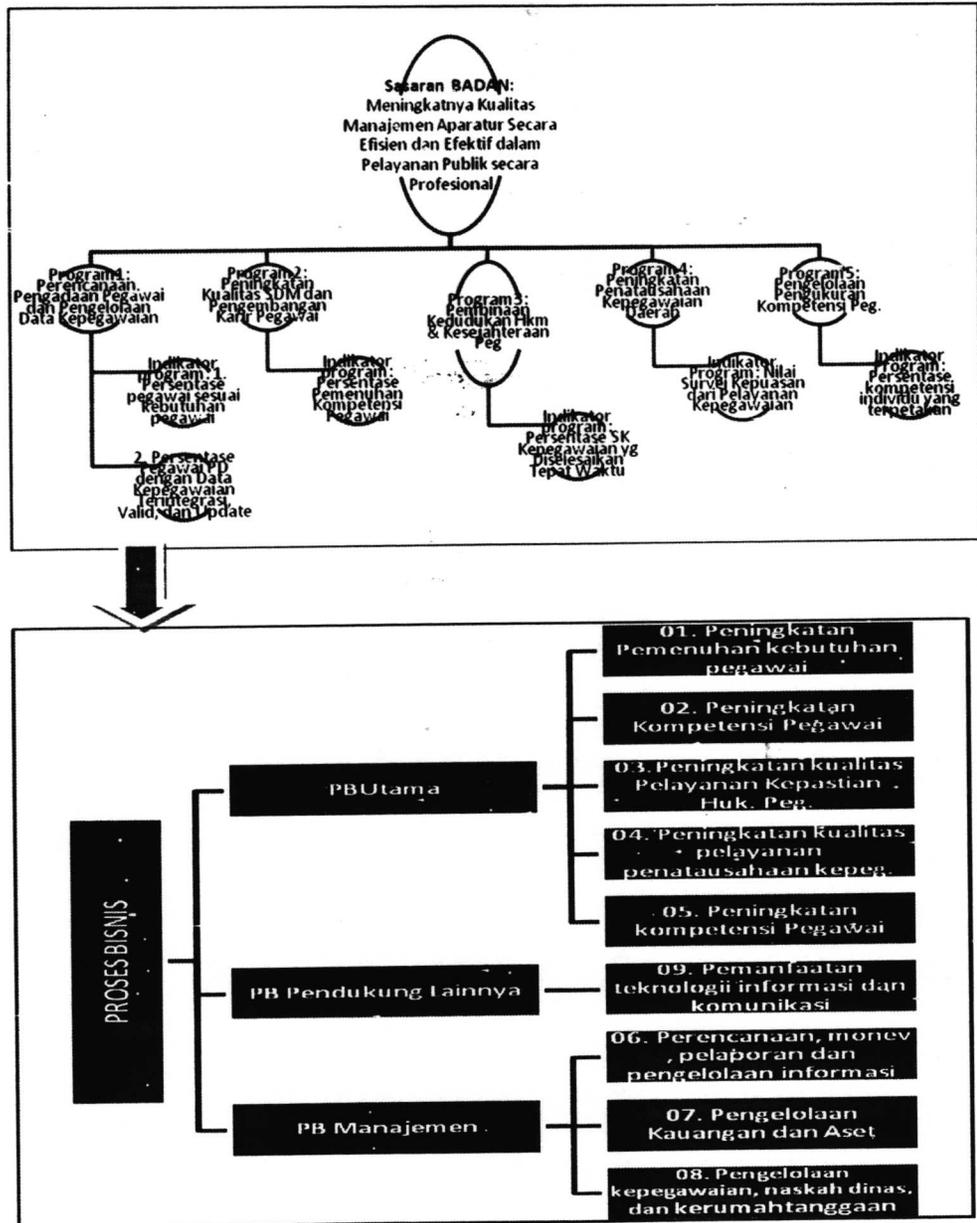
Gambar I.1 Cascading Kinerja

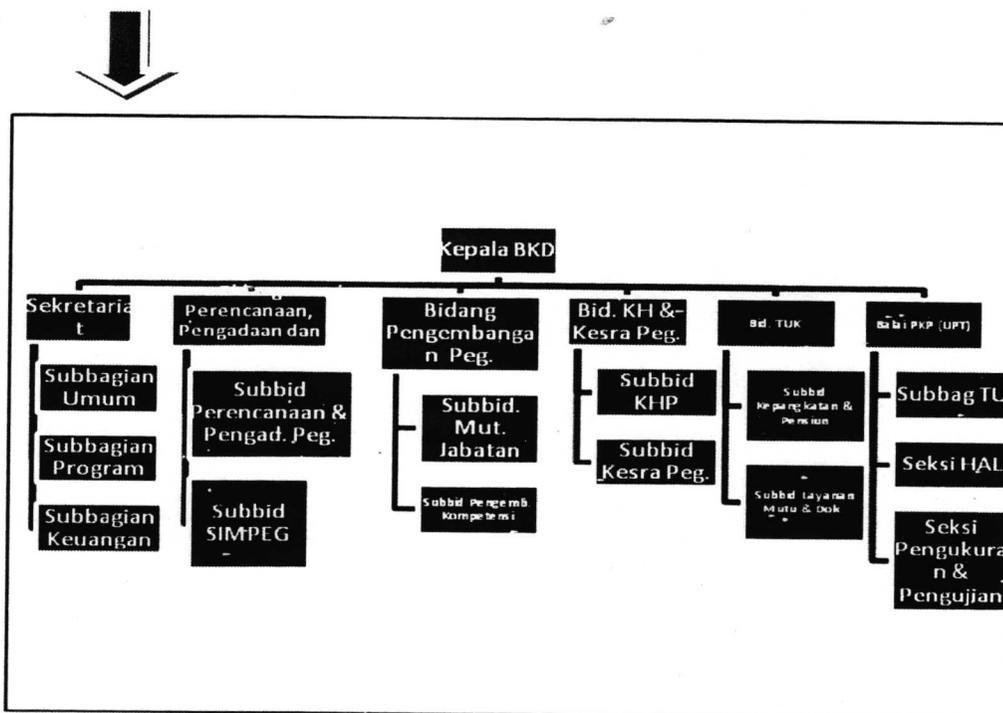


## 1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY

Hubungan antara mandat kinerja, peta proses bisnis dan desain struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 1.2 Mandat Kinerja Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY





### 1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

Dalam upaya mewujudkan kinerja sebagaimana telah dimandatkan dalam RPJMD, Badan Kepegawaian Daerah DIY memiliki tugas dan fungsi yang kemudian menjadi dasar penempatan personil dalam jabatan sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1.3. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Organisasi Badan Kepegawaian DIY

#### Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian DIY :

1. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
2. penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
4. pengukuran dan sertifikasi kompetensi pegawai;
5. pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
6. pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian;
7. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus KORPRI DIY;
8. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
9. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/kota.

**PETA JABATAN:**

Kepala Badan	: 1
Sekretaris	: 1
Kepala Bidang	: 4
Kepala Balai	: 1
Analisis Kepegawaian	: 7
Arsiparis	: 1
Penata Laksana Barang	: 1
Pranata Komputer	: 1
Assessor SDM Aparatur	: 10
Pengelola Sistem dan Jaringan	: 2
Penyusun Program Anggaran Pelaporan	: 3
Bendahara	: 2
dsb	

**1.4. Isu-Isu Strategis**

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu-isu strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan "menjadi institusi pendorong terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis melalui reformasi birokrasi", antara lain sebagai berikut:

**1. Birokrasi pemerintah yang bersih dan akuntabel.**

Terwujudnya birokrasi pemerintah yang bersih dan akuntabel merupakan harapan dan tuntutan masyarakat. Hal ini terkait erat dengan pentingnya membangun sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, baik menyangkut aspek perencanaan, penganggaran, penetapan kinerja, pelaksanaan kinerja, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja. Semua aspek kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan dan dipertanggunggugatkan serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

**2. Efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan.**

Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tanggung jawab melaksanakan urusan wajib, urusan pilihan dan urusan keistimewaan secara efektif dan efisien guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan desain kelembagaan, tata laksana, peraturan perundang-undangan, manajemen SDM aparatur, dan budaya kerja yang berdaya guna

dan berhasil guna sehingga penyelenggaraan pemerintahan bisa lebih efektif, efisiensi dan tepat sasaran.

3. Pelayanan publik yang semakin baik dan berkualitas

Ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang semakin baik dan berkualitas dipicu oleh semakin kompleksnya permasalahan publik sementara daya dukung sumber daya alam semakin terbatas. Oleh karena itu perlu terus dikembangkan inovasi dalam pelayanan publik.

**1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran**

Dukungan sumberdaya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2019 sebagaimana tabel berikut:

**Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, dan Jenis Kelamin  
Badan Kepegawaian Daerah DIY**

No	Jabatan	Formasi		Pegawai yang ada		Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi	Jml	Kualifikasi	Laki	Peremp
	2	3	4	5	6	7	8
<b>A. Jabatan Struktural</b>							
1.	Kepala Badan	1	S2, S1	1	S2	1	
2.	Sekretaris	1	S2, S1	-	-	-	-
3.	Kabid. Perencanaan, Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
4.	Kabid. Pengembangan Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
5.	Kabid. Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
6.	Kabid. Tata Usaha Kepegawaian	1	S2, S1	1	S1	1	-
7.	Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai	1	S2, S1	1	S1	-	-
8.	Kasubbag. Program	1	S1	1	S1	-	1
9.	Kasubbag. Umum	1	S1	1	S1	-	1
10.	Kasubbag. Keuangan	1	S1	1	S1	-	1
11.	Kasubbid. Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1	S1	1	S1	1	-
12.	Kasubbid. Sistem Informasi Kepegawaian	1	S1	1	S2	1	-
13.	Kasubbid. Mutasi Jabatan	1	S1	1	S2	1	-
14.	Kasubbid Pengembangan Kompetensi	1	S1	1	S1	-	1
15.	Kasubbid. Kesejahteraan Pegawai	1	S1	1	S1	-	1

No	Jabatan	Formasi		Pegawai yang ada		Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi	Jml	Kualifikasi	Laki	Peremp
	2	3	4	5	6	7	8
16.	Kasubbid. Kedudukan Hukum Pegawai	1	S1	1	S1	-	1
17.	Kasubbid. Mutu Layanan dan Dokumentasi	1	S1	1	S2	-	1
18.	Kasubbid. Kenaikan Pangkat dan Pensiun	1	S1	1	S2	-	1
19.	Kasubbag. Tata Usaha Balai	1	S1	1	S1	1	-
20.	Kepala Seksi Pengukuran dan Pengujian	1	S1	1	S1	1	-
21.	Kepala Seksi Hubungan Antar Lembaga dan Sertifikasi Kompetensi	1	S1	1	S2	1	-
<b>B. Jabatan Struktural Fungsional</b>							
1.	Analisis Kepegawaian	7	S1	5	S1, S2	-	5
2.	Arsiparis	1	S1	-	-	-	-
3.	Penatalaksana Barang	1	S1	-	-	-	-
4.	Pranata Komputer	1	S1	-	-	-	-
5.	Assessor SDM Aparatur	10	S1	3	S1, S2	-	3
<b>C. Jabatan Pelaksana Substantif</b>							
1.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	3	S1	3	S1	1	2
2.	Pengelola Sistem dan Jaringan	2	S1	1	S1	-	1
3.	Bendahara	2	S1	2	SMA, D3	1	1
4.	Pengadministrasi Keuangan	2	D3	1	D3	-	1
5.	Pengelola Gaji	1	D3	1	SMA	-	1
6.	Pengelola Akuntansi	2	D3	1	S2	-	1
7.	Verifikator Data Laporan Keuangan	1	D3	1	D3	-	1
8.	Pengadministrasi Umum Subbagian Umum	1	D3	2	SD, SMA	-	1
9.	Pengadministrasi Persuratan	1	D3	2	SMA	-	4
10.	Pranata Kearsipan	1	D3	1	SMA	-	1
11.	Pengadministrasi Kepegawaian	1	D3	1	SMA	-	1
12.	Teknisi Sarana dan Prasarana	1	D3	1	S1	1	-
13.	Pengelola Barang Milik Negara	2	D3	3	S1, SMA	3	-
14.	Pengemudi	1	SMA	1	SMA	1	-
15.	Pengadministrasi Umum Subbidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1	D3	-	-	-	-
16.	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur	4	S1	3	S1	2	1
17.	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	3	S1	3	S1	2	1
18.	Analisis Pengembangan Kompetensi	3	S1	1	D3	1	-
19.	Pengadministrasi Subbidang Mutasi	1	D3	1	SMA	1	-
20.	Penyusun Rencana Mutasi	4	S1	4	S1, S2	3	1
21.	Pengadministrasi Umum Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai	1	D3	1	SMA	1	-
22.	Pengelola Disiplin Pegawai	3	S1	1	S1	1	-

No	Jabatan	Formasi		Pegawai yang ada		Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi	Jml	Kualifikasi	Laki	Peremp
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
23.	Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	3	S1	2	S1	1	1
24.	Pengadministrasian Umum Subbidang Pengelolaan Mutu dan Dokumentasi	1	D3	1	SMA	1	-
25.	Pengelola Kepegawaian	3	D3	2	SMA, S1	1	1
26.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	3	S1	5	SMA, S1	2	3
27.	Pengadministrasian Persuratan Subbagian Tata Usaha Balai PKP	1	D3	1	SMA	1	-
28.	Pranata Kearsipan	2	D3	1	SMA	-	1
29.	Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	1	S1	-	-	-	-
30.	Pengadministrasian Kepegawaian	1	D3	1	SMA	1	-
31.	Pengelola Barang Milik Negara	2	D3	1	D3	1	-
32.	Bendahara	1	S1	-	-	-	-
33.	Pengadministrasian Keuangan	1	D3	-	-	-	-
34.	Pengelola Gaji	1	D3	-	-	-	-
35.	Pengelola Akuntansi	1	D3	-	-	-	-
36.	Verifikator Data Laporan Keuangan	1	D3	-	-	-	-
37.	Teknisi Sarana dan Prasarana	1	D3	-	-	-	-
38.	Pengelola Bimbingan dan Konseling	2	S1	3	S1	1	2
39.	Konselor	2	S1	-	-	-	-
40.	Penyusunan Promosi dan Kerjasama	2	S1	2	S1, S2	-	2
41.	Analisis Penjamin Mutu	2	S1	-	-	-	-
	<b>Jumlah</b>			<b>96</b>		<b>48</b>	<b>48</b>

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian Daerah DIY relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 42 orang (42,71%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 28 orang (29,17%), SLTA 17 orang (17,71%), D3 5 orang (5,21%) dan SD 1 orang (1,04%). Komposisi pegawai perempuan sama banyaknya dengan pegawai laki-laki. Jabatan struktural lebih banyak dijabat laki-laki sesuai dengan tingkat kesesuaian kualifikasi jabatan dan kompetensi.

Masih terdapat ketidaksesuaian nomenklatur jabatan yang ada dengan jabatan yang ada saat ini. Ada kekurangan pegawai pada jabatan tertentu dan ada kekurangan pegawai dalam jabatan yang lain. Banyak jabatan yang diisi tidak sesuai dengan kualifikasi yang semestinya.

Tabel I.2 Sarana-Prasarana

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*
<b>Aset Tetap</b>			
1.	Tanah	1	400.000.000,00
2.	Alat-alat Besar	5	433.699.000,00
3.	Alat-alat Angkutan	13	1.450.403.650,00
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	8	7.800.000,00
5.	Alat Pertanian	1	3.240.000,00
6.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	3.046	10.419.912.253,00
7.	Alat-alat Studio dan Komunikasi	262	1.694.798.149,00
8.	Alat-alat Kedokteran	1	2.000.000,00
<b>Gedung dan Bangunan</b>			
9.	Bangunan	57	12.662.034.278,00
10.	Monumen	3	15.790.000,00
<b>Jalan, irigasi dan Jaringan</b>			
11.	Jalan dan Jembatan	1	81.668.290,00
12.	Instalasi	2	646.432.283,00
13.	Jaringan	1	43.937.831,00
<b>Aset Tetap Lainnya</b>			
14.	Buku Perpustakaan	1.729	100.546.300,00
15.	Barang Bercorak Kebudayaan	32	26.240.000,00
<b>Aset Tidak Berwujud</b>			
15.	Aset Tidak Berwujud	59	1.275.425.200,00
<b>Jumlah</b>			<b>29.263.927.234,00</b>

Sumber : Buku Inventasi BKD DIY 2019

Kendaraan dinas terdiri dari yakni 1 (satu) unit kendaraan dinas jabatan, 6 (enam) unit kendaraan dinas operasional, dan 4 (empat) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio *personal computer/laptop* dibanding jumlah pegawai mendekati 1 : 1. Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai.

**Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2018 dan 2019**

Tahun	Belanja Tidak Langsung	Belanja Langsung	Jumlah
2018	Rp182.933.780.912,00	Rp16.702.466.810,00	Rp199.636.247.722,00
2019	Rp181.024.187.673,00	Rp21.659.970.000,00	Rp202.684.157.673,00

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2019 dibanding tahun 2018 terdapat kenaikan anggaran belanja langsung yang cukup signifikan sebesar Rp3.047.909.951,00. Hal ini menunjukkan tidak ada kendala anggaran untuk membiayai program/kegiatan Badan Kepegawaian Daerah DIY.

#### 1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2018

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor : 700/01342 tanggal 6 Mei 2019, perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>, <i>outcome</i>, dan IKU);</li> <li>2. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang sehingga tidak lagi terdapat salah hitung maupun salah input data.</li> </ol>	<p>Upaya untuk lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan capaian kinerja dan peningkatan kualitas penyajian laporan, maka akan dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencari cara untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan tidak hanya mengandalkan Formasi CPNS yang sangat tergantung dari persetujuan Pemerintah Pusat, namun dilakukan penguatan landasan hukum untuk penambahan pegawai dengan seleksi tenaga bantu;</li> <li>2. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan, dan triwulanan;</li> <li>3. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2012-2017 yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Nomor 050/03516/2018 Perubahan kepada tolok ukur kinerja kegiatan.</li> <li>4. Lebih mengoptimalkan koreksi berjenjang atas laporan yang sudah dibuat untuk meminimalisir kesalahan yang ada.</li> </ol>

# BAB 2

## Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

*Bab 2 Berisi :*

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD
2. Strategi dan Arah Kebijakan
3. Struktur Program dan Kegiatan 2019
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2019
5. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja OPD

Tahun 2019 merupakan tahun pertama penerapan Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*). Melalui Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, kelembagaan Pemerintah Daerah DIY didesain paralel (*inline*) dengan alur (*cascading*) kinerja visi, misi, tujuan, sasaran, program Pemda, dan program OPD yang diamanatkan dalam dokumen RPJMD 2017 – 2022.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY yang merupakan penjabaran operasional RPJMD 2017 - 2022 telah mengakomodir dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2017 – 2022. Renstra ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017 – 2018 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 109 Tahun 2018.

### 2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai cascade kinerja, Badan Kepegawaian Daerah DIY mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan yang didukung oleh program sinergitas tata kelola pemerintahan. Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah DIY selama lima tahun adalah :

**“Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik Secara Profesional”**

Adapun sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam waktu lima tahun sebagai berikut:

**Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2018 dan 2019**

Tahun	Belanja Tidak Langsung	Belanja Langsung	Jumlah
2018	Rp182.933.780.912,00	Rp16.702.466.810,00	Rp199.636.247.722,00
2019	Rp181.024.187.673,00	Rp21.659.970.000,00	Rp202.684.157.673,00

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2019 dibanding tahun 2018 terdapat kenaikan anggaran belanja langsung yang cukup signifikan sebesar Rp3.047.909.951,00. Hal ini menunjukkan tidak ada kendala anggaran untuk membiayai program/kegiatan Badan Kepegawaian Daerah DIY.

#### 1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2018

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor : 700/01342 tanggal 6 Mei 2019, perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (<i>output, outcome, dan IKU</i>);</li> <li>2. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang sehingga tidak lagi terdapat salah hitung maupun salah input data.</li> </ol>	<p>Upaya untuk lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan capaian kinerja dan peningkatan kualitas penyajian laporan, maka akan dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencari cara untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan tidak hanya mengandalkan Formasi CPNS yang sangat tergantung dari persetujuan Pemerintah Pusat, namun dilakukan penguatan landasan hukum untuk penambahan pegawai dengan seleksi tenaga bantu;</li> <li>2. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan, dan triwulanan;</li> <li>3. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2012-2017 yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Nomor 050/03516/2018 Perubahan kepada tolok ukur kinerja kegiatan.</li> <li>4. Lebih mengoptimalkan koreksi berjenjang atas laporan yang sudah dibuat untuk meminimalisir kesalahan yang ada.</li> </ol>

Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2017-2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Baseline 2017	TARGET TAHUNAN					Target Akhir Renstra
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur	%	76,50	78	79,50	81,50	83	85	85

## 2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Mengirim PNS dalam pendidikan dan pelatihan;	Mengembangkan manajemen <i>talent pool</i> untuk menuju <i>merit system</i> pengelolaan kepegawaian;
		Membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif;	Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing.
		Mewujudkan PNS yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, efisien dan efektif;	Perencanaan pegawai
		Melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi	Perbaikan sistem rekrutmen pegawai
		Meningkatkan kinerja dan penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan	Rightsizing
		Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional	Penguatan Jabatan Fungsional
		Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan	Pelaksanaan sistem promosi terbuka
	Mengirim PNS dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas	Profesionalisme PNS	

NO	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBUAKAN
		dan kinerja	
		Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan	Penerapan Manajemen Kinerja
		Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi	Mewujudkan layanan kepegawaian secara <i>less paper</i>
		Peningkatan kapasitas PNS dalam pengembangan Balai PKP untuk meraih pasar	Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu
		Pemanfaatan dan distribusi PNS secara tepat	
		Penataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru	
		Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya	
		Manajemen pengiriman PNS dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat	
		Pengembangan sistem informasi kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi	
		Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas	
		Rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman diklat PNS untuk meningkatkan kompetensi	
		Meningkatkan kesejahteraan PNS untuk mendukung reformasi birokrasi bidang SDA	
		Meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing	

### 2.3. Struktur Program dan Kegiatan 2019

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2019 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

**Tabel II.3.1. Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2019**

Sasaran	Program/Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)
1.Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	<b>1. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian</b>	<b>4.218.825.800,00</b>
	1.1. Kegiatan Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur	2.806.993.000,00
	1.2. Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1.411.832.800,00
	<b>2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karier Pegawai</b>	<b>6.073.843.000,00</b>
	2.1. Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Aparatur	4.587.558.000,00
	2.2. Kegiatan Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur	1.486.285.000,00
	<b>3. Program Pengelolaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai</b>	<b>2.732.682.000,00</b>
	3.1. Kegiatan Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur	2.508.123.000,00
	3.2. Kegiatan Penegakan Disiplin Aparatur	224.559.000,00
	<b>4. Program Penatausahaan Kepegawaian Daerah</b>	<b>1.433.302.560,00</b>
	4.1. Kegiatan Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun	811.222.000,00
	4.2. Kegiatan Pengelolaan Mutu Layanan dan Dokumentasi Kepegawaian	622.080.560,00
	<b>5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai</b>	<b>3.114.406.500,00</b>
	5.1. Kegiatan Pengukuran Kompetensi Pegawai	2.528.012.000,00
	5.2. Kegiatan Pembinaan Kapasitas dan Kemitraan Pengukuran Kompetensi Pegawai	586.394.500,00
	<b>Total Belanja Langsung Tahun 2019</b>	<b>17.573.059.860,00</b>

Sumber : DPPA BKD DIY 2019

**Tabel II.3.2. Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2019**

No.	Program/Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)
1	2	3
1.	<b>1. Program Administrasi Perkantoran</b>	<b>2.005.415.150,00</b>
	1.1. Penyediaan Jasa, Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1.223.105.150,00
	1.2. Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	382.310.000,00
	1.3. Penyediaan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	400.000.000,00
2.	<b>2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>1.874.495.000,00</b>
	2.1. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan	296.030.000,00
	2.2. Pemeliharaan Gedung/Kantor Tempat kerja	1.188.623.000,00
	2.3. Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	157.875.000,00
	2.4. Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan	231.967.000,00
3.	<b>3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan</b>	<b>207.000.000,00</b>
	3.1. Penyusunan Laporan Kinerja SKPD	26.300.000,00
	3.2. Penyusunan Laporan Keuangan SKPD	24.354.750,00
	3.3. Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi	144.345.250,00
	3.4. Monitoring dan Evakuasi Pelaksanaan Program/Kegiatan SKPD	12.000.000,00
	<b>Total Anggaran Pendukung</b>	<b>4.086.910.150,00</b>

Sumber : DPPA BKD DIY 2019

#### 2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

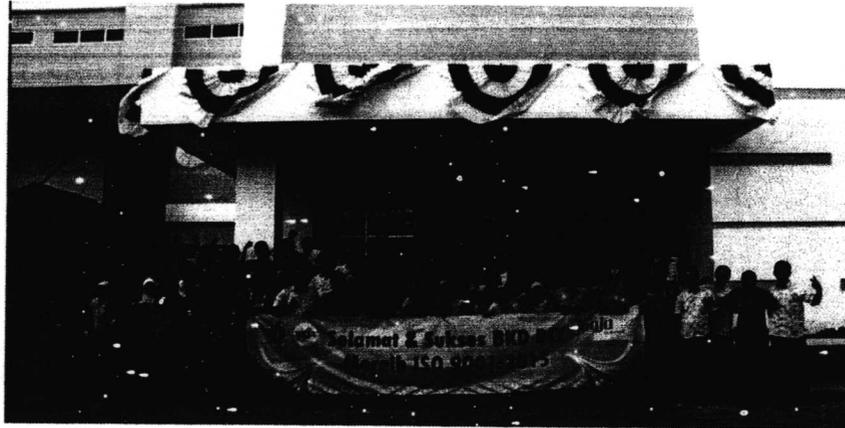
Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Bapak Gubernur DIY sebagai berikut:

**Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2019**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur	%	79,5	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	79,50



- f) Layanan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS
- g) Layanan penilaian kinerja aparatur daerah
- h) Layanan pengangkatan CPNS
- i) Layanan Layanan pindah tugas PNS
- j) Layanan surat menyurat Badan
- k) Layanan pelaporan keuangan Badan
- l) Layanan pelaporan kinerja Badan



### 3. Aplikasi E-SKP

E-SKP atau elektronik sasaran kinerja pegawai adalah sistem yang dirancang untuk pengolahan data SKP serta penilaiannya. Dengan e-SKP ini, tiap instansi dapat menyelenggarakan penilaian SKP secara elektronik dengan sasaran Pegawai Negeri Sipil instansi tersebut. Pengguna e-SKP adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di mulai dari struktur tertinggi instansi JPT sebagai level tertinggi sampai pada pelaksana sebagai level terbawah. Penilaian kinerja yang diterapkan di Pemda DIY adalah dengan melakukan penilaian kinerja individu dan instansi setiap tiga bulan (Triwulanan) yang dijadikan dasar dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Permentah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta  
Badan Kepegawaian Daerah

e-SKP

Usul: 25/01/2017      verifikasi: 26/01/2017

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DI NILAI	
	1	2		1	2
1	Nama	RIANA SETYAWATI	1	Nama	SOFFI INDRIYANI
2	NIP	196912241996032001	2	NIP	198095012005022001
3	Pangkat/Gol. Ruang	Penata Tingkat I - III/d	3	Pangkat/Gol. Ruang	Penata Muda Tingkat I - III/d
4	Jabatan	Kepala Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi, Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi	4	Jabatan	Analisis Perencanaan Program dan Anggaran, Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi
5	Unit Kerja	Badan Kepegawaian Daerah	5	Unit Kerja	Badan Kepegawaian Daerah

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET	TARGET PERIODIK (BULAN)																
				KUANTITAS/OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Monev & Binaan Mempelajari dan menelaah regulasi, pedoman, kebijakan, dokumen perencanaan, laporan pelaksanaan kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas	0	12 Buku	100	12	Bulan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	Monev & Binaan Mengumpulkan data program dan kegiatan	0	2 Dokumen	100	4	Bulan														1

#### 4. SI SEKSI PERINTAH SISTER (SISTEM SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH BERBASIS KOMPUTER)

Merupakan sistem seleksi pegawai pemerintah berbasis komputer. Hal ini berkenaan dengan program percepatan reformasi birokrasi yang ke 3 yaitu sistem seleksi dan promosi secara terbuka mengandung maksud bahwa seleksi tersebut

harus dilakukan dengan prinsip **terbuka, transparan, profesional, dan sesuai kebutuhan**. Terbuka bermakna setiap warga negara yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi. Transparan berarti semua tahapan prosesnya bisa diketahui oleh setiap peserta maupun publik, termasuk kriteria penilaian untuk menentukan diterima atau tidaknya calon aparatur dimaksud. Profesional diartikan bahwa seluruh proses rekrutmen dilaksanakan sesuai standar dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, serta berlangsung jujur. Sesuai kebutuhan, maksudnya, seleksi dilaksanakan sesuai analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan secara obyektif.

Pada Tahun 2017, sistem ini juga digunakan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai non PNS kontrak yang dalam pelaksanaannya dilakukan sesuai rekomendasi kebutuhan pegawai masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah DIY.

## Daftar Peserta

-- Pilih Formasi --

Cari Peserta

Cari

+ Tambah Peserta

Cetak Tabel

No Induk	No Peserta	Nama Lengkap	Tanggal Lahir	Email	Jurusan	
1111	1111	Nimas Dewi	10/11/2014	nimas_dew24@gmail.com	Tenaga Guru	  <input type="checkbox"/>
1121	xxx	Reza Raharjo	10/11/2014	nurhanjadi@yahoo.com	Tenaga Kesehatan	  <input type="checkbox"/>
1122	09.11.3390	Nur Rahman	10/11/2014	nur_rahman@gmail.com	Tenaga Kesehatan	  <input type="checkbox"/>
1212	09.11.3393	Dwi Ananto	10/11/2014	dwi_ananto@yahoo.com	Tenaga Teknis	  <input type="checkbox"/>

## Manajemen Soal

✓ Buat Soal

+ Buat Paket Soal

Paket Soal	Tanggal	Jumlah Soal	Batasan	
Wawasan Kebangsaan	10/11/2014	8	30	   <input type="checkbox"/>
Intelegensial Umum	00/00/0000	8	30	   <input type="checkbox"/>
Kepribadian	00/00/0000	7	40	   <input type="checkbox"/>
Centang Semua				<input type="checkbox"/>

Total 3

## Manajemen Ujian

+ Atur Ujian

Nama	Tanggal Ujian	Waktu	Poin Benar	Poin Salah	Presentase (%)	
Sesi 1	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 2	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 3	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
sesi 4	23/12/2014	120 Menit	1	0	100	  <input type="checkbox"/>
Total	4					

# BAB 3

## Akuntabilitas Kinerja

### Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2019*
2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
3. *Realisasi Anggaran*
4. *Inovasi*

### 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2019

Badan Kepegawaian Daerah DIY telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan Bapak Gubernur DIY tahun 2019. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah	

❖ Sumber: *Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*

Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	Base line 2017	Capaian 2018	TAHUN 2019			TARGET AKHIR RPJMD	
						TARGET	REALISASI	PERSENTASE		KRITERIA / KODE
1	2	3	4			5	6	7	8	
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	<b>Indikator:</b> Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur <b>Meta Indikator:</b> 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	%	78	85.35	79,5	88,41	111,21		85

Adapun analisis capaian kinerja per sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

**Sasaran 1:** Meningkatkan kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional

Kinerja sasaran meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional diukur dengan menggunakan meta indikator 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. Tahun 2019 capaian kinerja sasaran ini adalah  $((14.984/15.905) \times 100\% = 94.21\%) + (9.374/11.347) \times 100\% = 82.61\%)/2 = 88.41\%$ . Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator program yang mendukung kinerja dari sasaran yang terdiri sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sasaran dari program perencanaan pengadaan dan pengelolaan informasi kepegawaian dan memiliki dua indikator program, yang pertama persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting). Meta indikator ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%.

Formasi CPNS Tahun 2019 adalah 717 orang. Telah dilakukan seleksi administrasi terhadap 8.888 orang pelamar CPNS dengan hasil MS sebanyak 6.188 orang yang lolos seleksi administrasi. Seleksi Nabab tahap 1 adalah untuk Nabab lama dengan hasil kelulusan 2.035 orang, Nabab tahap 2 adalah dari seleksi umum 236 orang dan Nabab tahap 3 adalah PTT/GTT sebanyak 1.367 orang. Seleksi TKD dan TKB untuk CPNS formasi 2019 akan dilaksanakan di 2020 sesuai dengan instruksi dari pusat/Kemenpan RB. Capaian kinerja untuk indikator ini capaian kerjanya adalah  $14.984/15.905 \times 100\% = 94.21\%$  dari target sebesar 79%.

Indikator program yang kedua adalah persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update, dan meta indikatornya adalah jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah perangkat daerah keseluruhan dikali 100%. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan melakukan updating data setiap saat, melakukan integrasi sistem kepegawaian dalam rangka percepatan sistem merit, dan pemeliharaan dan pengembangan aplikasi presensi online untuk menunjang penilaian kinerja individu. Capaian kinerja indikator ini adalah  $9.988/11.347 \times 100\% = 88.02\%$  dari target 80,88%. Kekuranglengkapan data meliputi diklat yang sudah diikuti namun belum update, dan juga alamat rumah.

2. Meningkatnya kompetensi pegawai adalah sasaran program peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karier pegawai. Indikator programnya adalah persentase pemenuhan kompetensi pegawai, dengan meta indikator jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Capaian indikator program ini adalah  $9.374/11.347 \times 100\% = 82,61\%$  dari target 82,00%. Peningkatan kompetensi SDM aparatur sudah difasilitasi dengan adanya pengiriman aparatur dalam tugas belajar, ijin belajar serta diklat-diklat teknis maupun fungsional baik di dalam maupun ke luar negeri dan juga diklat kepemimpinan.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai. Indikator program ini adalah persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu. Meta indikatornya adalah jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini adalah adanya deviasi kesalahan

$77/2.435 \times 100\% = 3,16\%$ . Jadi Surat Keputusan yang sudah benar adalah 96,84% dari target yang ditetapkan sebesar 89%. Keterlambatan SK khususnya SK kenaikan pangkat dan pensiun dikarenakan untuk pegawai dengan Golongan IV/c ke atas harus ada rekomendasi dari pemerintah pusat, kesalahan tulis, salah NIP maupun adanya perubahan alamat terakhir yang seringkali tidak dilaporkan kembali pada saat pengurusan pensiun.

4. Meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian merupakan sasaran strategis dari program peningkatan penatausahaan kepegawaian daerah, yang memiliki indikator nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian. Meta indikator kerjanya adalah nilai survei kepuasan pelayanan kepegawaian. Tahun 2018, capaian kinerja dari indikator ini adalah 78,00 dari 75,00 yang sudah ditargetkan. Sasaran dari program ini adalah aparatur Pemda DIY maupun masyarakat umum yang menggunakan layanan kepegawaian dari BKD DIY. Tahun 2019, nilai IKM BKD DIY adalah 81,00 dari target 78,00. Nilai IKM ini mengalami kenaikan 3,00.
5. Meningkatnya objektivitas dalam pengembangan karir pegawai merupakan sasaran dari program pengelolaan pengukuran kompetensi pegawai. Indikator dari program ini adalah persentase kompetensi individu yang terpetakan, sedangkan meta indikatornya adalah jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%. Capaian kinerja program ini tahun 2019 adalah  $2.291/11.347 \times 100\% = 24,60\%$ , dari target yang ditetapkan sebesar 23,09%. Pengukuran kompetensi telah dilakukan untuk seluruh pegawai fungsional auditor dari Inspektorat DIY, Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, pemetaan potensi dan kompetensi pegawai, Seleksi tes pendampingan haji, psikotes untuk pegawai mutasi antar daerah, dan Seleksi komisioner Komisi Penyiaran Informasi Daerah. Telah dilakukan promosi pengukuran kompetensi pegawai ke Bontang. Pengukuran Pemda Kabupaten Bantul.

### 3.2. Evaluasi dan Analisis Ketercapaian Kinerja Tahun 2019

Berdasarkan Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2019, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Sasaran 1: Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional

0
1
Jumlah
Progi

- Tercapai 88,41%; dengan demikian prosentase realisasi terhadap target =111,21%, maka target tahun 2019 tercapai.
- Dibandingkan realisasi tahun lalu, terdapat kenaikan sebesar 1,79%.
- Dibandingkan dengan target akhir RPJMD, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 85%.
- Keberhasilan yang mendukung pencapaian kinerja sasaran "Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional" disebabkan oleh adanya koordinasi dengan pihak-pihak terkait khususnya Kemen-PAN&RB terkait dengan usulan formasi CPNS. Kerjasama semua pihak dalam pelaksanaan seleksi administrasi CPNS, dan terselenggarakannya seleksi tenaga bantu baik seleksi khusus untuk yang sudah lama maupun seleksi umum untuk tenaga bantu baru mampu memberikan dukungan atas kekurangan pegawai yang menjadi masalah bagi semua OPD.

Sementara itu, faktor yang menghambat tercapainya kinerja sasaran tersebut adalah Kebijakan pemerintah pusat terkait adanya moratorium penerimaan CPNS, Penundaan pelaksanaan TKB dan TKD CPNS Formasi 2019 oleh Kemen-PAN & RB dari Tahun 2019 menjadi Tahun 2020 sehingga belum ada penambahan pegawai dari CPNS sampai seleksi tersebut dilakukan. Seleksi CPNS formasi 2019 baru akan dilakukan di Tahun 2020, sehingga penambahan pegawai untuk Tahun 2019 berasal dari pengangkatan tenaga bantu.

### 3.3. Realisasi Anggaran

Tabel III.5 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur	79,5%	88,41 %	111,21%	17.573.059.860	14.886.412.939	84,71%
Jumlah						17.573.059.860	14.886.412.939	84,71%
Program pendukung						4.086.910.150	3.923.953.013	96,01%

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
	<b>Total Belanja Langsung</b>					21.659.970.010	18.810.365.952	86,84%

Berdasarkan tabel III.5 di atas dari total belanja langsung program/kegiatan yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar Rp17.573.059.860,00, terealisasi Rp14.886.412.939,00 atau 84,71%. Sisa anggaran sebesar Rp2.686.646.921,00 atau 15,29% antara lain bersumber dari:

- Sisa pengadaan barang dan jasa
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi honor narasumber
- Efisiensi honor nonPNS sebagai akibat dari kebijakan
- Belanja-belanja lain yang direalisasikan sesuai dengan standar belanja yang ada.

Meskipun belanja tidak terserap 100% namun keseluruhan sasaran strategis OPD tercapai 88,41% atau 111,21% dari target sebesar 79,50%, sehingga dengan demikian terdapat efisiensi belanja sebesar Rp2.686.646.921,00 (15,29%).

### 3.4. Inovasi

Inovasi yang saat ini dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam menunjang kinerja pelayanan terhadap masyarakat meliputi:

#### 1. SITAMU (Sistem Survey Pelanggan dan Buku Tamu)

Merupakan buku tamu elektronik yang ada di Layanan Satu Pintu BKD DIY. Program aplikasi ini memungkinkan pengunjung yang datang ke BKD DIY tidak lagi mengisi buku tamu secara konvensional, tapi data pengunjung bisa langsung diisi petugas. Apabila sewaktu waktu dimintai laporan data Tamu beserta layanannya di BKD DIY, maka petugas bisa langsung diprint out pada Aplikasi Buku Tamu. Aplikasi ini sekaligus merupakan aplikasi survey kepuasan pelanggan secara elektronik, jadi pelanggan tidak perlu lagi menuliskan hasil survey sampai berlembar-lembar, namun cukup dengan menggunakan aplikasi ini. Data hasil survey juga langsung bisa diketahui.

#### 2. Bimtek Pembekalan Keistimewaan kepada PNS Mutasi

Bimtek ini berbasis budaya lokal agar PNS yang baru mutasi ke Pemda DIY lebih memiliki kepekaan, kejelian dan kecerdasan pikiran dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Bimtek ini merupakan implementasi

dari keistimewaan DIY yang mendukung kinerja kelembagaan sebagai penguatan kapasitas sumber daya aparatur Pemda DIY.

3. Form Isian Pegawai (FIP) Online

Merupakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), menjadi suatu kewajiban dalam sistem tata kelola pemerintahan untuk menggunakan Sistem Informasi/Teknologi Informasi (SI/TI) sebagai pendukung dalam pelayanan kepada masyarakat. Dengan pemanfaatan SI/TI dalam pemerintahan tentu diharapkan dapat memperbaiki proses pelayanan kepada masyarakat atau pengguna layanan dari masing-masing instansi pemerintah, yaitu menjadi efektif dan efisien. Salah satu bentuk perbaikan layanan kepada pengguna layanan, dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY membuat proses penginputan data pegawai baru (CPNS dan PNS mutasi dari luar Pemerintah Daerah DIY) menggunakan aplikasi online.

4. E-Mutasi (Semut)

Merupakan sistem dan mekanisme pelayanan administrasi pemindahan antar daerah, mutasi internal dan promosi. Pelayanan administrasi meliputi prosedur mutasi bagi PNS Luar Daerah dan penempatan PNS dalam jabatan agar menjadi valid tidak bertubrukan, benar datanya, cepat, langsung dalam bentuk RSK dan tepat sesuai kualifikasi yang diharapkan.

# BAB 4

---

## Penutup

**Bab 4 Berisi :**

1. *Kesimpulan*
2. *Rekomendasi Peningkatan kinerja*

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2019 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam rangka mencapai indikator kinerja utama adalah sebagai berikut.

1. Formasi pegawai belum terpenuhi karena banyaknya pegawai pensiun sehingga terjadi kekurangan pegawai hampir di semua OPD.
2. Kebutuhan pegawai yang banyak tidak sebanding dengan pemberian formasi CPNS dari Kemenpan RB sehingga komposisi pegawai tidak seimbang dengan kebutuhan.
3. Pengembangan kompetensi pegawai kurang menyeluruh dan menyentuh seluruh aparatur yang ada.

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan Rencana Tindak Lanjut sebagai berikut:

1. Koordinasi dengan Kementerian terkait untuk pemenuhan formasi jabatan sesuai dengan proyeksi kebutuhan pegawai, pelaksanaan seleksi administrasi CPNS di Tahun 2019, memanfaatkan tenaga bantu, mengelola pindah pegawai ke Pemda DIY secara selektif serta memanfaatkan sumber daya lain sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
2. Melakukan koordinasi dalam rangka penataan kelembagaan yang efektif dan efisien.
3. Melakukan koordinasi secara berkala dengan OPD dalam rangka mencari solusi bersama permasalahan yang ada seperti dalam hal mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan.
4. Memberikan beasiswa ijin belajar bagi ASN Pemda DIY untuk meningkatkan kompetensinya dengan tetap melakukan tugas di OPD masing-masing.

Adapun rencana aksi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Koordinasi dan harmonisasi intensif dengan OPD dan Pemerintah Pusat.
2. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan dievaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dinamika dan target yang telah ditetapkan.
3. Koordinasi dan komunikasi internal Badan Kepegawaian Daerah DIY secara lebih intensif

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Tujuan dan Sasaran BKD DIY

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta  
Tahun 2017-2022

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian Tahun				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan secara Profesional	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur	78.00	79.50	81.50	83.00	85.00

Sumber: RPJMD 2017-2022

Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2019



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jl. Kyai Mojo No. 56, Yogyakarta, Telepon (0274) 562150 Faksimile Pst. 2903  
Website : <http://bkd.jogjaprov.go.id> Email : [bkd@jogjaprov.go.id](mailto:bkd@jogjaprov.go.id) Kode Pos 55282

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : R. AGUS SUPRIYANTO  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY  
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HAMENGKU BUWONO X  
Jabatan : GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama pada tahun 2019 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Yogyakarta,

Januari 2019

PIHAK KEDUA  
GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
  
HAMENGKU BUWONO X

PIHAK PERTAMA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DIY  
  
R. AGUS SUPRIYANTO  
NIP. 36003 198603 2 042

**PERJANJIAN KINERJA**

Perangkat Daerah : **BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY**  
 Tahun Anggaran : **2019**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	Persen	79,50	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	0 0 0 79,50

**Jumlah Anggaran** : Rp. 18.885.070.610,00

1. Program Perencanaan, Pangadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian : Rp. 3.303.276.550,00

2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai : Rp. 5.656.223.000,00

3. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai : Rp. 2.590.232.000,00

4. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah : Rp. 1.433.302.560,00

5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai : Rp. 1.840.216.500,00

6. Program Administrasi Perkantoran : Rp. 1.979.891.650,00

**Keterangan**

Anggaran APBD : Rp. 18.885.070.610,00

Anggaran Dekonsentrasi TP : Rp -

Anggaran DAIS : Rp. 118.275.000,00 (Pengampu)

7. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur : Rp 1.874.923.350,00  
8. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan : Rp 207.000.000,00

Yogyakarta, Januari 2019



## Lampiran 4. Evaluasi LKj IP Tahun Sebelumnya



### PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA INSPEKTORAT

Komplek Youth Center, Jalan Kebon Agung, Tlogoadi, Mlati, Kabupaten Sleman  
Telp (0274) 562009 Fax (0274) 512567  
Website: <http://inspektorat.jogjaprov.go.id> email: [inspektorat@jogjaprov.go.id](mailto:inspektorat@jogjaprov.go.id) kode pos 55286

Yogyakarta, 06 - 05 - 2019

Nomor : 700/01342  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2018

Kepada  
Yth. Gubernur  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
di - Yogyakarta

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja dengan tujuan:
  - a. Memperoleh informasi tentang Implementasi Sistem AKIP;
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Dalam melakukan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Tim Evaluasi (Evaluator) Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan penilaian terhadap aspek-aspek sebagai berikut:
  - a. Aspek Perencanaan Kinerja meliputi:
    - 1) Perencanaan Strategis, meliputi sub komponen Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra dan Implementasi Renstra;
    - 2) Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja, meliputi sub komponen Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja, Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja serta Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja Tahunan;
  - b. Aspek Pengukuran Kinerja meliputi:
    - 1) Pemenuhan Pengukuran;
    - 2) Kualitas Pengukuran;

- 3) Implementasi Pengukuran
- c. Aspek Pelaporan Kinerja meliputi:
  - 1) Pemenuhan Pelaporan;
  - 2) Penyajian Informasi Kinerja;
  - 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.
- d. Evaluasi Internal meliputi:
  - 1) Pemenuhan Evaluasi;
  - 2) Kualitas Evaluasi;
  - 3) Pemanfaatan Evaluasi.
- e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi meliputi:
  - 1) Kinerja Yang Dilaporkan (*Output*);
  - 2) Kinerja Yang Dilaporkan (*Outcome*);
  - 3) Kinerja Yang Dilaporkan (IKU);
  - 4) Kinerja dari Penilaian *Stakeholder*.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Daerah DIY memperoleh nilai sebesar 84,07 Kategori A dengan interpretasi memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
4. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 27,14 atau 90,45% dari bobot sebesar 30%;
  - b. Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 21,04 atau 84,17% dari bobot sebesar 25%;
  - c. Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 11,83 atau 78,85% dari bobot sebesar 15%;
  - d. Evaluasi Internal memperoleh nilai 9,58 atau 95,83% dari bobot sebesar 10%;
  - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi memperoleh nilai 14,48 atau 72,40% dari bobot sebesar 20%.
5. Terhadap rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta pada Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2017 yang lalu, telah ditindaklanjuti terkait dengan perbaikan dan peningkatan terhadap kelemahan terkait pencapaian sasaran/kinerja organisasi yaitu kinerja yang dilaporkan (*output*, *outcome* dan IKU). Tindak lanjut yang dilakukan berupa:
  - a. Melakukan koordinasi dengan Kementerian PAN dan RB dan Badan Kepegawaian Negara terkait dengan seleksi CPNS 2018.
  - b. Penataan pegawai sebagai wujud pelaksanaan penataan kelembagaan baru;

- c. Melakukan pemetaan pegawai dalam rangka manajemen *talent* untuk pengelolaan manajemen ASN yang profesional, efisien, dan efektif;
  - d. Melakukan seleksi pegawai non PNS kontrak dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai
6. Sehubungan dengan hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2018 seperti tersebut pada angka 4 di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY beserta seluruh jajarannya agar:
- a. Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (*output, outcome, dan IKU*).
  - b. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang sehingga tidak lagi terdapat salah hitung maupun salah input data.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2018, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

  
Wiyos Santoso, S.E., M.Acc.  
NIP 196802151994031005

Tembusan:  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY

Lampiran 5. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun Sebelumnya



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
 Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55244, Telp. (0274) 562150 Psw. 2900-2931  
 Fax.Pst.2903, Telp. (0274) 512080  
 website : <http://www.bkd.jogjaprov.go.id>; e-mail : [bkd@jogjaprov.go.id](mailto:bkd@jogjaprov.go.id)

Yogyakarta, 20 Februari 2019

Nomor : 061/ 01444 /2019  
 Lampiran :-  
 Hal : Tanggapan atas Evaluasi LKJ-IP Tahun 2017

Sehubungan dengan rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 dari Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai surat Nomor 700/01339, tanggal 24 April 2018, mengenai: Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY, berikut ini kami sampaikan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut.

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (output, outcome dan IKU)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait. Seleksi CPNS dikoordinasikan dengan Kemenpan RB dan juga dengan BKN RI dalam pelaksanaannya, dan tahun 2018 sudah dilaksanakan seleksi CPNS untuk 766 formasi.</li> <li>2. Penataan pegawai sebagai wujud pelaksanaan penataan kelembagaan baru;</li> <li>3. Melakukan pemetaan pegawai dalam rangka manajemen talent untuk pengelolaan manajemen ASN yang profesional, efisien dan efektif;</li> <li>4. Melakukan seleksi pegawai nonPNS kontrak di Tahun 2016 dan Tahun 2017 dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai.</li> </ol>

Demikian surat ini Kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Keptu Badan Kepegawaian Daerah  
 Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta  
  
 B K D  
 190318 198603 1 012

Lampiran 5. Penghargaan BKD DIY Tahun 2019

NO	NAMA PENGHARGAAN	TGL/BLN/TAHUN PEMBERIAN PENGHARGAAN	PEMBERI PENGHARGAAN	KETERANGAN (PENGHARGAAN DIBERIKAN TERKAIT APA)	FOTO SERTIFIKAT/PIAGAM/ PIALA
1	BKN Award Tahun 2019 untuk kategori V yaitu Komitmen Pengawasan	September 2019	BKN	Komitmen Pengawasan	
2.	Juara III Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	29 September 2019	Komisi Informasi Daerah DIY	Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	
3.	Sertifikasi ISO 2009:2015	Tahun 2019	WQA	Sertifikasi untuk pelayanan publik	