

RENSTRA

RENCANA STRATEGIS
2023-2026

**BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH**

PEMERINTAH DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

ꦧꦏꦢꦗꦺꦒꦶꦮꦫꦶꦤ꧀ꦢꦺꦴꦫꦶꦗꦶꦴꦏꦿꦠ

Jl. Kyai Mojo No.56 Yogyakarta 55244, Telepon. (0274) 562150(2900-2931),

Faksimile. Psw 2903, (0274) 512080

website: <http://www.bkd.jogjaprovo.go.id>; e-mail: bkd@jogjaprovo.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR : 061 / 00237 /2022

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2023-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mendukung upaya percepatan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, perlu dibentuk tim penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tentang Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026;
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955;
 - 2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 - 3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN);
 - 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - 5. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan,

Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

8. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 dengan susunan personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini.

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

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

Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

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

Ditetapkan di : Yogyakarta

Pada tanggal : 10 Januari 2022

Kepala,



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

Tembusan:

1. Kepala BAPPEDA DIY.
2. Yang bersangkutan.

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR : 061 / 00237/2022

TANGGAL: 10 Januari 2022

TENTANG: TIM PENYUSUN RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2023-2026

SUSUNAN PERSONALIA

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



Kepala,

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

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2023 – 2026 telah selesai tersusun.

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

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

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

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 telah diselaraskan dengan kebijakan yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Daerah istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026. Selain itu, juga diselaraskan dengan Kebijakan Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, serta mempertimbangkan dinamika permasalahan kepegawaian dengan berbagai tantangan dan permasalahannya. Upaya untuk dapat mendukung tercapainya sasaran dan tujuan, secara kongkrit dijabarkan dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan yang terarah dan terkoordinasi serta memperhatikan segala potensi yang ada guna pengembangan dan peningkatan pengelolaan kepegawaian untuk mewujudkan aparatur yang tangguh dan memiliki daya saing yang tinggi.

Yogyakarta, 21 Maret 2022
KEPALA BKD DIY,



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB 1 PENDAHULUAN.....	
1.1. Latar Belakang.....	
1.2. Landasan Hukum.....	
1.3. Maksud dan Tujuan	
1.4. Sistematika Penulisan.....	
BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	
BAB 3 PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN.....	
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	
BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	
5.1. Strategi	
5.2. Arah Kebijakan	
BAB 6 RENCANA PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
BAB 8 PENUTUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1-1	PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2021 Menurut Pendidikan ...
Tabel 1-2	PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 Menurut Usia
Tabel 1-3	Jumlah Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Di Pemda DIY Selama Tahun 2015-2017
Tabel 1-4	Jumlah Kasus Penyakit HIV-AIDS di DIY Berdasarkan Pekerjaan Selama Tahun 2014-2016.....
Tabel 2-1	Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Golongan.....
Tabel 2-2	Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan
Tabel 2-3	Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Eselon
Tabel 2-4	Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Eselon
Tabel 2-5	Daftar Aset Yang Dikelola BKD DIY
Tabel 2-6	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD DIY Periode 2017-2022.....
Tabel 6-1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BKD DIY
Tabel 7-1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah BKD DIY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah DIY	
Gambar 2.2. Struktur Organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai	
Gambar 3.1. Pentahapan Pembangunan RPJPD 2005-2024	

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Selanjutnya, revolusi industri 4.0 telah menemukan pola baru ketika terjadi disruptif teknologi (disruptive technology). Perubahan dan penetrasi digital menuntut SDM yang lebih berkualitas dan mampu terus beradaptasi sesuai perkembangan teknologi. Kaitannya dengan sumber daya aparatur, ASN sebagaimana amanat UU Nomor 5 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki tugas dan fungsi selain sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan publik juga berperan sebagai pelayan publik. Mindset sebagai pelayan publik tidak lagi harus bermental dilayani tetapi harus mental melayani. Pengetahuan yang dimiliki pun harus global didukung dengan peningkatan keahlian yang dapat mendorong peningkatan kompetensi. Dalam menyikapi perkembangan global, maka ASN di era Revolusi Industri 4.0, tidak lagi hanya bersikap statis tetapi dinamis dengan kemampuan menguasai, mengatur dan mengendalikan teknologi, terutama teknologi informasi. ASN harus dapat beradaptasi dengan revolusi Industri 4.0 melalui mempelajari, memanfaatkan dan mengembangkan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Industri 4.0 memberikan banyak peluang dan kesempatan untuk menjadikan pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi tersebut.

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

menghilang. Hal ini selaras dengan semangat Reformasi Birokrasi yaitu peningkatan kualitas layanan dengan penguatan Sistem Pelayanan Berbasis Elektronik (SPBE). Akan tetapi penguatan teknologi informasi juga harus diikuti dengan peningkatan kompetensi SDM aparatur sebagai pendukung terlaksananya Reformasi Birokrasi.

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

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

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

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individu pegawai menuju perspektif manajemen pengembangan sumber daya manusia secara

strategis (*strategic human resource management*). Pengembangan ini bertujuan untuk menyediakan sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta yang tertuang dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 di tahun 2022 dan sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022 maka Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) DIY melakukan penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026 yang diikuti dengan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2023-2026. Maka dari itu, dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur DIY Nomor 7 tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 maka Badan Kepegawaian Daerah DIY melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2023-2026.

Data perkembangan pegawai berdasarkan jumlah pertumbuhan dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 – 2021
Menurut Pendidikan

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

Sumber: Simpeg BKD DIY, 31 Desember 2021

Berdasarkan tabel data tersebut diketahui bahwa keadaan pertumbuhan PNS Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2017 hingga 2021 cenderung mengalami penurunan jika dilihat dari sisi jumlah. Akan tetapi, secara umum kompetensi pegawai dilihat dari aspek kualifikasi pendidikan terus mengalami kenaikan dari tahun 2017 ke tahun 2021 antara lain didukung dengan kebijakan peningkatan pendidikan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel 1.2
JUMLAH PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PNS DI PEMDA DIY
SELAMA TAHUN 2017-2021

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

JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN				
	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah Hukuman Disiplin Berat	7	14	9	9	8
TOTAL PER TAHUN	83	34	65	32	60

Sumber: Subbidang KHP BKD DIY 2021.

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang dilihat dari aspek penjatuhan hukuman disiplin baik tingkat rendah, sedang maupun berat dari tahun 2017 sampai tahun 2021 cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap peraturan perundangan perlu terus digalakkan untuk dapat mencapai tingkat yang lebih baik.

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

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

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Ranwal Renstra ini merupakan langkah awal untuk perencanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014.

1.2 Landasan Hukum

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

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
- c. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tahun 2021
- g. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2022
- h. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005-2025;
- i. Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
- j. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah;
- k. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.
- l. Peraturan Gubernur DIY Nomor 7 tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023–2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun tujuan penyusunan perencanaan strategis adalah untuk:

- (1) menjabarkan arahan dan kebijakan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 ke dalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;
- (2) menjabarkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 2023–2026 ke dalam program kerja operasional;
- (3) menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja tahunan;
- (4) menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam bab ini memuat struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2021 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang

masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2023-2026.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

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

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini diuraikan upaya-upaya yang akan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Diuraikan juga dukungan program/kegiatan/sub kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

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

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

BAB VII: KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam empat tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD).

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja badan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- c. penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- e. pengukuran dan sertifikasi kompetensi pegawai;
- f. pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
- g. pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
- h. pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian;
- i. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia /Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah Istimewa Yogyakarta;
- j. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- k. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/kota; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1. Subbagian Keuangan;
 - 2. Subbagian Umum; dan
 - 3. Kelompok Substansi Program.
- c. Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai, terdiri dari:
 - 1. Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Pegawai; dan
 - 2. Kelompok Substansi Sistem Informasi Pegawai.
- d. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari:
 - 1. Kelompok Substansi Pengembangan Kompetensi; dan
 - 2. Kelompok Substansi Mutasi Jabatan.
- e. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai, terdiri dari:
 - 1. Kelompok Substansi Kedudukan Hukum Pegawai; dan
 - 2. Kelompok Substansi Kesejahteraan Pegawai.
- f. Bidang Tata Usaha Kepegawaian, terdiri dari:
 - 1. Kelompok Substansi Pengelolaan Mutu dan Dokumentasi; dan
 - 2. Kelompok Substansi Kepangkatan dan Pensiun.
- g. UPT; dan
- h. Jabatan Fungsional.

Ketugasan dan fungsi masing-masing bidang dijabarkan sebagai berikut:

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

- a. penyusunan program kerja Sekretariat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kesekretariatan;
- c. penyusunan program Badan;
- d. pengelolaan keuangan Badan;
- e. penyelenggaraan kepegawaian Badan;

- f. penyelenggaraan kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepustakaan, kearsipan kehumasan, dan ketatalaksanaan Badan;
- g. pelaksanaan program administrasi perkantoran;
- h. pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi;
- i. fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia/Korps Profesi Pegawai ASN DIY;
- j. pemantauan dan evaluasi program serta penyusunan laporan kinerja Badan;
- k. fasilitasi pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kerjasama teknis;
- l. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- m. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Sekretariat; dan
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

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

- a. penyusunan program kerja Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis
- c. penyusunan kebutuhan, pengadaan, dan pengelolaan sistem informasi pegawai;
- d. penyelenggaraan program perencanaan, pengadaan pegawai, dan pengelolaan sistem informasi pegawai;
- e. penyusunan formasi pegawai;
- f. penyelenggaraan pengadaan ASN;
- g. pengoordinasian pengadaan pegawai kabupaten/kota;
- h. penyelenggaraan administrasi pegawai tidak tetap;
- i. pengelolaan database kepegawaian;
- j. pengembangan dan pengelolaan Sistem Informasi Pegawai;
- k. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- l. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai; dan
- m. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

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

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

Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan mempunyai tugas melaksanakan kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan persentase surat keputusan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

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

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

Bidang Tata Usaha Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan mutu layanan, dokumentasi, kepegawaian dan pensiun untuk meningkatkan nilai survei kepuasan dari pelayanan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Tata Usaha Kepegawaian mempunyai fungsi :

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

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 101 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Pada Badan Kepegawaian Daerah menetapkan Balai Pengukuran Kompetensi

Pegawai sebagai Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Susunan organisasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai terdiri dari:

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

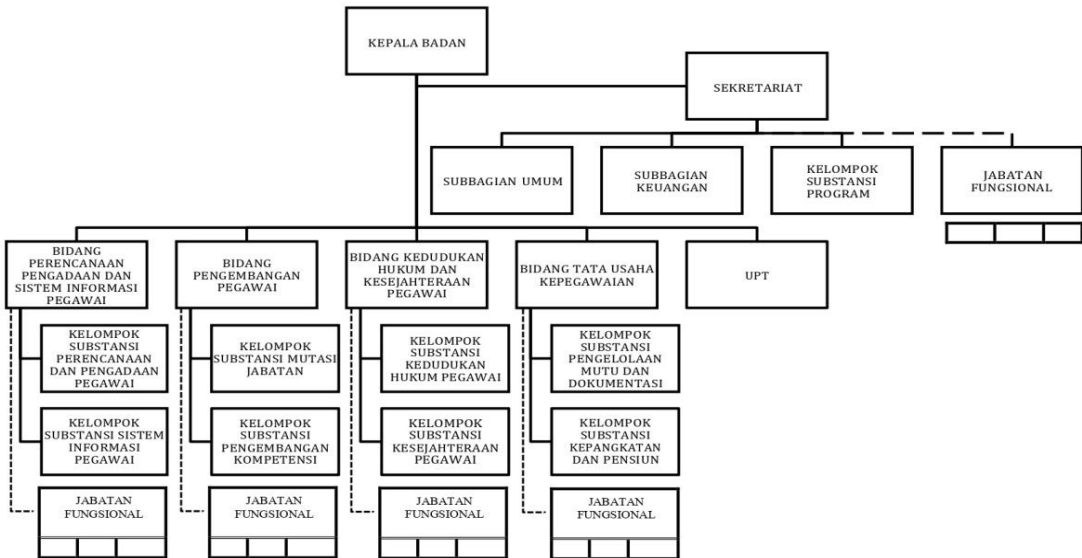
Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi:

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

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja dapat dilihat dalam bagan berikut:

Bagan 2.1.

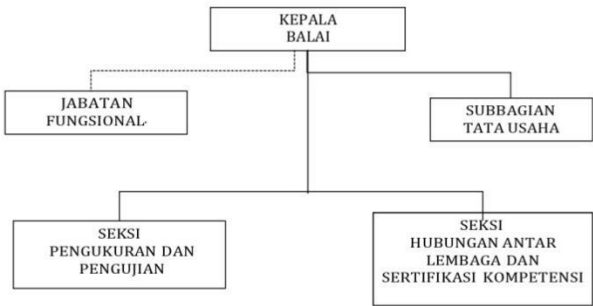
STRUKTUR ORGANISASI BKD DIY



Sumber: Pergub DIY Nomor 96 Tahun 2021

Bagan 2.2.

STRUKTUR ORGANISASI BALAI PKP



Sumber: Pergub DIY Nomor 101 tahun 2018

Seksi Hubungan Antar Lembaga mempunyai tugas menyelenggarakan dan pengembangan jejaring kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Hubungan Antar Lembaga mempunyai fungsi:

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

Seksi Pengukuran dan Pengujian mempunyai tugas melaksanakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Pengukuran dan Pengujian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- b. perumusan kebijakan pengukuran, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai;
- c. pengelolaan ketatausahaan, keuangan dan kerumahtanggaan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai;
- d. pengelolaan pengukuran dan penilaian kompetensi pegawai;
- e. pengelolaan pemeriksaan dan konseling psikologi;
- f. perumusan kebijakan kerjasama pengukuran kompetensi pegawai;
- g. pelaksanaan ketatausahaan;

- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan kearsipan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, kerumahtanggaan, kehumasan, keputakaan, serta penyusunan program dan laporan kinerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Subbagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

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

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Daerah Istimewa Yogyakarta harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber dayamanusia/aparatur, dan sarana prasarana yang memadai. Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan keadaan per 31 Desember 2021 sebanyak 94 orang (sumber: Simpeg BKD DIY, per 31 Desember 2021), dengan klasifikasi berdasarkan golongan, jenjangpendidikan, eselon dan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

- a. Berdasarkan Golongan

Tabel 2.1.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Golongan

	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Golongan I	0	0	0	0
Golongan II	7	3	1	3
Golongan III	23	29	5	13
Golongan IV	6	2	1	1
Jumlah:	36	34	7	17

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2021, diolah.

b. Berdasarkan pendidikan

Tabel 2.2.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan

	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
S-3	0	0	0	0
S-2	11	8	1	9
S-1	7	12	3	5
D-IV	8	4	0	0
D-III	2	4	2	2
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
SLTA	8	5	1	1
SLTP	0	0	0	0
SD	0	1	0	0
Jumlah:	36	34	7	17

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2021, diolah.

c. Berdasarkan eselon

Tabel 2.3.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Eselon

Eselon	BKD		Balai PKP	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Eselon II.a	0	1	0	0
Eselon III.a	5	0	1	0
Eselon IV.a	4	7	1	2
	9	8	2	2

Sumber: Simpeg BKD DIY per 31 Desember 2021, diolah.

d. Jenis kelamin

Tabel 2.4.
Jumlah Pegawai BKD DIY Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	BKD	Balai PKP
Laki-laki	36	7
Perempuan	34	17

Sumber: Simpeg BKD DIY, per 31 Desember 2021, diolah.

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

Tabel 2.5.
DAFTAR ASET YANG DIKELOLA BKD DIY

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*	Kondisi
	Aset Tetap			
1.	Tanah	1	400.000.000,00	Baik
2.	Alat Besar	6	793.052.100,00	Baik
3.	Alat Angkutan	14	1.826.956.984,00	Baik
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	8	7.800.000,00	Baik
5.	Alat Pertanian	2	4.040.000,00	Baik
6.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.804	8.074.946.891,00	Baik
7.	Alat Studio, Komunikasi Dan Pemancar	247	1.396.678.149,00	Baik
8.	Alat Kedokteran dan Kesehatan	4	9.976.000,00	Baik
9.	Alat Laboratorium	1	16.302.000,00	Baik
10.	Komputer	339	3.012.146.100,00	Baik
11.	Rambu-Rambu	3	15.790.000,00	Baik
12.	Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	58	12.793.959.278,00	Baik
	Jalan, Jaringan dan Irigasi			
13.	Jalan dan Jembatan	1	81.668.290,00	Baik
14.	Instalasi	2	646.432.283,00	Baik
15.	Jaringan	1	43.937.831,00	Baik
	Aset Tetap Lainnya			
16.	Buku Perpustakaan	1.729	100.546.300,00	Baik
17.	Barang Bercorak Kebudayaan	32	26.240.000,00	Baik
	Aset Tidak BerKontruksi Dalam Pengerjaan			
18.	Kontruksi Dalam Pengerjaan	2	929.113.200,00	Baik
	Aset Tidak Berwujud			
19.	Aset Tidak Berwujud Lainnya	57	775.416.500,00	Baik
	Jumlah		30.955.001.906,00	

Sumber: Laporan Inventaris Aset BKD DIY per 31 Desember 2021

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada periode sebelumnya (tahun 2017-2022) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama dalam Perencanaan Strategis BKD periode Tahun 2017-2022 mengalami beberapa kali perubahankarena target kinerja indikator telah tercapai dan perlu reviu untuk menentukan kembali indikator kinerjanya.

Capaian kinerja selama periode 2017-2022 tersaji dalam tabel berikut ini.

RENSTRA 2023-2026

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

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

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

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

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

- m. Layanan Penyelesaian SK Kenalkan Pangkat PNS.
- n. Layanan Pensiun PNS

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta didukung oleh kekuatan organisasi sebagai faktor lingkungan internal, antara lain:

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang sebelumnya telah menerapkan “Sistem Manajemen Mutu” bertaraf internasional ISO 9001:2015, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali. Pelayanan yang terstandar akan terus berupaya meningkatkan serta memperluas ruang lingkup standar mutu pelayanan sesuai dengan harapan pengguna layanan.
- 2) Sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
- 3) Terjalannya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lainnya (Kemendagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Selain lingkungan internal, dari lingkungan eksternal juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan layanan organisasi. Salah satunya bersifat tantangan, yang harus dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian DaerahbDaerah Istimewa Yogyakarta sebagai lembaga yang mempunyai wewenangdalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Tantangan ini sebagai upaya peningkatan

pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta

motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

2) Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-peraturan lainnya. Aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah pemberdayaan (empower) yaitu: Pertama; memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (educate) yaitu

bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

3) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).

Selain tantangan yang harus dihadapi, ada beberapa faktor terutama dari eksternal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempengaruhi pengembangan pelayanan organisasi. Faktor tersebut diidentifikasi sebagai peluang pengembangan organisasi, antara lain:

- 1) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang terbuka, bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 2) Kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia aparatur guna meningkatkan kapasitas aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

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

Sesuai Visi, Misi, Sasaran dan Arah Pembangunan DIY pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) DIY 2005-2025, unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian mengacu pada sasaran terselenggarakannya pemerintahan yang profesional, demokratis, transparan, akuntabel, dan berlandaskan supremasi hukum dengan arah kebijakan peningkatan *good governance* dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal ini selaras dengan misi sebagaimana tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya dengan strategi Penyelenggaraan E-Gov tahun 2024 (Indeks Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE): $\geq 2,6$ (predikat baik)).

RPJP DIY 2020-2025	RPJMN 2020-2024
<p>Sasaran:</p> <p>Terselenggarakannya pemerintahan yang profesional, demokratis, transparan, akuntabel, dan berlandaskan supremasi hukum</p> <p>Arah:</p> <p>Peningkatan <i>good governance</i> dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme</p>	<p>Misi:</p> <p>Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya</p> <p>Strategi:</p> <p>Penyelenggaraan E-Gov tahun 2024 (Indeks Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE): $\geq 2,6$ (predikat baik))</p>

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

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

Selain hal tersebut, Sistem Merit juga menjadi isu strategis dalam manajemen kepegawaian. Pada tahun 2020, Pemerintah Daerah DIY mendapatkan predikat “sangat baik” dalam penerapan Sistem Merit setelah dilakukan penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Penilaian ini meliputi 8 (delapan) aspek yaitu:

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

Predikat “sangat baik” pada penilaian Sistem Merit Pemda DIY Tahun 2020 diperoleh dengan nilai 342 dengan indeks 0,83. Meningkat dari tahun 2019 Pemda DIY mendapat nilai 313,5 dengan indeks 0,78. Hal ini tentu saja harus dipertahankan dan ditingkatkan sebagai aspek yang mendukung sasaran Pemda DIY di tahun 2025 yaitu terselenggarakannya pemerintahan yang profesional, demokratis, transparan, akuntabel, dan berlandaskan supremasi hukum.

Berikut adalah isu strategis tahun 2023-2026 di bidang kepegawaian beserta strategi pencapaian yang dapat dilakukan :

No	Isu Strategis	Data Dukung	Strategi Pencapaian
1	Percepatan Penerapan Manajemen Talenta	<ul style="list-style-type: none">• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN• PP No. 11 Tahun 2017 jo PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS• Permenpan & RB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN	<ul style="list-style-type: none">• Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta• Pemetaan Talenta PNS• Pengembangan Talenta PNS• Pemberdayaan Talenta PNS• Pengembangan Aplikasi Rencana Suksesi
2	Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi (<i>Corporate University</i>)	<ul style="list-style-type: none">• PP No. 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS	<ul style="list-style-type: none">• Perencanaan Pengembangan Kompetensi berbasis <i>Corporate University</i>• Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berbasis <i>Corporate University</i>• Magang dan Pertukaran Pegawai• <i>Re Entry</i> Pengembangan

			<p>Kompetensi berbasis <i>Corporate University</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Pengelolaan Indeks Profesionalitas ASN
3	<i>Big Data</i> dan Digitalisasi Layanan Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none">• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN• Perpres No 39 Tahun 2019 ttg Satu Data• Perpres No 95 Tahun 2018 ttg SPBE• Keputusan Kepala BKN Nomor 87 tahun 2021 tentang PDM untuk mendukung Satu Data ASN sesuai dengan Prinsip Satu Data Indonesia	<ul style="list-style-type: none">• Integrasi Sistem Kepegawaian dengan SAPK BKN• Digitalisasi Layanan Kepegawaian
4	Penguatan Integritas dan Netralitas ASN	<ul style="list-style-type: none">• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN• PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS• PP No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen P3K	<ul style="list-style-type: none">• Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Integritas dan Netralitas ASN• Internalisasi Kebijakan Integritas dan Netralitas• Penegakan Disiplin ASN• Penerapan Kode Etik dan Perilaku ASN• Penyusunan Pergub Disiplin P3K
5	Penempatan, Penataan dan Promosi Pegawai	<ul style="list-style-type: none">• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN• PP No. 11 Tahun 2017 jo	<ul style="list-style-type: none">• Pengisian JPT Madya dan JPT Pratama• Pengisian Jabatan

		PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS	Administrasi <ul style="list-style-type: none">• Pengisian Jabatan Fungsional• Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
6	ASN Milenial	• PP No. 11 Tahun 2017 jo PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS	• <i>Mapping, Rekrutment dan On Boarding</i> <ul style="list-style-type: none">• Pengembangan Kompetensi
7	Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN <ul style="list-style-type: none">• PP No. 11 Tahun 2017 jo PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS• PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS	• Regulasi TPP/Tunjangan Kinerja <ul style="list-style-type: none">• Pemberian Penghargaan dan Sanksi• Analisis Kesenjangan Kinerja
8	Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian	• UU No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik <ul style="list-style-type: none">• UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN	• Implementasi Manajemen Mutu <ul style="list-style-type: none">• Pembangunan Gedung Perkantoran BKD DIY

3.2. Telaahan Terhadap Rencana Pembangunan Daerah (RPD) DIY Tahun 2023-2026

Rencana Pembangunan Daerah DIY Tahun 2023-2026 merupakan dokumen transisi yang dimaksudkan untuk menjaga kesinambungan dokumen perencanaan pembangunan daerah akibat kekosongan Kepala Daerah yang masa baktinya berakhir pada tahun 2022. Dokumen ini merupakan dokumen pengganti RPJMD pada masa transisi, sehingga dokumen RPD DIY Tahun 2023-2026 merupakan bagian dalam sistem perencanaan pembangunan nasional yang harus terintegrasi dan mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan. RPD DIY Tahun 2023-2026 harus sinkron dan sinergi antar daerah,

antar waktu, antar ruang dan antar fungsi pemerintah serta menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pembangunan daerah. Sebagaimana tertuang pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) salah satu tujuan pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Terwujudnya reformasi Tata Kelola Pemerintah yang baik (*Good Government*) dengan salah satu sasarnya adalah meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintah.

BKD DIY berusaha untuk mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebagai tujuan yang ingin dicapai sekaligus dalam rangka untuk mendukung tujuan dan sasaran DIY periode 2023-2026.

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

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

Tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian Negara meliputi mengendalikan seleksi CASN, membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah, membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN, dan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. Berikut kami sampaikan pemetaan sasaran strategis/ program Renstra K/L terkait urusan kepegawaian yang harus didukung oleh daerah:

Sasaran Strategis KL/ Program KL yang wajib didukung oleh Daerah	Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra K/L Tahun					Peran atau Dukungan Daerah
			2020	2021	2022	2023	2024	
Badan Kepegawaian Negara RI								
Terwujudnya Instansi Pemerintah	1. Persentase instansi pemerintah	persen	5	20	40	60	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target

yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK							yang sudah ditetapkan.
	2. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	persen	85	90	100	100	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	1. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	persen	85	90	95	100	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
Kemenpan & RB								
Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	1. Indeks Sistem Merit	indeks	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
	2. Indeks Profesionalitas ASN	indeks	71	73	76	78	80	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan

Sumber data: Renstra K/L 2020-2024

Permasalahan kepegawaian tidak hanya terkait dengan manajemen ASN, namun juga pelaksanaan reformasi birokrasi masih menyisakan permasalahan-permasalahan dalam birokrasi pemerintah. Permasalahan strategis yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan.

Kompetensi pegawai menjadi hal yang krusial dalam mendukung pelaksanaan pembangunan pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memiliki unjuk kerja yang optimal, memiliki kecakapan yang memadai, inovatif, memiliki keunggulan di bidangnya dan mampu berdaya saing di kancah persaingan global. Diklat teknis fungsional saat ini sudah dibuka lebar, baik yang diselenggarakan oleh Badan Diklat maupun pengiriman dan pelatihan secara mandiri.

- b. Pemenuhan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan.

Pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi pendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu lembaga. Perlu kecukupan dalam hal kuantitas dan kualitas. Pada masa mendatang perlu dipersiapkan pemenuhan dan alih generasi atas pegawai maupun pejabat yang akan

memasuki masa pensiun agar tidak terjadi keguncangan dalam estafet ketugasan. Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami *booming* pegawai pensiun dalam masa 10 sampai 15 tahun mendatang, akan diperparah apabila kebijakan penerimaan pegawai masih dibatasi.

- c. Terdapat wacana penghapusan honorer.

Wacana penghapusan honorer yang akan diganti dengan PPPK akan menimbulkan permasalahan terkait pemenuhan kebutuhan SDM Aparatur pada jabatan-jabatan teknis tertentu yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme PPPK saat ini.

- d. Integritas ASN masih rendah.

Integritas Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan perundangan dan kepatuhan terhadap kode etik Pegawai Negeri Sipil.

- e. Kualitas pelayanan publik masih rendah.

Dewasa ini ditengarai masih rendahnya kepercayaan dan kepuasan publik terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh pemerintah. Hal ini menjadi tantangan bagi aparat dan instansi-instansi dalam lingkup di bawahnya untuk berbenah diri dan berupaya meningkatkan mutu pelayanan publik.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Pelaksanaan Manajemen ASN sebagai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan Jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan perlindungan.

Isu-isu strategis sebagai hal-hal pada penyelenggaraan Urusan Kepegawaian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Percepatan Penerapan Manajemen Talenta berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai dari perencanaan ASN, pengembangan kompetensi ASN dan karier, hingga pada kompensasi.
- Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi (*Corporate University*) yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap perilaku melalui pendekatan pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dinamis dan saling terhubung satu dengan lainnya;

- *Big Data* dan Digitalisasi Layanan Kepegawaian;
- Penguatan Integritas dan Netralitas ASN sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.;
- Penempatan, Penataan dan Promosi Pegawai;
- ASN Milenial yang dituntut menggunakan cara-cara cerdas (*smart power*) dalam pelaksanaan tugas di birokrasi melalui pemanfaatan teknologi dalam upaya meningkatkan kompetensi, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan perilaku, sehingga mampu memperbaiki birokrasi ke arah yang lebih baik.
- Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai
- Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mengacu pada tujuan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang tertuang pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 yaitu:

“Terwujudnya Reformasi Tata Kelola Pemerintah yang Baik (Good Government)”

serta sasaran Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang tertuang pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 yaitu:

“Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan”

Tujuan

Tujuan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2023-2026 adalah Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur

Sasaran

Sasaran perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2023-2026 adalah Meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN. Indikator sasaran yang hendak dicapai adalah Rata-rata persentase pemenuhan pegawai ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data pegawai ditambah persentase pemenuhan kompetensi pegawai

ditambah persentase kompetensi individu yang terpetakan ditambah persentase penempatan aparaturnya sesuai formasi ditambah persentase capaian kinerja individu aparaturnya.

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah DIY
Tahun 2023-2026

NO.	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	KONDISI AWAL (2022)	TARGET KINERJATUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				KONDISI AKHIR PERIODE RPD
				2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur	Nilai NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) Manajemen ASN	Kategori A	Kategori A	Kategori A	Kategori A	Kategori A	Kategori A
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN	70.1	70.1	72.6	75.1	80	80

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

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

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

- Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.
- Kebutuhan jumlah pegawai yang tercukupi.
- Data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi.
- Infrastruktur teknologi informasi.
- Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran kompetensi dan sertifikasi pegawai dengan akreditasi A.

Kelemahan (*weakness*) yang ada antara lain:

- Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan.
- Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi.
- Belum ada pedoman pola karier bagi ASN.
- Kesejahteraan ASN perlu ditingkatkan.
- Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai lembaga pengukuran belum optimal dalam memberikan pelayanan.
- Jiwa *interpreneurship* dan inovasi aparatur masih rendah.

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

- Kemajuan teknologi informasi semakin pesat.
- Banyak tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS.
- Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.

- Pemanfaatan hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan.
- Sertifikasi pada jabatan fungsional.
- Implementasi *merit system* dalam manajemen kepegawaian.
- Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan
- Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh.

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

- Kinerja PNS dinilai kurang optimal oleh masyarakat.
- Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
- Teknologi informasi cepat mengalami perubahan.
- Perwujudan PNS yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY.
- Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga *assessment center* yang lebih profesional.
- Adanya kebijakan *minus growth* pegawai.
- Bencana yang diakibatkan oleh Covid 19
- Mekanisme kerja

Dengan pertimbangan hal-hal tersebut dapat disusun strategi di bidang kepegawaian untuk masa mendatang yaitu:

- a. Penguatan *merit system* dalam manajemen kepegawaian.
- b. Meningkatkan kompetensi aparatur.
- c. Meningkatkan mutu layanan kepegawaian berbasis data terintegrasi.
- d. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.
- e. Berperan aktif dalam percepatan pemulihan pembangunan pasca pandemi Covid 19.

Analisis Isu-Isu Strategis

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

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

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

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

Kekuatan (S)	Peluang (O)	Strategi
1. Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.	1. Kemajuan teknologi informasi semakin pesat.	S1+O2 : mengirim ASN dalam pendidikan dan pelatihan.
2. Tersedia sumber daya aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.	2. Tawaran pendidikan dan pelatihan bagi ASN.	S2+O4 : membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif.
3. Tersedia data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi.	3. Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	S3+O4: mewujudkan ASN yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, efisien dan efektif.
4. Tersedia infrastruktur teknologi informasi.	4. Reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur.	S4+O3: melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi.
5. Keberadaan Balai PKP sebagai	5. Pemanfaatan hasil	S5+O5: meningkatkan kinerja

RENSTRA 2023-2026

lembaga pengukuran kompetensi pegawai.	pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan.	dan penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan.
	6. Sertifikasi pada jabatan fungsional	S1+O6: Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional
	7. Penguatan merit system dalam manajemen kepegawaian.	S5+O7: Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan.

Kekuatan (S)	Ancaman (T)	Strategi
1. Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.	1. Kinerja ASN dinilai kurang optimal oleh masyarakat.	S1+T1 : Mengirim ASN dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja.
2. Tersedia sumber daya aparatur yang berpendidikan, berkompeten serta memiliki kinerja yang baik.	2. Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.	S2+T2 : Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan.
3. Tersedia data kepegawaian yang tersaji melalui sistem aplikasi.	3. Teknologi informasi cepat mengalami perubahan.	S3+T3 : Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi.
4. Tersedia infrastruktur teknologi informasi.	4. Perwujudan PNS yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY.	S1+T4 : Peningkatan kapasitas PNS dalam pengembangan dan pelestarian budaya lokal.
5. Keberadaan Balai PKP sebagai lembaga pengukuran	5. Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga Assessment Center yang	S4+T5: mengelola dan mengembangkan Balai PKP untuk meraih pasar.

kompetensi pegawai.	lebih profesional.	
	6. Adanya kebijakan <i>minus growth</i> pegawai	S2+T6: pemanfaatan & distribusi PNS secara tepat.
	7. Perubahan kebijakan manajemen kepegawaian.	S2+T7: penataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru.

Kelemahan (W)	Peluang (O)	Strategi
1. Kurangnya pemahaman dan pelestarian budaya lokal.	1. Kemajuan teknologi informasi semakin pesat.	W1+O2: pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya.
2. Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas jabatan.	2. Banyak tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS.	W2+O4: manajemen pengiriman PNS dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat.
3. Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi.	3. Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	W3+O1: pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi.
4. Belum ada pedoman pola karir bagi PNS.	4. Reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur.	W4+O4: penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas.
5. Kesejahteraan PNS perlu ditingkatkan.	5. Pengukuran kompetensi pegawai	W2+O5: rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman PNS dalam diklat untuk meningkatkan kompetensi.
6. Balai PKP sebagai lembaga pengukuran kompetensi belum mampu bersaing dengan lembaga lain.		W5+O4: meningkatkan kesejahteraan PNS untuk mendukung reformasi birokrasi bidang sumber daya aparatur.
7. Jiwa interpreneurship dan inovasi aparatur masih rendah		W6+O5: meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing.
		W7+O2 : meningkatnya jiwa intreprenneur aparatur dapat ditunjang dengan adanya

		peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan
Kelemahan (W)	Ancaman (T)	Strategi
1. Kurangnya pemahaman dan pelestarian budaya lokal.	1. Kinerja PNS dinilai belum optimal oleh masyarakat.	W1+T1: mewujudkan PNS yang berbudaya guna melestarikan kebudayaan dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas jabatan.	2. Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.	W2+T1: monitoring dan evaluasi pengiriman PNS dalam diklat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.
3. Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi.	3. Teknologi informasi cepat berubah.	W3+T2: meningkatkan kinerja Sistem Informasi Kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan.
4. Belum ada pedoman pola karir bagi PNS.	4. Perwujudan PNS yang berbudaya untuk mendukung keistimewaan DIY.	W4+T1: menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir PNS sehingga mampu berkinerja optimal.
5. Alih media arsip manual ke arsip elektronik belum selesai dilakukan	5. Tuntutan manajemen Assessment Center yang lebih profesional.	W5+T2: Melakukan percepatan alih media sehingga pengelolaan arsip bisa lebih maksimal, efisien dan efektif
6. Kesejahteraan PNS perlu ditingkatkan.	7. Peningkatan kualitas pelayanan public	W6+T1: pemberian kesejahteraan PNS sebagai <i>reward</i> atas kinerja pegawai.
8. Balai PKP sebagai lembaga pengukuran kompetensi belum mampu bersaing dengan lembaga lain.		W8+T5: perubahan dan pengembangan manajemen Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing.
		W3+T7: sistem informasi yang terintegrasi menghasilkan layanan publik yang lebih baik

5.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran tahun 2023-2026 adalah:

- a. Mengembangkan manajemen talent pool untuk menuju *merit system* pengelolaan kepegawaian.

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

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

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

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

- c. Perencanaan pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai berbasis *human capital* yang harus mampu mempertemukan rencana organisasi dengan kebutuhan pegawai dan memetakan secara akurat kompetensi yang diperlukan untuk membangun organisasi. Karena keberhasilan organisasi tidak terlepas dari keunggulan aparatur yang bertindak sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Input aparatur yang baik dapat diperoleh dari perencanaan kebutuhan yang baik melalui penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai.

- d. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai.

Rekrutmen pegawai merupakan proses yang krusial dan kritis. Proses ini sangat menentukan dalam memperoleh pegawai yang handal, berkualitas dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK melalui penilaian secara obyektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan

dengan mengedepankan prinsip obyektif, transparan, kompetitif, bebas KKN, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang dengan berbasis teknologi informasi pada setiap tahapannya.

e. *Rightsizing*.

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

f. Pelaksanaan sistem promosi terbuka.

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

g. Profesionalisme PNS.

Reformasi birokrasi bagi aparatur menuntut peningkatan profesionalisme bagi PNS melalui peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan baik formal dan nonformal, serta pelatihan yaitu diklat dan nondiklat seperti *coaching*, *mentoring* dan *conseling*. Peningkatan profesionalisme melalui diklat dapat dilakukan melalui pengiriman PNS dalam diklat manajerial, diklat teknis/fungsional maupun *sosio cultural*.

h. Penguatan Jabatan Fungsional.

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

i. Penerapan Manajemen Kinerja.

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

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

k. Meningkatkan mutu layanan publik dengan peningkatan kualitas sarana dan prasarana.

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

m. Berperan aktif dalam percepatan penanganan Covid 19.

Tabel T-C.26
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan Pembangunan Daerah : Terwujudnya Reformasi Tata Kelola Pemerintah yang Baik (Good Government)			
Sasaran Pembangunan Daerah : Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengirim ASN dalam pendidikan dan pelatihan; 2. membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif; 3. mewujudkan ASN 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 7. Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan 8. Mengirim ASN dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja 9. Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan 10. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi 11. Peningkatan kapasitas ASN dalam pengembangan Balai PKP untuk meraih pasar 12. Pemanfaatan dan distribusi ASN secara tepat 13. Penataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru 14. Pengiriman ASN dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya 15. Manajemen pengiriman PNS dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat 16. Pengembangan sistem informasi kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi 	<ol style="list-style-type: none"> 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. <i>Rightsizing</i> 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> xi. Meningkatkan mutu layanan publik dengan peningkatan kualitas sarana dan prasarana xii. pembekalan keistimewaan bagi aparatur mutasi masuk Pemda DIY xiii. Percepatan penanganan Covid-19

		<p>17. Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas</p> <p>18. Rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman diklat ASN untuk meningkatkan kompetensi</p> <p>19. Meningkatkan kesejahteraan ASN untuk mendukung reformasi birokrasi</p> <p>20. Meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing</p> <p>21. Meningkatkan jiwa interpreneur aparaturnya dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan</p> <p>22. Mewujudkan ASN yang berbudaya guna melestarikan kebudayaan dan meningkatkan kinerja pegawai</p> <p>23. Monitoring dan evaluasi pengiriman ASN dalam diklat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai</p> <p>24. Meningkatkan kinerja sistem informasi kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan</p> <p>25. Menyusun pedoman pola karir sebagai pedoman karir PNS sehingga mampu berkinerja secara optimal</p> <p>26. Pemberian kesejahteraan PNS sebagai <i>reward</i> atas kinerja pegawai</p> <p>27. Perubahan dan pengembangan manajemen Balai PKP untuk meraih keunggulan dari pesaing</p> <p>28. Sistem informasi yang terintegrasi menghasilkan layanan public yang lebih baik</p>	
--	--	--	--

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan juga selaras dengan agenda dalam RPJMD Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dari itu, Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merubah Paradigma manajemen kepegawaian dari administrasi pegawai menuju ke manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Administrasi pegawai merupakan rangkaian aktivitas penyusunan dan pencatatan data serta informasi (*drafting and recording data plus information*) pegawai secara otomatis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan pegawai. Manajemen ASN adalah serangkaian aktivitas menilai ASN sebagai sumber daya, aset , faktor determinan dalam sukses atau gagalnya program-program pembangunan pemerintah. Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan tersebut, maka perlu dirumuskan kebijakan-lebijakan strategis yang menjadi pedoman dalam perumusan dan operasionalisasi program dan kegiatan yang ada. Rencana program dan kegiatan disusun untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sejalan dengan arah dan kebijakan maupun strategi selama periode perencanaan. Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tahun 2021 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

RENSTRA 2023-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output), dan subkegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Kondisi Awal Kinerja Program Baseline (2022)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
								Tahun ke-1 (2023)		Tahun ke-2 (2024)		Tahun ke-3 (2025)		Tahun ke-4 (2026)					
						Target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(19)	(20)	(21)	(22)
Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur				Nilai NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) Manajemen ASN	Kategori A	Kategori A		Kategori A		Kategori A		Kategori A		Kategori A		Kategori A		Badan Kepegawaian Daerah	
	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN			Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN	70,1%	70,1%		70,1%		72,6%		75,1%		80%		80%		Badan Kepegawaian Daerah	
		4.01.10	PROGRAM PENYELENGGARAAN KEISTIMEWAAN URUSAN KELEMBAGAAN DAN KETATALAKSANAAN	Persentase perangkat daerah dengan tingkat kematangan tinggi	n/a	n/a	296,729,000	66.67%	1,112,327,000	73.33%	1,120,527,000	80%	1,136,464,000	93.33%	1,079,793,280	93.33%	4,449,111,280	Badan Kepegawaian Daerah	
		4.01.10.5.02	Peningkatan Budaya Pemerintahan	Tercapainya peningkatan implementasi budaya pemerintahan	100%	100%	296,729,000	100%	1,112,327,000	100%	1,120,527,000	100%	1,136,464,000	100%	1,079,793,280	100%	4,449,111,280	Badan Kepegawaian Daerah	

RENSTRA 2023-2026

		4.01.10.5.02.01	Implementasi Budaya Pemerintahan DIY	Jumlah Dokumen Hasil Implementasi Budaya Pemerintahan DIY	n/a	n/a	296,729,000	1 dokumen	300,000,000	1 dokumen	305,000,000	1 dokumen	310,000,000	1 dokumen	310,000,000	1 dokumen	1,225,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		4.01.10.5.02.03	Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan	Jumlah PNS yang Ikut Diklat Keistimewaan	n/a	n/a	0	690 orang	812,327,000	676 orang	815,527,000	618 orang	826,464,000	529 orang	769,793,280	529 orang	3,224,111,280	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pemenuhan pegawai sesuai formasi, kelengkapan data pegawai, pemenuhan kompetensi pegawai, dan pemetaan kompetensi individu	77.3%	77.3%	12,772,369,500	77.3%	14,885,396,375	80%	15,902,046,662	81%	17,067,801,978	82%	18,378,820,461	82%	67,696,731,976	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100%	3,842,763,000	100%	4,765,800,000	100%	5,040,300,000	100%	5,317,430,000	100%	5,597,773,000	100%	20,721,303,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	n/a	n/a	134,749,000	2 dokumen	134,800,000	2 dokumen	140,000,000	2 dokumen	142,000,000	2 dokumen	145,000,000	2 dokumen	561,800,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	n/a	n/a	2,640,910,000	2 dokumen	3,300,000,000	2 dokumen	3,500,000,000	2 dokumen	3,700,000,000	2 dokumen	3,900,000,000	2 dokumen	14,400,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	n/a	n/a	335,637,000	680 dokumen	383,000,000	616 dokumen	421,300,000	618 dokumen	463,430,000	529 dokumen	509,773,000	529 dokumen	1,777,503,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	n/a	n/a	420,957,500	7 dokumen	598,000,000	7 dokumen	604,000,000	7 dokumen	612,000,000	7 dokumen	618,000,000	7 dokumen	2,432,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

		5.03.02.1.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	n/a	n/a	310,509,500	7 dokumen	350,000,000	7 dokumen	375,000,000	7 dokumen	400,000,000	7 dokumen	425,000,000	7 dokumen	1,550,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02	Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	1,556,516,250	100%	1,383,690,000	100%	1,438,059,000	100%	1,496,184,900	100%	1,558,409,790	100%	5,876,343,690	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	n/a	n/a	294,939,000	200 dokumen	250,000,000	200 dokumen	255,000,000	200 dokumen	260,100,000	200 dokumen	265,302,000	200 dokumen	1,030,402,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	n/a	n/a	291,551,500	2 laporan	333,690,000	2 laporan	367,059,000	2 laporan	403,764,900	2 laporan	444,141,390	2 laporan	1,548,655,290	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	n/a	n/a	970,025,750	1 dokumen	800,000,000	1 dokumen	816,000,000	1 dokumen	832,320,000	1 dokumen	848,966,400	1 dokumen	3,297,286,400	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%	7,076,030,750	100%	7,773,368,725	100%	8,368,921,247	100%	9,108,724,022	100%	9,980,478,309	100%	36,694,158,803	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	n/a	n/a	1,030,991,500	9 dokumen	1,128,511,500	9 dokumen	1,203,511,500	9 dokumen	1,278,511,500	9 dokumen	1,378,511,500	9 dokumen	6,020,037,500	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	n/a	n/a	198,815,000	1 dokumen	238,815,000	1 dokumen	218,696,500	1 dokumen	240,566,150	1 dokumen	262,696,500	1 dokumen	960,774,150	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	n/a	n/a	3,554,303,000	1 dokumen	3,909,733,300	1 dokumen	4,300,706,630	1 dokumen	4,730,777,293	1 dokumen	5,203,855,022	1 dokumen	18,145,072,245	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY
		5.03.02.1.03.05	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	n/a	n/a	1,997,251,750	1 dokumen	2,196,976,925	1 dokumen	2,416,674,617	1 dokumen	2,658,342,079	1 dokumen	2,924,176,287	1 dokumen	10,196,169,908	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY
		5.03.02.1.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	n/a	n/a	102,572,000	30 orang	174,332,000	30 orang	185,000,000	30 orang	195,000,000	30 orang	200,000,000	30 orang	856,904,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

		5.03.02.1.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	n/a	n/a	192,097,500	115 orang	125,000,000	115 orang	127,500,000	115 orang	130,050,000	115 orang	132,651,000	115 orang	515,201,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	297,059,500	100%	962,537,650	100%	1,054,766,415	100%	1,145,463,056	100%	1,242,159,362	100%	4,404,926,483	Badan Kepegawaian Daerah	
		5.03.02.1.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	n/a	n/a	43,271,500	4 dokumen	47,598,650	4 dokumen	52,358,515	4 dokumen	57,594,366	4 dokumen	63,353,803	4 dokumen	220,905,334	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	n/a	n/a	21,084,500	20 orang	734,189,000	20 orang	807,607,900	20 orang	888,368,690	20 orang	977,205,559	20 orang	3,407,371,149	Badan Kepegawaian Daerah	DIY dan Luar DIY
		5.03.02.1.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	0	0	86,273,500	450 orang	20,750,000	460 orang	22,800,000	470 orang	25,500,000	480 orang	27,600,000	480 orang	96,650,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	n/a	n/a	138,826,500	250 orang	150,000,000	250 orang	160,000,000	250 orang	160,000,000	250 orang	160,000,000	250 orang	630,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		5.03.02.1.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	n/a	n/a	7,603,500	1 laporan	10,000,000	1 laporan	12,000,000	1 laporan	14,000,000	1 laporan	14,000,000	1 laporan	50,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah			Kategori RB Perangkat Daerah	A	A		A		A		A		A		A		Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Nilai PKKI Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	85.66	85.66	17,365,906,323	85.66	53,241,651,202	86	53,186,007,982	86.5	22,378,933,182	87	19,943,574,011	87	148,750,166,377	Badan Kepegawaian Daerah	

RENSTRA 2023-2026

		0.00.01.1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	140,680,500	100%	183,500,000	100%	157,000,000	100%	170,000,000	100%	192,000,000	100%	702,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	n/a	n/a	99,085,500	5 dokumen	140,000,000	5 dokumen	110,000,000	5 dokumen	120,000,000	5 dokumen	140,000,000	5 dokumen	510,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	n/a	n/a	9,983,000	2 dokumen	6,000,000	2 dokumen	7,500,000	2 dokumen	8,000,000	2 dokumen	8,000,000	2 dokumen	29,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	n/a	n/a	0	2 dokumen	3,500,000	2 dokumen	3,500,000	2 dokumen	4,000,000	2 dokumen	4,000,000	2 dokumen	15,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	n/a	n/a	31,612,000	3 laporan	34,000,000	3 laporan	36,000,000	3 laporan	38,000,000	3 laporan	40,000,000	3 laporan	148,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	14,248,946,173	100%	14,613,471,202	100%	14,980,007,982	100%	15,354,633,182	100%	15,738,574,011	100%	60,686,686,377	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	n/a	n/a	14,186,801,173	97 orang	14,541,471,202	97 orang	14,905,007,982	97 orang	15,277,633,182	97 orang	15,659,574,011	97 orang	60,383,686,377	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	n/a	n/a	46,097,000	12 dokumen	50,000,000	12 dokumen	52,000,000	12 dokumen	53,000,000	12 dokumen	55,000,000	12 dokumen	210,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

		0.00.01.1.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	n/a	n/a	16,048,000	14 laporan	22,000,000	14 laporan	23,000,000	14 laporan	24,000,000	14 laporan	24,000,000	14 laporan	93,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	100%	22,500,000	100%	23,000,000	100%	23,000,000	100%	25,000,000	100%	25,000,000	100%	96,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	N/A	N/A	22,500,000	2 laporan	23,000,000	2 laporan	23,000,000	2 laporan	25,000,000	2 laporan	25,000,000	2 laporan	96,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	N/A	N/A	0	100%	25,000,000	100%	27,500,000	100%	30,000,000	100%	35,000,000	100%	117,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.05.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	n/a	n/a	0	13 dokumen	25,000,000	13 dokumen	27,500,000	13 dokumen	30,000,000	13 dokumen	35,000,000	13 dokumen	117,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	1,142,464,250	100%	1,318,480,000	100%	1,194,500,000	100%	1,474,000,000	100%	1,502,000,000	100%	5,488,980,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	32,593,000	1 paket	33,000,000	1 paket	34,000,000	1 paket	35,000,000	1 paket	36,000,000	1 paket	138,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	56,370,000	1 paket	125,500,000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	125,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	n/a	n/a	59,436,000	1 paket	56,500,000	1 paket	56,500,000	1 paket	133,000,000	1 paket	58,000,000	1 paket	304,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

		0.00.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	n/a	n/a	87,737,250	2 paket	87,000,000	2 paket	87,000,000	2 paket	87,000,000	2 paket	88,000,000	2 paket	349,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	n/a	n/a	6,480,000	4 dokumen	6,480,000	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	7,000,000	4 dokumen	27,480,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Koordinasi dan Konsultasi SKPD	n/a	n/a	899,848,000	2 laporan	1,000,000,000	2 laporan	1,000,000,000	2 laporan	1,200,000,000	2 laporan	1,300,000,000	2 laporan	4,500,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	n/a	n/a	0	6 dokumen	10,000,000	6 dokumen	10,000,000	6 dokumen	12,000,000	6 dokumen	13,000,000	6 dokumen	45,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	19,398,000	100%	35,175,200,000	100%	34,800,000,000	100%	3,325,300,000	100%	320,000,000	100%	73,620,500,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	3 unit	1,477,600,000	n/a	0	n/a	1,477,600,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	2 paket	811,700,000	1 paket	120,000,000	1 paket	931,700,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	13 unit	75,200,000	n/a	0	58 unit	836,000,000	n/a	0	n/a	911,200,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 unit	35,000,000,000	1 unit	34,700,000,000	n/a	0	n/a	0	1 unit	69,700,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	19,398,000	1 unit	50,000,000	1 unit	50,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	300,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

		0.00.01.1.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 unit	50,000,000	1 unit	50,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	100,000,000	1 unit	300,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	1,112,461,600	100%	1,307,000,000	100%	1,397,000,000	100%	1,507,000,000	100%	1,627,000,000	100%	5,838,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	n/a	n/a	26,342,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	27,000,000	1 laporan	108,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	n/a	n/a	379,808,000	3 laporan	380,000,000	3 laporan	380,000,000	3 laporan	400,000,000	3 laporan	400,000,000	3 laporan	1,560,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	706,311,600	2 laporan	900,000,000	2 laporan	990,000,000	2 laporan	1,080,000,000	2 laporan	1,200,000,000	2 laporan	4,170,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	679,455,800	100%	596,000,000	100%	607,000,000	100%	493,000,000	100%	504,000,000	100%	2,200,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	
		0.00.01.1.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	n/a	n/a	10,664,000	1 unit	11,000,000	1 unit	12,000,000	1 unit	13,000,000	1 unit	14,000,000	1 unit	50,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	n/a	n/a	167,140,000	11 unit	170,000,000	11 unit	175,000,000	11 unit	180,000,000	11 unit	190,000,000	11 unit	715,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY

RENSTRA 2023-2026

			Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan																
		0.00.01.1.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	n/a	n/a	250,825,900	227 unit	275,000,000	227 unit	280,000,000	227 unit	300,000,000	227 unit	300,000,000	227 unit	1,155,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
		0.00.01.1.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	n/a	n/a	250,825,900	1 unit	140,000,000	1 unit	140,000,000	n/a	0	n/a	0	n/a	280,000,000	Badan Kepegawaian Daerah	DIY
Total							30,435,004,823		69,239,374,577		70,208,581,644		40,583,199,160		39,402,187,752		219,433,343,133		

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan tujuan pembangunan daerah. Penetapan sasaran kinerja, berdasarkan kerangka pendekatan strategis perencanaan dengan memperhatikan korelasi terkait manajemen kepegawaian yang terukur dan dapat dipertanggung jawabkan. Penetapan indikator kinerja perangkat daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dari sisi keberhasilan penyelenggaraan urusan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.

**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan sasaran Renstra
Badan Kepegawaian Daerah DIY**

Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode Renstra					Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra
	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN	70.1%	70,1%	72,6%	75,1%	80%	80%

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2023-2026. Tujuan dan sasaran pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam jangka waktu 4 (empat) tahun, dimana program-program yang diusulkan diharapkan akan dibiayai oleh APBD maupun sumber pendanaan lain.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Strategi atau *grand design* yang dikembangkan Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selama kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan diantaranya adalah Rekrutmen pegawai, Penempatan dan Pemindahan PNS, Pengelolaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan, Peningkatan Kesejahteraan Pegawai, Pengelolaan Pensiun, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengembangan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai serta Peningkatan Sarana Prasarana dan juga Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2026 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua *stakeholder* yang terkait. Dalam kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan, Renstra akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

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

1. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan yang dilaksanakan dengan visi, misi dan prioritas pembangunan DIY.
3. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD DIY berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.

PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY

Tujuan Perangkat Daerah	
Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen SDM Aparatur	
Indikator: 1. Nilai NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) Manajemen ASN	
Formula Penghitungan/Definisi Operasional: 1. Hasil penilaian yang dilaksanakan oleh BKN RI	
Kondisi Awal	Kondisi Akhir
Kategori A	Kategori A

Sasaran Perangkat Daerah 1					
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN					
Indikator: Persentase kualitas pengelolaan manajemen ASN					
Formula Penghitungan: Rata-rata persentase pemenuhan pegawai ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data pegawai ditambah persentase pemenuhan kompetensi pegawai ditambah persentase kompetensi individu yang terpetakan ditambah persentase penempatan aparatur sesuai formasi ditambah persentase capaian kinerja individu aparatur					
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	
70.1 %	70.1 %	72.6 %	75.1 %	80.0 %	
Sasaran Perangkat Daerah 2					
Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah					
Indikator: Kategori RB Perangkat Daerah					
Formula Penghitungan/Definisi Operasional: Kategorinisasi RB yang dilakukan oleh Biro Organisasi Setda DIY					
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	
A	A	A	A	A	

Program Perangkat Daerah					
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
Indikator: Persentase pemenuhan pegawai sesuai formasi, kelengkapan data pegawai, pemenuhan kompetensi pegawai, dan pemetaan kompetensi individu					
Formulasi: Rata-rata persentase pemenuhan pegawai ditambah persentase pemenuhan pemutakhiran data pegawai ditambah persentase pemenuhan kompetensi pegawai ditambah persentase kompetensi individu yang terpetakan ditambah persentase penempatan aparatur sesuai formasi ditambah persentase capaian kinerja individu aparatur					
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	
77.3%	77.3%	80 %	81 %	82 %	
Kegiatan 1					
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
12.772.369.500	14.885.396.375	15.902.046.662	17.067.801.978	18.378.820.461	
Sub Kegiatan 1.1					
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN					
134.749.000	134.800.000	140.000.000	142.000.000	145.000.000	
Sub Kegiatan 1.2					
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK					
2.640.910.000	3.300.000.000	3.500.000.000	3.700.000.000	3.900.000.000	
Sub Kegiatan 1.3					
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian					
335.637.000	383.000.000	421.300.000	463.430.000	509.773.000	
Sub Kegiatan 1.4					
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian					
420.957.500	598.000.000	604.000.000	612.000.000	618.000.000	
Sub Kegiatan 1.5					
Pengelolaan Data Kepegawaian					
310.509.500	350.000.000	375.000.000	400.000.000	425.000.000	
Kegiatan 2					
Mutasi dan Promosi ASN					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 2.1					
Pengelolaan Mutasi ASN					
294.939.000	250.000.000	255.000.000	260.100.000	265.302.000	
Sub Kegiatan 2.2					
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN					
291.551.500	333.690.000	367.059.000	403.764.900	444.141.390	
Sub Kegiatan 2.3					
Pengelolaan Promosi ASN					
970.025.750	800.000.000	816.000.000	832.320.000	848.966.400	
Kegiatan 3					
Pengembangan Kompetensi ASN					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 3.1					
Pengelolaan Assessment Center					
1.030.991.500	1.128.511.500	1.131.011.500	1.174.656.500	1.282.767.500	
Sub Kegiatan 3.2					
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN					
198.815.000	238.815.000	218.696.500	240.566.150	262.696.500	
Sub Kegiatan 3.3					
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN					
3.554.303.000	3.909.733.300	4.300.706.630.00	4.730.777.293.00	5.203.855.022.00	
Sub Kegiatan 3.4					
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat					
1.997.251.750	2.196.976.925	2.416.674.617.00	2.658.342.079.00	2.924.176.287.00	
Sub Kegiatan 3.5					
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN					
102.572.000	174.332.000	174.332.000	174.332.000	174.332.000	
Sub Kegiatan 3.6					
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN					
192.097.500	125.000.000	127.500.000	130.050.000	132.651.000	
Kegiatan 4					
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 4.1					
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
43.271.500	47.598.650	52.358.515	57.594.366	63.353.803	
Sub Kegiatan 4.2					
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai					
21.084.500	734.189.000	807.607.900	888.368.690	977.205.559	
Sub Kegiatan 4.3					
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai					
86.273.500	20.750.000	22.800.000	25.500.000	27.600.000	
Sub Kegiatan 4.4					
Pembinaan Disiplin ASN					
138.826.500	150.000.000	160.000.000	160.000.000	160.000.000	
Sub Kegiatan 4.5					
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN					
7.603.500	10.000.000	12.000.000	14.000.000	14.000.000	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI					
Indikator : Nilai PKKI Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					
Formulasi/Definisi Operasional: Hasil nilai yang di berikan oleh Bappeda DIY					
Kondisi Awal (2022)	Target Tahunan Sasaran				
	2023	2024	2025	2026	
85,66	85,66	86,00	86,50	87,00	
Kegiatan 1					
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 1.1					
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					
99.085.500	140.000.000	110.000.000	120.000.000	140.000.000	
Sub Kegiatan 1.2					
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD					
9.983.000	6.000.000	7.500.000	8.000.000	8.000.000	
Sub Kegiatan 1.3					
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD					
0	3.500.000	3.500.000	4.000.000	4.000.000	
Sub Kegiatan 1.4					
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					
31.612.000	34.000.000	36.000.000	38.000.000	40.000.000	
Kegiatan 2					
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 2.1					
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					
14.186.801.173	14.541.471.202	14.905.007.982	15.277.633.182	15.659.574.011	
Sub Kegiatan 2.2					
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD					
46.097.000	50.000.000	52.000.000	53.000.000	55.000.000	
Sub Kegiatan 2.3					
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD					
16.048.000	22.000.000	23.000.000	24.000.000	24.000.000	
Kegiatan 3					
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 3.1					
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD					
225000000	230000000	23.000.000	250000000	250000000	
Kegiatan 4					
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					
0	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 4.1					
Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai					
0	25.000.000	27.500.000	30.000.000	35.000.000	
Sub Kegiatan 4.2					
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi					
0	59.650.000	60.000.000	65.000.000	70.000.000	
Kegiatan 5					
Administrasi Umum Perangkat Daerah					
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Sub Kegiatan 5.1					
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor					
32.593.000	33.000.000	34.000.000	35.000.000	36.000.000	
Sub Kegiatan 5.2					
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor					
56.370.000	125.500.000	0	0	0	
Sub Kegiatan 5.3					
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga					
59.436.000	56.500.000	56.500.000	133.000.000	58.000.000	

Sub Kegiatan 5.4				
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				
87.737.250	87.000.000	87.000.000	87.000.000	88.000.000
Sub Kegiatan 5.5				
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan				
6.480.000	6.480.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000
Sub Kegiatan 5.6				
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				
899.848.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.200.000.000	1.300.000.000
Sub Kegiatan 5.7				
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				
0	10.000.000	10.000.000	12.000.000	13.000.000
Kegiatan 6				
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Sub Kegiatan 6.1				
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				
0	0	0	1.477.600.000	0
Sub Kegiatan 6.2				
Pengadaan Mebel				
0	0	0	811.700.000	120.000.000
Sub Kegiatan 6.3				
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				
0	75.200.000	0	836.000.000	0
Sub Kegiatan 6.4				
Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				
0	35.000.000.000	34.700.000.000	0	0
Sub Kegiatan 6.5				
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				
19.398.000	50.000.000	50.000.000	100.000.000	100.000.000
Sub Kegiatan 6.6				
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				
0	50.000.000	50.000.000	100.000.000	100.000.000
Kegiatan 7				
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Sub Kegiatan 7.1				
Penyediaan Jasa Surat Menyurat				
26.342.000	27.000.000	27.000.000	27.000.000	27.000.000
Sub Kegiatan 7.2				
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				
379.808.000	380.000.000	380.000.000	400.000.000	400.000.000
Sub Kegiatan 7.3				
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				
706.311.600	900.000.000	990.000.000	1.080.000.000	1.200.000.000
Kegiatan 8				
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Sub Kegiatan 8.1				
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				
10.664.000	11.000.000	12.000.000	13.000.000	14.000.000
Sub Kegiatan 8.2				
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				
167.140.000	170.000.000	175.000.000	180.000.000	190.000.000
Sub Kegiatan 8.3				
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				
250.825.900	275.000.000	280.000.000	300.000.000	300.000.000
Sub Kegiatan 8.4				
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				
250.825.900	140.000.000	140.000.000	0	0