

**TAHUN
2021**



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55224

Telp. : (0274) 562150; Fax : (0274) 512080

Surel : bkd@jogjaprov.go.id

Laman : bkd.jogjaprov.go.id


Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2021 disusun sebagai bagian dari pertanggungjawaban dan akuntabilitas instansi pemerintah terhadap masyarakat. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2021 memuat tugas dan fungsi perangkat daerah, tujuan, sasaran, indicator kinerja perangkat daerah, program dan kegiatan perangkat daerah, serta ketercapaian kinerja perangkat daerah tahun 2021.

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 2022

Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY,



AMIN PURWANI, S.H., M.Ec.Dev.
NIP. 196807131998032003

Ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2021 dalam mewujudkan sasaran strategis “Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional” dapat digambarkan sebagai berikut:

- 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 3 (tiga) Program, yakni Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Program Kepegawaian Daerah.
- Target capaian indikator sasaran Tahun 2021 sebesar 83%; sampai dengan bulan Desember 2021 terealisasi 90,95%. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Persentase realisasi terhadap target (capaian target dikalikan 100%) mencapai 109,85%.
- Dibandingkan dengan capaian target Tahun 2020 sebesar 108,48% terjadi peningkatan sebesar 1,37%.

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 penyederhanaan birokrasi;
2. Era revolusi industri 4.0 dan era society 5.0 serta kebijakan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) yang ditandai dengan disrupsi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di segala bidang, *internet of thing, artificial*

intelegent, dan era *big data* yang melingkupi semua bidang kehidupan, termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

3. Berakhirnya *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional periode 2015 – 2019 menuju diberlakukannya *Road Map* 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 Organisasi.....	9
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan	11
1.4 Isu-Isu Strategis	12
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran	13
1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2020	16
BAB 2 Perencanaan dan Perjanjian Kinerja.....	17
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD	17
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	18
2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2021	20
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2021.....	23
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja.....	26
BAB 3 Akuntabilitas Kinerja	28
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021	28
3.2 Efisiensi Anggaran	36
3.3 Inovasi.....	36
3.4 Lintas Sektor	48
BAB 4 Penutup	46
L A M P I R A N	51

Daftar Tabel

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikas Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi	13
Tabel I.2 Sarana-Prasarana.....	14
Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2020 dan 2021	15
Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2017-2022.....	18
Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan	18
Tabel II.3.1 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2021.....	20
Tabel II.3.2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2021	22
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021	23
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	25
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2020.....	28
Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan	29
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja.....	30
Tabel III.5 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021.....	33
Tabel III.6 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2021	36
Tabel III.7 Inventarisasi Lintas Sektor Badan Kepegawaian Daerah Setda DIY	49

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.....	11
Gambar II.1. Sistem Integrasi ROPK,Monitoring dan Evaluasi, E-SAKIP	26
Gambar II.2. Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian.....	27
Gambar II.3. Aplikasi Si-Informan	27

BAB I

Pendahuluan

Bab I berisi:

1. *Cascading Kinerja*
2. *Mandat Kinerja, Peta 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 2020*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban 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.

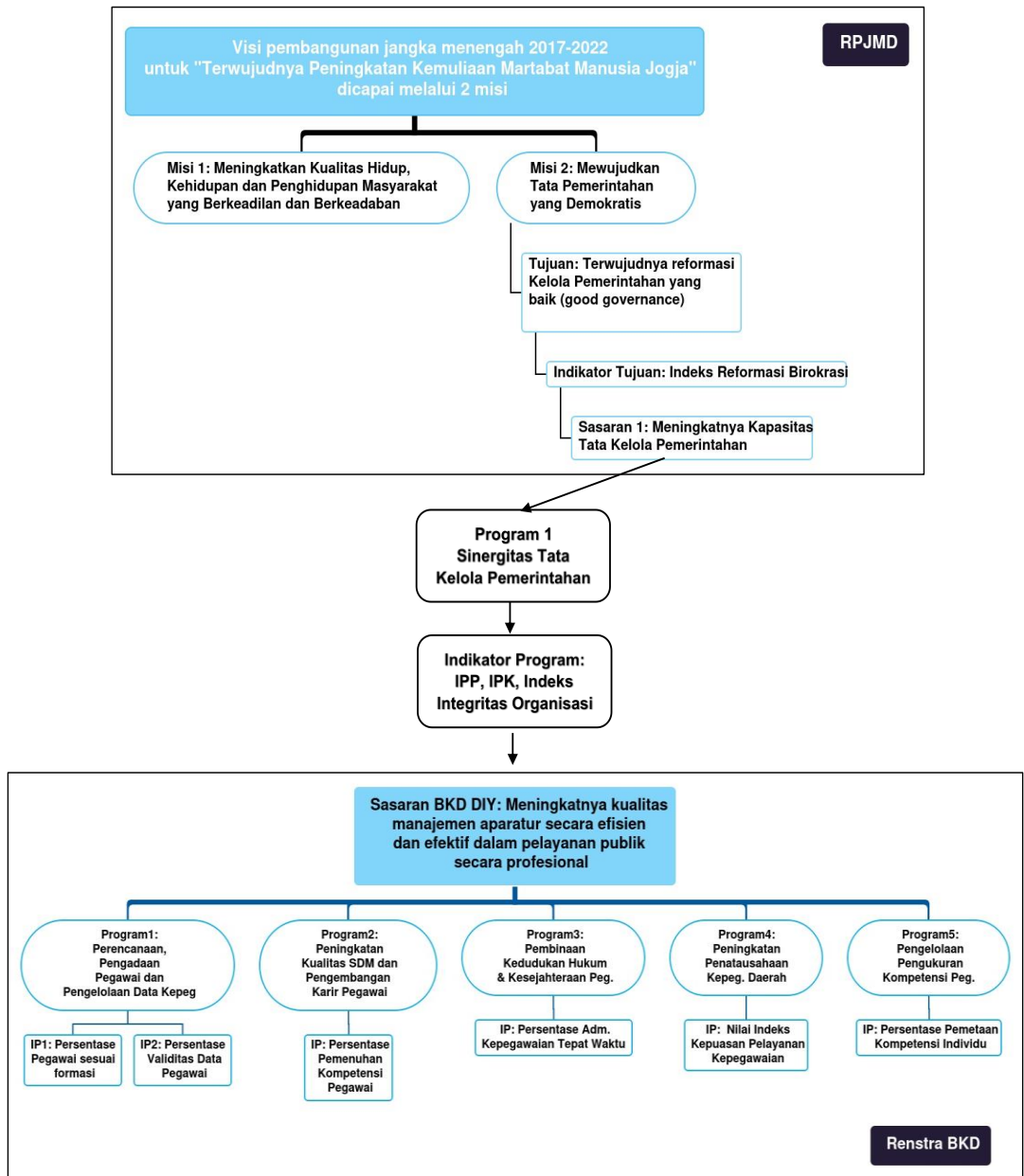
Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

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

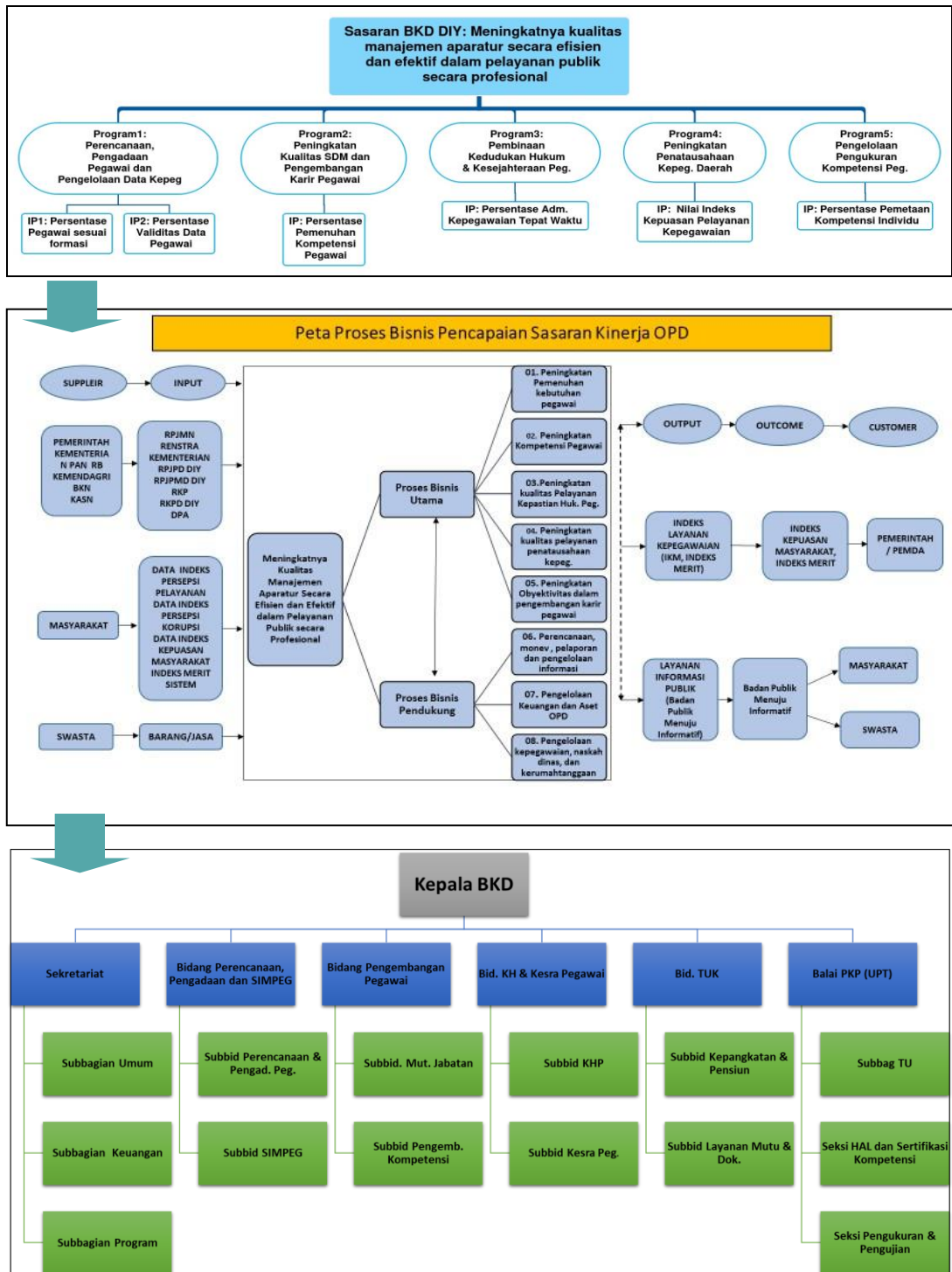


Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2017-2022

1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

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

Gambar I.2 Mandat Kinerja Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY



Sumber: Perdas DIY No. 1 Th. 2018 dan Pergub DIY No. 77 Th. 2018

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 Badan Kepegawaian Daerah DIY

Berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 77 Tahun 2018 tentang Badan Kepegawaian Daerah DIY mempunyai tugas melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan strategis bidang organisasi. Adapun fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai berikut

1. Penyusunan program kerja Badan;
2. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
3. Penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
5. Pengukuran dan sertifikasi kompetensi pegawai;
6. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten / Kota;
7. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
8. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian;
9. Fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia /Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah Istimewa Yogyakarta;
10. Pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
11. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/ kota; dan
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Badan

Sesuai Pelaksanaan tugas fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY dibagi habis ke dalam jabatan struktural dan jabatan pelaksana berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 tahun 2021 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Pergub 48 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Kualifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan komposisi sebagai berikut:

Jabatan Struktural	Jabatan Pelaksana
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Badan 2. Sekretaris: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kasubbag Program 2) Kasubbag Keuangan 3) Kasubbag Umum 3. Kepala Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kasubbid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai 2) Kasubbid Sistem Informasi Pegawai 4. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kasubbid Pengembangan Kompetensi 2) Kasubbid Mutasi Jabatan 5. Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kasubbid Kedudukan Hukum Pegawai 2) Kasubbid Kesejahteraan Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di bawah Kasubbag Program: <ol style="list-style-type: none"> 1) Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan 2) Analis Sistem dan Jaringan 2. Di bawah Kasubbag Keuangan: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengadministrasi Keuangan; 2) Pengelola Akuntansi; 3) Pengelola Gaji; 4) Verifikator Data Laporan Keuangan; 5) Bendahara 3. Di bawah Kasubbag Umum: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengadministrasi Umum; 2) Pengadministrasi Persuratan; 3) Pranata Kearsipan; 4) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; 5) Teknisi Sarana dan Prasarana; 6) Kustodian Barang Milik Negara; 7) Pengemudi 4. Di bawah Kasubbid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengadministrasi Umum 2) Analis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur 5. Di bawah Kasubbid Sistem Informasi Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian 6. Di bawah Kasubbid Pengembangan Kompetensi: <ol style="list-style-type: none"> 1) Analis Pengembangan Kompetensi 7. Di bawah Kasubbid Mutasi Jabatan: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengadministrasi Umum 2) Analis Pengembangan Karir 8. Di bawah Kasubbid Kedudukan Hukum Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengadministrasi Umum 2) Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur

Jabatan Struktural	Jabatan Pelaksana
6. Kepala Bidang Tata Usaha Kepegawaian: 1) Kasubbid Pengelolaan Mutu dan Dokumentasi 2) Kasubbid Kepangkatan dan Pensiun 7. Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai: 1) Kasubbag Tata Usaha 2) Kaseksi Pengukuran dan Pengujian 3) Kaseksi Hubungan Antar Lembaga dan Sertifikasi Kompetensi	9. Di bawah Kasubbid Kesejahteraan Pegawai: 1) Analis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur 10. Di bawah Kasubbid Pengelolaam Mutu dan Dokumentasi: 1) Pengadministrasi Umum 2) Pengelola Kepegawaian 3) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur 11. Di bawah Kasubbid Kepangkatan dan Pensiun: 1) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur 12. Di bawah Kasubbag Tata Usaha: 1) Pengadministrasi Persuratan; 2) Pranata Kearsipan; 3) Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan; 4) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; 5) Kustodian Barang Milik negara; 6) Bendahara; 7) Pengadministrasi Keuangan; 8) Pengelola Gaji; 9) Pengelola Akuntansi; 10) Verifikator Data Laporan Keuangan; 11) Teknisi Sarana dan Prasarana 13. Di bawah Kaseksi Pengukuran dan Pengujian: 1) Analis Kompetensi; 2) Konselor 14. Di bawah Kaseksi Hubungan Antar Lembaga dan Sertifikasi Kompetensi: 1) Penyusun Promosi dan Kerja Sama; 2) Analis Penjamin Mutu

1.4 Isu-Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung pada 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 “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional”, antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta dalam reformasi pelayanan publik untuk mewujudkan *Good Governance* dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengembangkan kompetensi;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Pemetaan pegawai dengan manajemen talent untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi sistem merit sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan

- Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan instansi-instansi terkait;
6. Pengembangan sistem *reward* dan *punishment* dengan mengedepankan kinerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
 7. Tersedianya aparat yang memiliki kompetensi dan daya saing guna merespon dinamika pembangunan daerah dan tuntutan masyarakat.
 8. Peningkatan akses informasi dan pelaksanaan pembangunan daerah yang responsif terhadap isu-isu NAPZA dan HIV/AIDS, responsif gender serta responsif terhadap Penanggulangan Risiko Bencana.
 9. Kebijakan penanganan kebencanaan yang disebabkan oleh Covid 19 kurang cepat sehingga menyebabkan penyelesaian yang berlarut-larut dan bahkan kurang tepat sasaran.

1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2021 sebagaimana tabel berikut:

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi

No	Jabatan	Formasi					Pegawai yang ada						Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi				Jml	Kualifikasi					L	P
			S2	S1	D3	SMA		S2	S1	D3	SMA	SD		
1	2	3	4				5	6					7	8
A.	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1				1	1						1
B.	Jabatan Administrasi													
	1. Administrator	6	6				6	6					6	
	2. Pengawas	14		14			14	8	6				5	9
	3. Pelaksana	73		40	32	1	54	8	22	8	15	1	28	25
C.	Jabatan Fungsional	20		20			14	6	8				1	13
	Jumlah	114	7	74	32	1	89	29	36	8	15		40	48

Sumber: Data Kepegawaian BKD Desember 2021

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian Daerah relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 36 orang (40,90%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 29 orang (32,95%), SLTA 15 orang (17,04%), D3 8 orang (9,09%). Komposisi pegawai perempuan sedikit lebih banyak dibanding pegawai laki-laki, pada posisi struktural antara perempuan dan laki-laki hampir seimbang. Hal ini menunjukkan adanya sistem merit dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM aparatur. Masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 25

orang, terdiri dari 19 orang pejabat pelaksana substantif dan 6 orang pejabat fungsional.

Tabel I.2 Sarana-Prasarana

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)
1.	Aset Tetap 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
6.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.804	8.074.946.891,00
7.	Alat Studio, Komunikasi Dan Pemancar	247	1.396.678.149,00
8.	Alat Kedokteran dan Kesehatan	4	9.976.000,00
9.	Alat Laboratorium	1	16.302.000,00
10.	Komputer	339	3.012.146.100,00
11.	Rambu-Rambu	3	15.790.000,00
12.	Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	58	12.793.959.278,00
13.	Jalan, Jaringan dan Irigasi Jalan dan Jembatan	1	81.668.290,00
14.	Instalasi	2	646.432.283,00
15.	Jaringan	1	43.937.831,00
16.	Aset Tetap Lainnya Buku Perpustakaan	1.729	100.546.300,00
17.	Barang Bercorak Kebudayaan	32	26.240.000,00
18.	Aset Tidak BerKontruksi Dalam Pengerjaan Kontruksi Dalam Pengerjaan	2	929.113.200,00
19	Aset Tidak Berwujud Aset Tidak Berwujud Lainnya	57	775.416.500,00
	Jumlah		30.955.001.906,00

Sumber: Data Neraca BKD Desember 2021

Kendaraan dinas terdiri dari yakni 7 (tujuh) unit kendaraan dinas jabatan, 1 (satu) unit kendaraan 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 Anggaran Tahun 2021

Kode Rekening			Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
4			PENDAPATAN DAERAH			
4	1		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Rp 106.800.000	Rp 610.300.000	Rp 503.500.000
4	1	02	Retribusi Daerah	Rp 106.800.000	Rp 610.300.000	Rp 503.500.000
			Jumlah Pendapatan	Rp 106.800.000	Rp 610.300.000	Rp 503.500.000
5			BELANJA DAERAH			
5	1		BELANJA OPERASI	Rp 30.378.784.001	Rp 29.774.871.479	(Rp 603.912.522)
5	1	01	Belanja Pegawai	Rp 11.339.128.773	Rp 14.639.149.651	Rp 3.300.020.878
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	Rp 19.039.655.228	Rp 15.135.721.828	(Rp 3.903.933.400)
5	2		BELANJA MODAL	Rp 1.116.803.000	Rp 1.279.019.000	Rp 162.216.000
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp 1.016.803.000	Rp 1.279.019.000	Rp 262.216.000
5	2	03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp 100.000.000	Rp 0	(Rp 100.000.000)
			Jumlah Belanja	Rp 31.636.662.001	Rp 31.053.890.479	(Rp 441.696.522)
			Total Surplus/(Defisit)	(Rp 31.388.787.001)	(Rp 30.443.590.479)	Rp 945.196.522
6			PEMBIAYAAN DAERAH			
			Jumlah Penerimaan Pembiayaan	Rp 0		
			Jumlah Pengeluarah Pembiayaan	Rp 0		
			Pembiayaan Neto	Rp 0		

Sumber data: Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran BKD Tahun 2021

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2021 Anggaran Badan Kepegawaian Daerah semula Rp 31.636.662.001 dan mengalami perubahan menjadi Rp 31.053.890.479 atau berkurang Rp 945.196.522. Perubahan anggaran Tahun 2021 merupakan cerminan dukungan Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam bentuk *Refocusing* dan realokasi anggaran. *Refocusing* dan realokasi anggaran dilakukan sebagai bentuk konsolidasi fiskal menjamin ketersediaan dukungan bidang kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19.

1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2020

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan evaluasi yang lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (output, outcome, dan IKU) 2. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang berupa evaluasi atas ketercapaian realisasi output dan outcome tahun berkenaan terhadap ketercapaian pada tahun sebelumnya. 	<p>Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Coffee Morning</i> diadakan setiap hari senin. Kegiatan ini merupakan rapat koordinasi semua pejabat eselon dengan agenda melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan yang sedang dikerjakan, serta kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kendala tersebut. b. <i>Coffee morning</i> yang diadakan tiga bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai. c. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan, dan triwulanan.

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 Tahun 2021
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2021
5. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja OPD

Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2021 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan darurat serta dampak *pandemic* COVID-19. Hal ini membawa dampak pada perumusan Perjanjian Kinerja perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah DIY melalui reviu/perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021.

Refocusing dan realokasi anggaran dilakukan sebagai bentuk konsolidasi fiskal menjamin ketersediaan dukungan bidang kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19. Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah DIY, Badan Kepegawaian Daerah DIY tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD DIY Tahun 2017-2022.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY yang merupakan penjabaran operasional RPJMD 2017 - 2022 telah mengakomodasi 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 2017–2022 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017–2022.

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 secara Profesional”

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

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	%	76,85	78,00	79,50	81,50	83,00	85,00	85,00

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	1. mengirim PNS dalam pendidikan dan pelatihan; 2. membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif; 3. mewujudkan PNS yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, efisien dan efektif; 4. melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi; 5. meningkatkan kinerja dan penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan 6. Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional	i. Mengembangkan manajemen talent pool untuk menuju <i>merit system</i> pengelolaan kepegawaian; ii. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing. iii. Perencanaan pegawai iv. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai v. Rightsizing vi. Pelaksanaan sistem promosi terbuka vii. Profesionalisme PNS viii. Penguatan Jabatan Fungsional ix. Penerapan Manajemen Kinerja x. Mewujudkan layanan kepegawaian secara <i>less paper</i>

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
		<p>7. Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan</p> <p>8. Mengirim PNS dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja</p> <p>9. Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan</p> <p>10. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi</p> <p>11. Peningkatan kapasitas PNS dalam pengembangan Balai PKP untuk meraih pasar</p> <p>12. Pemanfaatan dan distribusi PNS secara tepat</p> <p>13. Penataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru</p> <p>14. Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya</p> <p>15. Manajemen pengiriman PNS 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 kompetensi sebagai bahan pengiriman diklat PNS untuk meningkatkan kompetensi</p> <p>19. Meningkatkan kesejahteraan PNS untuk mendukung reformasi birokrasi bidang SDA</p> <p>20. Meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing</p> <p>21. Meningkatnya jiwa interpreneur aparaturnya dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan</p> <p>22. Mewujudkan PNS yang berbudaya guna melestarikan kebudayaan dan meningkatkan kinerja pegawai</p> <p>23. Monitoring dan evaluasi pengiriman PNS dalam diklat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai</p> <p>24. Meningkatkan kinerja sistem informasi kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan</p>	<p>xi. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu</p>

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
		25. Menyusun pedoman pola karir sebagai penduan karir PNS sehingga mampu berkinerja secara optimal 26. Melakukan percepatan alih media sehingga pengelolaan arsip bisa lebih maksimal, efisien dan efektif 27. Pemberian kesejahteraan PNS sebagai <i>reward</i> atas kinerja pegawai 28. Perubahan dan pengembangan manajemen Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing 29. Sistem informasi yang terintegrasi menghasilkan layanan publik yang lebih baik	

2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2021

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2021 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.3.1. Struktur Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2021

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1. Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	1.1. Program Kepegawaian Daerah			
	1.1.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 3.019.739.000	Rp 2.730.597.000	(Rp 289.142.000)
	1.1.1.1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan CPNS	Rp 141.623.000	Rp 68.146.000	(Rp 73.477.000)
	1.1.1.2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp 1.683.090.000	Rp 1.435.130.000	(Rp 247.960.000)
	1.1.1.3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp 395.044.000	Rp 312.594.000	(Rp 82.450.000)
	1.1.1.4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp 414.950.000	Rp 584.950.000	Rp 170.000.000
	1.1.1.5. Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp 385.032.000	Rp 329.777.000	(Rp 55.255.000)

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	1.1.2. Mutasi dan Promosi ASN	Rp 1.350.952.000	Rp1.228.225.000	(Rp 122.727.000)
	1.1.2.1. Pengelolaan Mutasi ASN	Rp 204.904.000	Rp 200.279.000	(Rp 4.625.000)
	1.1.2.2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 281.092.000	Rp 211.910.000	(Rp 69.182.000)
	1.1.2.3. Pengelolaan Promosi ASN	Rp 864.956.000	Rp 816.036.000	(Rp 48.920.000)
	1.1.3. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 7.618.474.750	Rp 6.757.065.250	(Rp 861.409.500)
	1.1.3.1. Pengelolaan Assessment Center	Rp 1.056.153.000	Rp 1.032.604.000	(Rp 23.549.000)
	1.1.3.2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Rp 183.943.000	Rp 181.813.000	(Rp 2.130.000)
	1.1.3.3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp 3.892.955.000	Rp 3.511.080.000	(Rp 381.875.000)
	1.1.3.4. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Rp 2.210.087.750	Rp 1.818.062.250	(Rp 392.025.500)
	1.1.3.5. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Rp 112.036.000	Rp 87.706.000	(Rp 24.330.000)
	1.1.3.6. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Rp 163.300.000	Rp 125.800.000	(Rp 37.500.000)
	1.1.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 1.165.113.000	Rp 296.438.000	(Rp 868.675.000)
	1.1.4.1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 261.012.000	Rp 149.742.000	(Rp 111.270.000)
	1.1.4.2. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Rp 13.872.000	Rp 6.622.000	(Rp 7.250.000)
	1.1.4.3. Pembinaan Disiplin ASN	Rp 146.965.000	Rp 132.795.000	(Rp 14.170.000)
	1.1.4.4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp 9.079.000	Rp 7.279.000	(Rp 1.800.000)
Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran		Rp 13.154.278.750	Rp 11.012.325.250	(Rp 2.141.953.500)

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Tahun 2021

Tabel II.3.2. Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2021

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi			
	1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 156.091.000	Rp 102.774.000	(Rp 53.317.000)
	1.1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp 121.093.000	Rp 73.906.000	(Rp 47.187.000)
	1.2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 34.998.000	Rp 28.868.000	(Rp 6.130.000)
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 11.363.443.773	Rp 14.663.464.651	Rp 3.300.020.878
	2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 11.294.488.773	Rp 14.585.809.651	Rp 3.291.320.878
	2.2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp 49.011.000	Rp 57.711.000	Rp 8.700.000
	2.3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp 3.180.000	Rp 3.180.000	Rp 0
	2.4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Rp 16.764.000	Rp 16.764.000	Rp 0
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 2.711.591.500	Rp 1.703.506.500	(Rp1.008.085.000)
	3.1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 32.429.000	Rp 32.429.000	Rp 0
	3.2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp 771.119.500	Rp 841.602.000	Rp 70.482.500
	3.3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp 71.860.000	Rp 71.860.000	Rp 0
	3.4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 101.275.000	Rp 101.275.000	Rp 0
	3.5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp 2.820.000	Rp 2.820.000	Rp 0
	3.6. Penyediaan Bahan/Material	Rp 91.776.000	Rp 91.776.000	Rp 0
	3.7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 1.640.312.000	Rp 561.744.500	(Rp 1.078.567.500)

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 397.872.650	Rp 397.860.150	(Rp 12.500)
	4.1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 41.352.750	Rp 41.352.750	Rp 0
	4.2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 356.519.900	Rp 356.507.400	(Rp 12.500)
	5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 3.279.544.328	Rp 2.843.883.928	(Rp 435.660.400)
	5.1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp 159.908.000	Rp 159.908.000	Rp 0
	5.2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 8.924.500	Rp 8.924.500	Rp 0
	5.3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 330.769.900	Rp 330.769.900	Rp 0
	5.4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 1.972.932.900	Rp 1.545.432.500	(Rp 427.500.400)
	5.5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp 798.849.028	Rp 798.849.028	Rp 0
	Total Anggaran Pendukung	Rp 17.908.543.251	Rp 19.711.489.229	Rp 1.802.945.978

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Tahun 2021

2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas	Persentase kualitas	%	83	Triwulan I	83
					Triwulan II	83

	Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	manajemen SDM aparatur			Triwulan III	83
					Triwulan IV	83*)

Keterangan:

1. Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (APBD)	Rp 13.154.278.750,00
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	Rp 17.908.543.251,00
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan		
	Jumlah Anggaran		Rp 31.062.822.001,00

2. *) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*.
3. Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan, Subkegiatan Pembekalan Keistimewaan bagi PNS Mutasi Luar Daerah Rp 573.840.000,00.

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah DIY melaksanakan perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021. Perubahan dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran untuk penanganan pandemi COVID-19 serta telah ditetapkan Dokumen Pelaksanaan Perubahan

Anggaran Tahun 2021. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel II.5 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2021

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	%	83	Triwulan I	83
					Triwulan II	83
					Triwulan III	83
					Triwulan IV	83*)

Keterangan:

1. Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (APBD)	Rp 11.012.325.250,00
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	Rp 19.711.489.229,00
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan		
9.	Program Peningkatan Implementasi Budaya Pemerintahan (Dana Keistimewaan)	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp 330.076.000,00
	Jumlah Anggaran		Rp 31.053.890.479,00

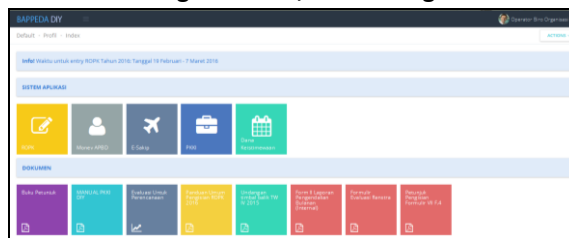
2. *) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*.

3. Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan, Subkegiatan Pembekalan Keistimewaan bagi PNS Mutasi Luar Daerah Rp 158.976.000,- dan Kegiatan Sarana dan Prasarana Keistimewaan Urusan Kelembagaan Subkegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pelaksana Urusan Keistimewaan Rp. 171.100.000,-

2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

1. Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah DIY adalah aplikasi sengguh.jogjaprov.go.id yang mengintegrasikan perencanaan termasuk Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), anggaran kas, monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan OPD.

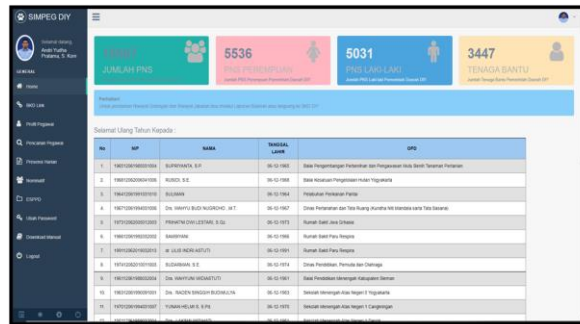
Gambar II.1. Sistem Integrasi ROPK, Monitoring dan Evaluasi, E-SAKIP



Sumber: <http://sengguh.jogjaprov.go.id/>

2. Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah DIY salah satunya adalah aplikasi simpeg2.jogjaprov.go.id yang merupakan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Aplikasi ini menampilkan data seluruh ASN Pemerintah Daerah DIY.

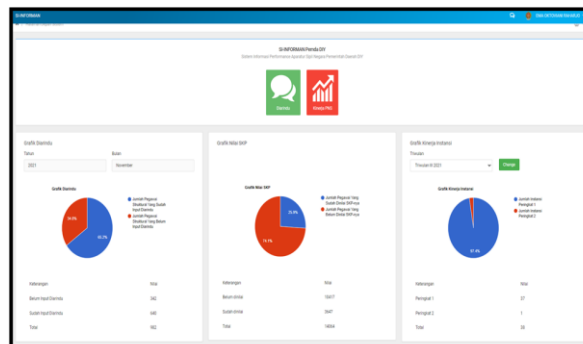
Gambar II.2. Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian



Sumber: <http://simpeg2.jogjaprov.go.id/>

3. Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah DIY lainnya yaitu aplikasi si-informan.jogjaprov.go.id yang merupakan aplikasi untuk mengisi Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) dan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS). Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) adalah dialog kinerja antara pimpinan dengan pejabat dan pegawai dibawahnya secara efektif dan berkala sebagai bagian dari proses monitoring dan evaluasi kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS) adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

Gambar II.3. Aplikasi Si-Informan



Sumber: <http://si-informan.jogjaprov.go.id/>

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2021*
2. *Realisasi Anggaran*
3. *Inovasi*
4. *Lintas Sektor*

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021

Badan Kepegawaian Daerah DIY telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan Bapak Gubernur DIY tahun 2021. 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	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

❖ Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Tabel III.2. Capaian Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2017	CAPAIAN 2020	TAHUN 2021				TARGET AKHIR RPJMD
						TARGET	REALISASI	PERSentase TASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara	<u>Indikator:</u> Persentase kualitas manajemen SDM aparatur <u>Meta Indikator:</u> Jumlah formasi jabatan yang terisi	%	76,85	81.50	83	90.95%	109.85%	Sangat Baik	85

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2017	CAPAIAN 2020	TAHUN 2021				TARGET AKHIR RPJMD
						TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	profesional	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								

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

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

Kinerja sasaran terwujudnya kapasitas kelembagaan perangkat daerah yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah diukur dengan indikator persentase kelembagaan yang efektif dan efisien. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	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

Kinerja sasaran meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara professional 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 2021 capaian kinerja sasaran ini adalah $((14.350/16.204) \times 100\% = 88.56\%) + ((9.805/10.504) \times 100\% = 93.35\%)/2 = 90.95\%$ atau sebesar 109,85% dari target 83%. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah, yang terdiri dari 5 (lima) subindikator sebagai berikut:

Kinerja sasaran terwujudnya kapasitas kelembagaan perangkat daerah yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah pada tahun 2021 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No	Indikator Sasaran	Capaian 2020	2021			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2021 terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi*		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	88.41%	83%	90.95%	109.85%	85%	104.01%

Analisis Ketercapaian Sasaran meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara adalah sebagai berikut:

- Tercapai 90.95%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 109.85% (terlampau).
- Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 88.41%, terhadap target sebesar 108.48% terdapat peningkatan sebesar 1.37 %.

- c. Dibandingkan dengan target akhir RPJMD, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari:

1. Sasaran dari program perencanaan pengadaan dan pengelolaan informasi kepegawaian yaitu meningkatnya pemenuhan kebutuhan pegawai dan mempunyai dua indikator program. Indikator pertama yaitu persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting). Meta indikator ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%. Pada tahun 2021 diselenggarakan seleksi ASN Pemda DIY dengan formasi CPNS 56 orang, PPPK Non-Guru 26 orang, dan PPPK Guru 184 orang. Seleksi administrasi sudah dilakukan terhadap 4.234 orang pelamar dengan hasil 1.419 orang pelamar lolos tahap selanjutnya. Seluruh tahapan seleksi sampai pengumuman akhir sudah selesai dilakukan pada Tahun 2021. Pengangkatan kembali Nabab dan seleksi Nabab Tahun 2021 juga sudah dilaksanakan. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(14.350/16.204) \times 100\% = 88,56\%$ dari target 83% atau sebesar 106,69%. Indikator kedua yaitu persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update. Meta indikator ini adalah jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah pegawai perangkat daerah keseluruhan dikali 100%. Capaian indikator ini adalah $(9.754/10.504) \times 100\% = 92,85\%$ dari target 91,3% atau sekitar 101,69%. Capaian ini didukung oleh pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan melakukan updating data setiap saat, melakukan integrasi system kepegawaian dalam rangka percepatan system merit, dan pemeliharaan dan pengembangan aplikasi presensi online untuk menunjang penilaian kinerja individu. Validitas data juga diukur dengan parameter: NIP, Nama, Data Jabatan, Data Pangkat/Golongan, Data Agama, Data Pendidikan, Data NIK, Data Kepemilikan Rumah, Data Diklat, Data NPWP, Data Nomor BPJS, Data Golongan Darah dan Data E-mail. Kemudian dihitung rerata validitas setiap parameter tersebut dalam persen.
2. Sasaran dari program peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karier pegawai adalah meningkatnya kompetensi pegawai. Indikator dari sasaran ini yaitu persentase pemenuhan kompetensi pegawai. Meta indikatornya adalah Jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu

dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini sebesar $(9.805/10.504) \times 100\% = 93,35\%$ dari target 83% atau sebesar 112,47%. Peningkatan kompetensi SDM aparatur sudah difasilitasi dengan adanya pengiriman aparatur dalam tugas belajar, ijin belajar serta diklat-diklat teknis maupun fungsional dan juga diklat kepemimpinan. Hasil yang melebihi target ini juga didukung oleh jumlah pengangkatan pada jabatan fungsional yang melebihi target karena kebijakan *delayering* jabatan.

3. Sasaran dari program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai adalah meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum. Indikator dari sasaran ini yaitu persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu dengan meta indikator jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini adalah $(2.128/2.187) \times 100\% = 97,30\%$ dari target 92% atau sebesar 105,76%. Hal ini menunjukkan deviasi kesalahan dalam pemrosesan SK hanya sebesar 2,7%, lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 3,16%.
4. Sasaran dari program peningkatan penatausahaan kepegawaian daerah adalah meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian. Indikator sasaran ini adalah nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian dengan meta indikator nilai survei. Sasaran survei ini adalah aparatur Pemda DIY maupun masyarakat umum yang menggunakan layanan kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah DIY. Pada Tahun 2020 nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah sebesar 86,71. Tahun 2021 nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY meningkat 1,93 menjadi 88,64 dari target sebesar 80.
5. Sasaran dari program pengelolaan pengukuran kompetensi pegawai adalah meningkatnya objektivitas dalam pengembangan karir pegawai. Indikator dari program ini yaitu persentase kompetensi individu yang terpetakan dengan meta indikator jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%. Capaian indikator kinerja adalah $(4.736/10.504) \times 100\% = 45,09\%$ dari target sebesar 49,76%. Capaian kinerja pada Tahun 2021 ini lebih tinggi dibandingkan pada Tahun 2020 yang sebesar 41,85%. Target Tahun 2021 tidak tercapai disebabkan oleh beberapa alasan seperti promosi tidak bisa dilakukan sebagai akibat dari pandemi, adanya perbedaan jumlah peserta yang diminta dengan jumlah peserta yang dikirim,

serta adanya penundaan uji sertifikasi kompetensi oleh DPAD DIY. Target diproyeksikan akan tercapai melalui pelaksanaan kegiatan di Tahun 2022.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%) = $(14.350/16.204) \times 100\% = 88,56\%$	83,00%	88,56%	106,69%
2.	Persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update (jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah pegawai perangkat daerah keseluruhan dikali 100%) = $(9.754/10.504) \times 100\% = 92,85\%$	91,30%	92,85%	101,69%
3.	Persentase pemenuhan kompetensi pegawai (Jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%) = $(9.805/10.504) \times 100\% = 93,35\%$	83,00%	93,35%	112,47%
4.	Persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu (jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%) = $(2.128/2.187) \times 100\% = 97,30\%$	92,00%	97,30%	105,76%
5.	Nilai kepuasan dari pelayanan	80	88,64	110,80

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
	kepegawaian (nilai survei)			
6.	Persentase kompetensi individu yang terpetakan (jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%) = $(4.736/10.504) \times 100\% = 45,09\%$	49,76%	45,09%	90,61%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2021

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Tes Psikologi masuk Pemda DIY untuk calon pegawai mutasi Tahun 2021
2.		Tes Kompetensi Pegawai Pemkab Sleman dengan metode Quasi Tahun 2021
3.		Pelaksanaan SKB CASN Tahun 2021

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
4.		Rapat simulasi TPP Tahun 2021
5.		Penyerahan SK Pensiun secara hybrid periode bulan Januari s.d. Juni 2022

Faktor Pendukung keberhasilan

- Dukungan regulasi dari Pemerintah Pusat maupun Daerah yang mampu mengakomodir setiap program kegiatan yang dilaksanakan.
- Koordinasi yang baik antar pemangku kepentingan baik pusat maupun daerah sehingga program kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.
- Dukungan anggaran baik melalui APBD maupun Dana Keistimewaan.
- Ketersediaan dukungan sara prasarana serta pihak-pihak terkait dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Faktor Penghambat keberhasilan

- Beberapa program kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal karena adanya kebijakan PPKM.
- Adanya kebijakan pemerintah pusat tentang moratorium jabatan fungsional baru.
- Kebijakan kepegawaian menunggu keputusan pimpinan dan pusat.

3.2 Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.6. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	83 %	90.95%	109.85%	11.012.325.250	8.906.408.902	80,88	2.105.916.348
Jumlah						11.012.325.250	8.906.408.902	80,88	2.105.916.348
Program pendukung						20.041.565.229	19.287.268.723	96,23	754.296.506
Total Belanja Langsung						31.053.890.479	28.193.677.625	90,79	2.860.212.854

Sumber: <http://sengguh.jogjapro.go.id/>, Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Th 2021, Laporan Keuangan BKD DIY Th 2021

Berdasarkan tabel III.5 di atas capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY melampaui target kinerja tahun 2021 dengan realisasi anggaran capaian dari total belanja langsung program/kegiatan yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar Rp 31.053.890.479, terealisasi Rp 28.193.677.625 atau 90,79% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp 2.860.212.854 atau 9,21% yang bersumber dari:

- Sisa pengadaan barang dan jasa
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi honor narasumber
- Efisiensi sewa tempat
- Efisiensi biaya makanan dan minuman

3.3 Inovasi

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparatur untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus

dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

- a. WAG Kinerja, untuk memudahkan koordinasi mengenai pengembangan/permasalahan aplikasi kinerja.
- b. Si Sukma, telah dilakukan pengembangan aplikasi Survei Kepuasan Masyarakat (SiSuKMa) secara online.
- c. Bimtek Naban, bimbingan teknis untuk Tenaga Bantu di lingkungan Pemda DIY.
- d. Pendaftaran Seleksi Ibel dan tubel secara online dengan menggunakan fasilitas bit.ly dalam pengisian formulir pendaftaran.
- e. Si ABANGKOMPETEN, Aplikasi untuk penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK).
- f. Konseling Online, fasilitas konseling pribadi melalui daring.
- g. Kenaikan pangkat PNS dengan Tanda Tangan Elektronik (TTE), penanda tanganan SK Kenaikan Pangkat dengan teknologi TTE memudahkan dalam pembuatan dan penyimpanan dikarenakan dokumen tidak perlu ditandatangani secara manual serta asli dapat disimpan menggunakan fasilitas cloud, google drive, dll dan dapat didownload darimana saja selama terkoneksi dengan internet
- h. Scan ID Card aplikasi si tamu, untuk memudahkan dalam pengisian buku tamu bagi pengguna layanan di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Scan ID Card ini baru memfasilitasi PNS Pemda DIY yang ID cardnya sudah terdata di database Simpeg.
- i. Presensi WFH dengan titik koordinat, yaitu dengan presensi pegawai yang WFH (*Work from Home*) dengan titik koordinat yang sudah ditentukan.
- j. Pembekalan pensiun dengan metode *hybrid learning*, dimana metode ini menggabungkan berbagai pendekatan dalam pembelajaran yakni pembelajaran tatap muka (f2f), Pembelajaran berbasis komputer dan pembelajaran berbasis online yang merupakan metode pembelajaran yang cocok untuk masa pandemic.
- k. Grup Telegram CPNS dan PPPK di lingkungan Pemerintahan Daerah DIY.
- l. ASN Memayu, portal kepegawaian ini merupakan sebuah orkestrasi pengelolaan manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan pengelolaan manajemen kepegawaian yang terintegrasi, akurat, real time, dan user friendly.

3.4 Lintas Sektor

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembangunan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bersifat lintas sektoral agar berdaya dan berhasil guna untuk kesejahteraan masyarakat maka Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagaimana cascading kinerja pada gambar 1.1 dan mandat kinerja sebagaimana tergambar pada gambar 1.2 melaksanakan optimalisasi lintas sektor. Silang Manajemen Kolaboratif Lintas Sektor tersebut dilaksanakan berlandaskan Instruksi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 9/INSTR/2021 tentang Silang Manajemen Kolaboratif Lintas Sektor Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Optimalisasi kinerja Silang Manajemen Kolaboratif Lintas Sektor merupakan salah satu faktor pendukung Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam mencapai target kinerja yang telah ditentukan ditengah kondisi *Refocusing* dan realokasi anggaran untuk pemulihan ekonomi dan kesehatan dari dampak *pandemic* COVID-19. Inventarisasi Lintas Sektor Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah sebagai berikut:

Tabel III.7. Inventarisasi Lintas Sektor Badan Kepegawaian Daerah Setda DIY

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
1.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKN Kanreg I	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan instansi yang menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN sampai dengan golongan IV b	Jumlah PNS yang Naik Pangkat Akurat dan Tepat Waktu	900 orang PNS	<p>Bagi OPD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terselesaikannya kenaikan pangkat ASN
		BKN RI	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan instansi yang menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN sampai dengan golongan IV c ke atas			
		Kementerian Sekneg BKD	Menetapkan kenaikan pangkat dan verifikasi golongan IV d dan IV e atas rekomendasi BKN RI (pusat)			

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
2.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKN Kanreg I	Verifikator berkas usulan pensiun dan penetapan SK pensiun sampai dengan golongan IV b	Jumlah Pegawai Pensiun Akurat dan Tepat Waktu	700 orang PNS	Bagi OPD: <ol style="list-style-type: none"> Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian Bagi Kelompok Sasaran: <ol style="list-style-type: none"> Terselesaikannya Administrasi Pemberhentian PNS Terjaminnya dana pension PNS
		BKN RI	Verifikator berkas usulan pensiun dan penetapan SK pensiun sampai dengan golongan IV c ke atas			
		Kementerian Sekneg BKD	Verifikasi dan penetapan pensiun golongan IV d dan IV e atas rekomendasi BKN RI (pusat)			
		PT. Taspen	Melaksanakan pengelolaan uang jaminan hari tua (dana pensiun) bagi ASN yang sudah purna tugas			
3.	Koordinasi dan	LAN	Lembaga pembuat kebijakan	Surat Perintah	ASN Pemda DIY	Bagi OPD: <ol style="list-style-type: none"> Mendukung pencapaian

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
	Kerjasama Pelaksanaan Diklat		terkait dengan pelaksanaan diklat dan penyelenggara diklat pim II	Tugas Pelatihan Kepemimpinan dan Teknis/Fungsional yang Dikirim ke Diklat (Pelatihan PKN Tk. II : 5 orang, PKP : 15 orang, T/F : 182 orang, Pelatihan PKA : 10 orang, Bimtek Naban : 1.390 orang) : 1 tahun		kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kompetensi pegawai Bagi Kelompok Sasaran: 1. Peningkatan kompetensi individu
4.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	UGM	Mitra dalam peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemda DIY	ASN yang Mendapat Beasiswa Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Ikatan Dinas (Beasiswa	ASN Pemda DIY	Bagi OPD: 1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian
		UPN	Mitra dalam peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemda DIY			

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
				S3 : 2 orang, S2 : 45 orang, S1:98 orang, D4: 110 Orang) : 1 tahun		
5.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kemenpan dan RB	Menetapkan jumlah formasi ASN yang didapat oleh Pemda DIY	Pegawai Rekrutmen Sesuai Formasi	3.500 orang	kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kompetensi pegawai Bagi Kelompok Sasaran: 1. Peningkatan kompetensi individu
		BKN RI	Pelaksana pada SKD dan SKB serta penetapan kelulusan akhir bagi peserta seleksi			
		BKN Regional	Pelaksana pada SKD dan SKB serta penetapan kelulusan akhir bagi peserta seleksi			
						Bagi OPD: 1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
						<p>Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya pemenuhan kebutuhan pegawai</p> <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <p>2. Adanya sistem seleksi CASN yang terbuka untuk masyarakat umum</p>
6.	Pengelolaan Mutasi ASN	Kemendagri	Penetapan mutasi PNS antar daerah/provinsi	SK Mutasi dan Rotasi Jabatan Pelaksana	200 orang PNS	<p>1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>)</p> <p>2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan</p> <p>3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kompetensi</p>

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
						pegawai Bagi Kelompok Sasaran: 1. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di lain OPD atau K/L
7.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kemendagri	Penetapan pemberian TPP bagi ASN	Jumlah ASN yang Paham tentang Penilaian TPP	250 orang PNS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
						Bagi Kelompok Sasaran: 1. Peningkatan kesejahteraan ASN Pemda DIY
8.	Sistem Informasi Kepegawaian	BPD	CSR untuk pengembangan ASN Memayu	Aplikasi Layanan Kepegawaian (Portal Aplikasi Kepegawaian Berbasis Mobile Application, Sistem Informasi Presensi Mobile bagi Non PNS/Tenaga Bantu) (2 aplikasi)	ASN Pemda DIY	1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran program Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Bagi Kelompok Sasaran: 1. Manajemen kepegawaian yang akurat, terintegrasi, real time, dan berkualitas

BAB 4

Penutup

Bab 4 Berisi :

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

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2021 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 pension sehingga terjadi kekurangan pegawai hamper 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.
4. *Refocusing* yang dilakukan dalam menghadapi pandemic Covid-19 menyebabkan banyak program kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan atau ditunda pelaksanaannya sehingga target tidak tercapai.
5. Kesiapan infrastruktur kepegawaian dalam menghadapi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional terkait pola karier, pengembangan kompetensi dan kesejahteraan;
6. Penurunan motivasi pegawai dengan adanya kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;

Faktor kunci keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah:

1. Komitmen yang kuat seluruh pegawai BKD DIY untuk mewujudkan sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY.
2. Koordinasi internal yang berjalan dengan baik. Koordinasi internal Badan Kepegawaian Daerah DIY dilakukan secara berkala dan dikemas dalam acara *Coffee Morning*.
3. Koordinasi yang baik antar pemangku kepentingan baik pusat maupun daerah sehingga program kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.

Adapun langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dengan Kementerian Pemberdayaan Aparatur dan RB, Kementerian Dalam Negeri, BKN, dan LAN terkait tindak lanjut dari kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;
2. Melakukan koordinasi dalam rangka penataan kelembagaan yang efektif dan efisien.
3. Memberikan beasiswa ijin belajar bagi ASN Pemda DIY untuk meningkatkan kompetensinya dengan tetap melakukan tugas di OPD masing-masing.
4. Pengiriman ASN dalam diklat baik teknis, fungsional maupun struktural untuk meningkatkan kompetensi.
5. Menyiapkan infrastruktur dalam mendukung manajemen ASN pasca penyetaraan jabatan;
6. Pendampingan bagi PNS yang disetarakan jabatannya ke dalam jabatan fungsional;
7. Penguatan penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)

**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)	(9)
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

၁၁
ဇာယုပိတကံပါဌာန

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DIY
BKD
AMIN PURWANI, S.H., M.Ec.Dev.
NIP. 19680713 199803 2 003

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah DIY
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY
 Tahun Anggaran : 2021

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	83	Triwulan I	83
					Triwulan II	83
					Triwulan III	83
					Triwulan IV	83*

Keterangan:

- Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 19.711.489.229,-
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 11.012.325.250,-
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Laporan Keuangan		
9.	Program Peningkatan Implementasi Budaya Pemerintahan (Dana Keistimewaan)	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan	Rp. 330.076.000,-
	Jumlah Anggaran		Rp. 31.053.890.479,-

- *) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*
- Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan Subkegiatan Pembekalan Keistimewaan bagi PNS Mutasi Luar Daerah Rp. 158.976.000,- dan Kegiatan Sarana dan Prasarana Keistimewaan Urusan Kelembagaan Subkegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pelaksana Urusan Keistimewaan Rp. 171.100.000,-.

Yogyakarta, 12 November 2021

PIHAK KEDUA
 GUBERNUR
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



HAMENGKU BUWONO X

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY



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

R



INSPEKTORAT

Telp. (0274) 562009 Fax (0274) 512567

Website: <http://inspektorat.jogjaprov.go.id> email: inspektorat@jogjaprov.go.id kode pos 55286


Nomor : 700/01405
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2020

Kepada
Yth. Gubernur
Daerah Istimewa Yogyakarta
di -
Yogyakarta

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.

- 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 84,17 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 28,70 atau 95,66% dari bobot sebesar 30%;
 - b. Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 21,04 atau 84,17% dari bobot sebesar 25%;
 - c. Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 12,66 atau 84,38% 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 12,19 atau 60,94% dari bobot sebesar 20%.
5. Terhadap rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta pada Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2019 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:
- Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut :
- a. Rapat Koordinasi terhadap semua pejabat eselon dilakukan setiap hari Senin setiap bulannya setelah dengan agenda melaporkan kegiatan

yang. . .


yang sudah dilakukan dan apa yang akan dilakukan, kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kesulitan yang dihadapi tersebut;

- b. *Coffee morning* yang diadakan tiga bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai;
 - c. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan dan triwulanan;
 - d. Perubahan Renstra yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 050/03516/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022;
 - e. Berkaitan dengan bukti dukung, sudah dilampirkan foto-foto kegiatan maupun sarana dan prasarana pendukung, serta penghargaan yang didapat oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY.
6. Sehubungan dengan hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2020 seperti tersebut pada angka 4 di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY beserta seluruh jajarannya agar:
- a. Melakukan evaluasi yang 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 berupa evaluasi atas ketercapaian realisasi *output* dan *outcome* tahun berkenaan terhadap ketercapaian pada tahun sebelumnya.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2020, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



WIYOS SANTOSO, S.E., M.Acc
NIP. 19680215 199403 1 005

Lampiran 4. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun 2020



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55244, Telepon. (0274) 562150 (2900-2931),
Faksimile. Psw 2903, (0274) 512080
website: <http://www.bkd.jogjapro.go.id>; e-mail: bkd@jogjapro.go.id

Yogyakarta, 2 Februari 2022

Nomor : 061/00776
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Tanggapan Atas Evaluasi LKJ-IP
Tahun 2020

Sehubungan dengan rekomendasi atas hasil Evaluasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2020 dari Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Surat Nomor 700/01405, tanggal 15 April 2020, perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2020, berikut kami sampaikan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut:

No.	Saran/ Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor: 700/01405 tanggal 15 April 2020, perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2020.</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Melakukan evaluasi yang lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (<i>output, outcome</i>, dan IKU). Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang berupa evaluasi atas ketercapaian realisasi <i>output</i> dan <i>outcome</i> tahun berkenaan terhadap ketercapaian pada tahun sebelumnya. 	<p>Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Coffee Morning</i> diadakan setiap hari senin. Kegiatan ini merupakan rapat koordinasi semua pejabat eselon dengan agenda melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan yang sedang dikerjakan, serta kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kendala tersebut. Kegiatan pembinaan yang diadakan tiga bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan pembinaan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan, dan triwulanan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan terima kasih.



MIN PURWATI, S.H., M.Ec.Dev.
0190807131998032003

