

2022



KANTOR GUBERNUR

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



## **BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY**

Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Yogyakarta 55233

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

Surel : [bkd@jogjaprov.go.id](mailto:bkd@jogjaprov.go.id)

Laman : [bkd.jogjaprov.go.id](http://bkd.jogjaprov.go.id)

# Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKjIP Tahun 2022 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan darurat serta dampak *pandemic* COVID-19. Sumber Daya yang dimiliki Pemerintah Daerah difokuskan untuk menjamin ketersediaan dukungan bidang Kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19. Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah DIY, Badan Kepegawaian Daerah DIY tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD DIY Tahun 2017-2022.

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

Yogyakarta, Februari 2023

Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY,



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

NIP. 196807131998032003

# Ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2022 dalam mewujudkan sasaran strategis “Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional” dapat digambarkan sebagai berikut:

- Diukur dengan indikator Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur (Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah Jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100% dibagi dua).
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja 3 (tiga) Program, yakni Program Kepegawaian Daerah, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.
- Target capaian indikator sasaran Tahun 2022 sebesar 85%; sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi 88,89%. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Persentase realisasi terhadap target (capaian target dikalikan 100%) mencapai 104,58%.
- Dibandingkan dengan capaian target Tahun 2021 sebesar 109,58% terjadi penurunan sebesar 5%.

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

1. Implementasi *Performance Based Organization* terus memerlukan pendampingan dan evaluasi, termasuk merespon kebijakan Pemerintah Pusat yang berkaitan dengan penyederhanaan birokrasi;
2. Era revolusi industri 4.0 dan era society 5.0 serta kebijakan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) yang ditandai dengan disrupsi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di segala bidang, *internet of thing, artificial*

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

3. Berakhirnya *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional periode 2015 – 2019 menuju diberlakukannya *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional periode 2020 – 2024.

# Daftar Isi

Kata Pengantar.....	2
Ikhtisar Eksekutif.....	3
Daftar Isi .....	5
Daftar Tabel .....	6
Daftar Gambar .....	7
<b>BAB I Pendahuluan.....</b>	<b>8</b>
1.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah.....	8
1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi .....	10
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan .....	11
1.4 Isu-Isu Strategis .....	12
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	13
1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2020.....	18
<b>BAB 2 Perencanaan dan Perjanjian Kinerja.....</b>	<b>19</b>
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD.....	19
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	20
2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022 .....	22
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	26
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja.....	29
<b>BAB 3 Akuntabilitas Kinerja .....</b>	<b>31</b>
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2022.....	31
3.2 Efisiensi Anggaran .....	41
3.3 Inovasi .....	42
3.4 Lintas Sektor .....	44
<b>BAB 4 Penutup .....</b>	<b>53</b>
<b>L A M P I R A N.....</b>	<b>54</b>

# Daftar Tabel

---

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikas Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi .....	14
Tabel I.2 Sarana-Prasarana .....	14
Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2021 dan 2022 .....	17
Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2017-2022.....	20
Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	20
Tabel II.3.1 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2022.....	22
Tabel II.3.2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2022 .....	24
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022 .....	26
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	31
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2022 .....	31
Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	32
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja .....	33
Tabel III.5 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 .....	35
Tabel III.6 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2022 .....	41
Tabel III.7 Inventarisasi Lintas Sektor Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	45

# Daftar Gambar

---

Gambar I.1. Cascading Kinerja .....	9
Gambar I.2. Mandat Kinerja Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	10
Gambar I.3. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Organisasi Badan Kepegawaian Daerah DIY.....	11
Gambar II.1. Sistem Integrasi ROPK,Monitoring dan Evaluasi, E-SAKIP .....	29
Gambar II.2. Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian .....	29
Gambar II.3. Aplikasi Si-Informan .....	30

# BAB I

## Pendahuluan

### **Bab I berisi:**

1. *Cascading Kinerja*
2. *Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi*
3. *Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan*
4. *Isu-Isu Strategis*
5. *Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran*
6. *Tindak Lanjut atas Rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2021*

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

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

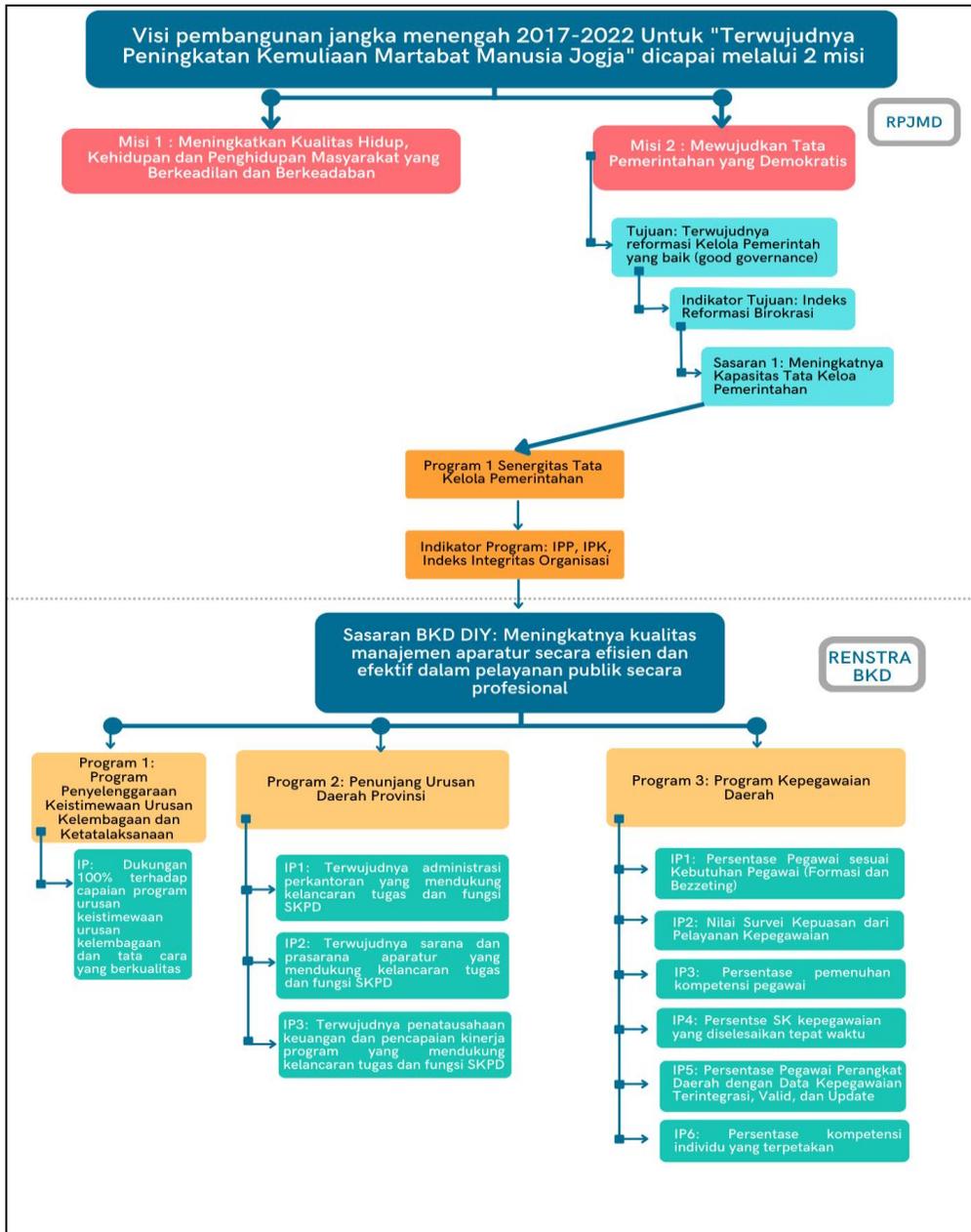
Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

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

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

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

Gambar I.1 Cascading Kinerja

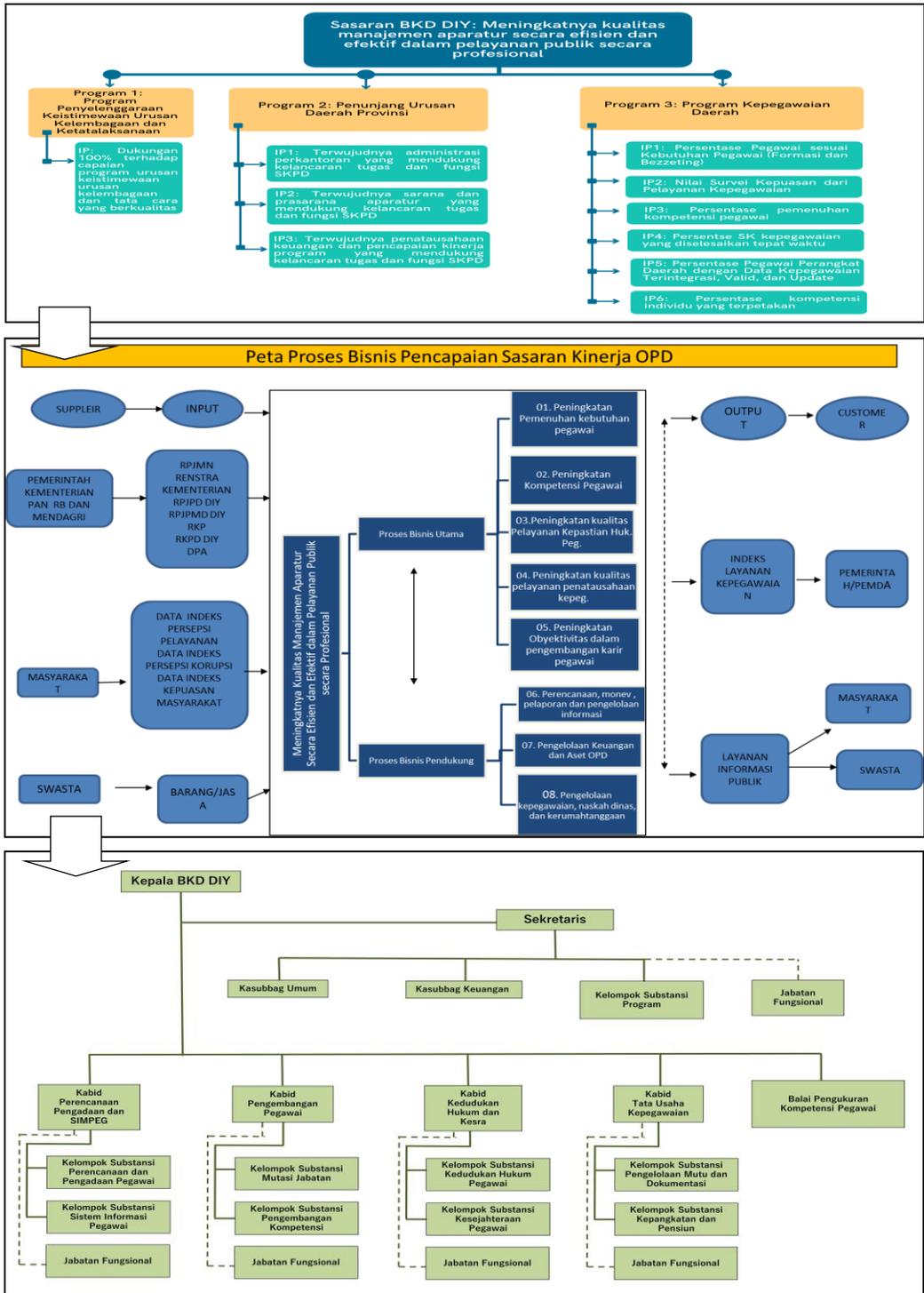


Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2017-2022

## 1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

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

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



Sumber: Pergub DIY Nomor 96 Tahun 2021

### 1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

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

**Gambar I.3. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah DIY**

Berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 96 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah. Adapun fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai berikut

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

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

Jabatan Struktural	Jabatan Pelaksana
1. Kepala Badan	1. Di bawah Subkoordinator Program:
2. Sekretaris:	1) Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
1)Subkoordinator Program	2) Analis Sistem Informasi
2)Kasubbag Keuangan	2. Di bawah Kasubbag Keuangan:
3)Kasubbag Umum	1) Pengadministrasi Keuangan; 2) Pengelola Akuntansi; 3) Pengelola Gaji; 4) Verifikator Data Laporan Keuangan; 5) Bendahara
3. Kepala Bidang Perencanaan Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai:	3. Di bawah Kasubbag Umum:
1)Subkoordinator Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1) Pengadministrasi Umum; 2) Pengadministrasi Persuratan; 3) Pranata Kearsipan; 4) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; 5) Teknisi Sarana dan Prasarana; 6) Kustodian Barang Milik Negara; 7) Pengemudi
2)Subkoordinator Sistem Informasi Pegawai	4. Di bawah Subkoordinator Perencanaan dan Pengadaan Pegawai:
4. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai:	1) Pengadministrasi Umum
1) Subkoordinator Pengembangan Kompetensi	2) Analis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
2) Subkoordinator Mutasi Jabatan	5. Di bawah Subkoordinator Sistem Informasi Pegawai:
5. Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai:	1) Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
1) Subkoordinator Kedudukan Hukum Pegawai	6. Di bawah Subkoordinator Pengembangan Kompetensi:
2) Subkoordinator Kesejahteraan Pegawai	1) Analis Pengembangan Kompetensi
	7. Di bawah Subkoordinator Mutasi Jabatan:
	1) Pengadministrasi Umum
	2) Analis Pengembangan Karir
	8. Di bawah Subkoordinator Kedudukan Hukum Pegawai:
	1) Pengadministrasi Umum
	2) Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur

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

#### 1.4 Isu-Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu-isu strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional”, antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya Norma, Standar, Peraturan dan Kriteria (NSPK) berupa pedoman, panduan, juknis, tata hubungan kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan lain-lain, pengelolaan Aparatur Sipil Negara terutama yang menjadi kewenangan dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) dalam hal ini Gubernur, misalnya Peraturan Gubernur tentang Disiplin PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan sebagainya;
2. Menyelesaikan pelaksanaan Latihan Dasar (Latsar) bagi CPNS formasi 2019;
3. Melaksanakan program on boarding (orientasi) bagi Pegawai Baru hasil seleksi CPNS/PPPK serta mutasi agar Pegawai baru dapat cepat beradaptasi dan siap untuk melaksanakan tugas dan fungsinya;
4. Melaksanakan penyederhanaan birokrasi melalui rasionalisasi eselon menjadi 2 (dua) level (delayering jabatan) sesuai amanat peraturan perundangan dengan cara penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;
5. Melaksanakan Percepatan Pembangunan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di bidang kepegawaian seperti Digital Signature untuk semua layanan kepegawaian, single sign on (SSO) pada aplikasi

kepegawaian, pengembangan fitur aplikasi DIARINDU pada si-Informan, pengembangan fitur analisis kesenjangan kompetensi, kinerja dan kualifikasi pada SIMPEG serta integrasi e-kinerja dengan sistem pengembangan karier pegawai guna mendukung pelaksanaan sistem merit dan Jogja Smart Province;

6. Melakukan pengukuran kompetensi teknis secara bertahap pada seluruh pegawai sebagai bahan pemetaan kompetensi teknis pegawai;
7. Memperkuat sistem pembinaan karier yang berkelanjutan, yang dimulai sejak diterima menjadi pegawai sampai akhir masa jabatan, agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional melalui promosi, mutasi dan penugasan khusus dengan memperhatikan prinsip sistem merit;
8. Melaksanakan peningkatan kompetensi pegawai dengan cara pengiriman tugas belajar/ijin belajar dan pelatihan teknis maupun fungsional sesuai dengan Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK) berdasarkan hasil analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi pegawai;
9. Menyiapkan para calon pemimpin yang dibutuhkan instansi dalam jangka pendek maupun jangka panjang dengan melaksanakan talent pool dan rencana suksesi yang berkesinambungan melalui upaya merekrut, mempertahankan, mengembangkan bakat mereka kemudian secara konsisten memberikan intervensi-intervensi baik dalam bentuk pengembangan dan pemberdayaan yang bersangkutan;
10. Menyiapkan infrastruktur dalam rangka penguatan data base kepegawaian di daerah sebagai respon dari Big Data ASN yang dicanangkan oleh BKN RI;
11. Melaksanakan penataan jabatan fungsional sesuai dengan amanat peraturan perundangan;
12. Melaksanakan pembangunan/rehab Gedung BKD DIY yang disesuaikan dengan kebutuhan layanan kepegawaian;
13. Melaksanakan persiapan pembangunan Gedung BKD DIY yang akan dilaksanakan pada tahun 2023-2024;
14. Menyesuaikan pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian sesuai dengan Permendagri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta pemutakhirannya.

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

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2022 sebagaimana tabel berikut:

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

No	Jabatan	Formasi				Pegawai yang ada						Jenis Kelamin		
		Jml	Kualifikasi				Jml	Kualifikasi					L	P
			S2	S1	D3	SMA		S2	S1	D3	SMA	SD		
1	2	3	4				5	6					7	8
A.	Jabatan Pimpinan Tinggi													
	1. JPT madya													
	2. JPT Pratama	1	1				1	1						1
B.	Jabatan Administrasi													
	1. Administrator	6	6				6	6				5	1	
	2. Pengawas	5		5			5	3	2			2	3	
	3. Pelaksana	71		41	29	1	58	6	30	8	13	1	29	29
C.	Jabatan Fungsional	27		25	2		20	9	11			4	16	
	Jumlah	110	7	71	31	1	90	25	43	8	13	1	40	50

Sumber: Data Kepegawaian BKD Desember 2022

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian Daerah relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 43 orang (47,78%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 25 orang (31,11%), D3 8 orang (8,89%), SLTA 13 orang (14,44%), dan SD 1 orang (1,11%). Komposisi pegawai perempuan sedikit lebih banyak dibanding pegawai laki-laki, pada posisi struktural antara perempuan dan laki-laki lebih banyak laki-laki. Masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 20 orang, terdiri dari 13 orang pelaksana dan 7 orang pejabat fungsional. Terdapat 18 orang pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi jabatan pada jabatan pelaksana substantif dan 1 orang pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi jabatan pada jabatan pengawas. Hal ini tentu berpengaruh pada optimalisasi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY.

**Tabel I.2 Sarana-Prasarana**

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)
	Aset Tetap	4.761	23.286.102.632,00
1	Tanah	1	400.000.000,00
	Tanah	1	400.000.000,00
2	Peralatan Dan Mesin	2.992	13.988.894.903,00
	Alat Besar	6	793.052.100,00
	Alat Angkutan	14	1.826.956.984,00
	Alat Bengkel Dan Alat Ukur	8	7.800.000,00
	Alat Pertanian	2	4.040.000,00

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)
	Alat Kantor Dan Rumah Tangga	2.429	7.558.448.570,00
	Alat Studio, Komunikasi Dan Pemancar	188	772.043.149,00
	Alat Kedokteran Dan Kesehatan	4	9.976.000,00
	Alat Laboratorium	1	16.302.000,00
	Alat Persenjataan	0	0
	Komputer	337	2.984.486.100,00
	Alat Eksplorasi	0	0
	Alat Pengeboran	0	0
	Alat Produksi, Pengolahan Dan Pemurnian	0	0
	Alat Bantu Eksplorasi	0	0
	Alat Keselamatan Kerja	0	0
	Alat Peraga	0	0
	Peralatan Proses/Produksi	0	0
	Rambu - Rambu	3	15.790.000,00
	Peralatan Olah Raga	0	0
3	Gedung Dan Bangunan	4	7.294.871.816,00
	Bangunan Gedung	4	7.294.871.816,00
	Monumen	0	0
	Bangunan Menara	0	0
	Tugu Titik Kontrol/Pasti	0	0
4	Jalan, Jaringan Dan Irigasi	1	546.436.413,00
	Jalan Dan Jembatan	0	0,00
	Bangunan Air	0	0
	Instalasi	1	546.436.413,00
	Jaringan	0	0,00
5	Aset Tetap Lainnya	1.761	126.786.300,00
	Bahan Perpustakaan	1.729	100.546.300,00
	Barang Bercorak Kesenian/Kebudayaan/Olahraga	32	26.240.000,00
	Hewan	0	0
	Biota Perairan	0	0
	Tanaman	0	0
	Barang Koleksi Non Budaya	0	0
	Aset Tetap Dalam Renovasi	0	0,00
6	Konstruksi Dalam Pengerjaan	2	929.113.200,00
	Konstruksi Dalam Pengerjaan	2	929.113.200,00
7	Akumulasi Penyusutan	0	0

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)
	Akumulasi Penyusutan Peralatan Dan Mesin	0	0
	Akumulasi Penyusutan Gedung Dan Bangunan	0	0
	Akumulasi Penyusutan Jalan, Jaringan Dan Irigasi	0	0
	Akumulasi Penyusutan Aset Tetap Lainnya	0	0
	Aset Lainnya	571	7.858.065.024,00
8	Kemitraan Dengan Pihak Ketiga	0	0
	Kemitraan Dengan Pihak Ketiga	0	0
9	Aset Tidak Berwujud	57	775.416.500,00
	Aset Tidak Berwujud	57	775.416.500,00
10	Aset Lain-Lain	514	7.082.648.524,00
	Aset Lain-Lain	514	7.082.648.524,00
11	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	0	0
	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	0	0
12	Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	0	0
	Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>5.332</b>	<b>31.144.167.656,00</b>

Sumber: Rekapitulasi Buku Inventaris BKD DIY Tahun Anggaran 2022

Kendaraan dinas terdiri dari yakni 7 (tujuh) unit kendaraan dinas jabatan, 1 (satu) unit kendaraan operasional, dan 4 (empat) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio personal computer/laptop dibanding jumlah pegawai mendekati 1 : 1. Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai.

Tabel I.3 Anggaran Tahun 2022

Kode Rekening			Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
4			<b>PENDAPATAN DAERAH</b>			
4	1		<b>PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)</b>	<b>Rp311.700.000</b>	<b>Rp668.530.000</b>	<b>Rp356.830.000</b>
4	1	02	Retribusi Daerah	Rp311.700.000	Rp551.050.000	Rp239.350.000
4	1	04	Lain-lain PAD yang Sah	Rp0	Rp117.480.000	Rp117.480.000
			<b>Jumlah Pendapatan</b>	<b>Rp311.700.000</b>	<b>Rp668.530.000</b>	<b>Rp356.830.000</b>
5			<b>BELANJA DAERAH</b>			
5	1		<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>Rp32.302.974.923</b>	<b>Rp31.628.410.434</b>	<b>(Rp674.564.489)</b>
5	1	01	Belanja Pegawai	Rp14.252.021.173	Rp15.047.416.234	Rp795.395.061
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	Rp18.050.953.750	Rp16.580.994.200	(Rp1.469.959.550)
5	2		<b>BELANJA MODAL</b>	<b>Rp20.067.000</b>	<b>Rp85.067.000</b>	<b>Rp65.000.000</b>
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp20.067.000	Rp85.067.000	Rp65.000.000
			Jumlah Belanja	<b>Rp32.323.041.923</b>	<b>Rp31.713.477.434</b>	<b>(Rp609.564.489)</b>
			Total Surplus/(Defisit)	<b>(Rp32.011.341.923)</b>	<b>(Rp31.044.947.434)</b>	<b>Rp966.394.489</b>
6			<b>PEMBIAYAAN DAERAH</b>			
			Jumlah Penerimaan Pembiayaan	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>
			Jumlah Pengeluaran Pembiayaan	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>
			Pembiayaan Neto	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>	<b>Rp0</b>

Sumber data: Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran BKD Tahun 2022

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2022 Anggaran Badan Kepegawaian Daerah semula Rp 32.323.041.923 dan mengalami perubahan menjadi Rp 31.713.477.434 atau berkurang Rp 609.564.489. Perubahan anggaran

Tahun 2022 merupakan cerminan dukungan Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam bentuk *Refocusing* dan realokasi anggaran.

### 1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021

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

# BAB 2

## Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

*Bab 2 Berisi :*

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD
2. Strategi dan Arah Kebijakan
3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
5. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja OPD

Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2022 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan darurat serta dampak *pandemic* COVID-19. Hal ini membawa dampak pada perumusan Perjanjian Kinerja perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah DIY melalui reviu/perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

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

Renstra Badan Kepegawaian Daerah DIY yang merupakan penjabaran operasional RPJMD 2017 - 2022 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2017 – 2022. Renstra ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017–2022 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 42 Tahun 2022 tentang Perubahan kelima atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017–2022.

### 2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai *cascade* kinerja, Badan Kepegawaian Daerah DIY mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan yang didukung oleh program sinergitas tata kelola pemerintahan.

Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah DIY selama lima tahun adalah:

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

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

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

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Baseline 2017	TARGET TAHUNAN					Target Akhir Renstra
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur	%	76,85	78,00	79,50	81,50	83,00	85,00	85,00

## 2.2 Strategi dan Arah Kebijakan

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

**Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan**

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mengirim PNS dalam pendidikan dan pelatihan;</li> <li>2. membangun sumber daya aparatur yang kompeten, profesional, berkinerja tinggi, efisien dan efektif;</li> <li>3. mewujudkan PNS yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, efisien dan efektif;</li> <li>4. melaksanakan publikasi data dan informasi sesuai dengan jenis informasi;</li> <li>5. meningkatkan kinerja dan penyajian hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan kebijakan</li> <li>6. Fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi jabatan fungsional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>i. Mengembangkan manajemen talent pool untuk menuju <i>merit system</i> pengelolaan kepegawaian;</li> <li>ii. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing.</li> <li>iii. Perencanaan pegawai</li> <li>iv. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai</li> <li>v. Rightsizing</li> <li>vi. Pelaksanaan sistem promosi terbuka</li> <li>vii. Profesionalisme PNS</li> <li>viii. Penguatan Jabatan Fungsional</li> <li>ix. Penerapan Manajemen Kinerja</li> <li>x. Mewujudkan layanan</li> </ol>

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
		<p>7. Mendukung pelaksanaan manajemen talent dengan menyajikan data hasil pengukuran sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan</p> <p>8. Mengirim PNS dalam diklat untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja</p> <p>9. Meningkatkan kinerja dengan senantiasa meningkatkan mutu layanan</p> <p>10. Pengelolaan data kepegawaian dengan memanfaatkan dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi</p> <p>11. Peningkatan kapasitas PNS dalam pengembangan Balai PKP untuk meraih pasar</p> <p>12. Pemanfaatan dan distribusi PNS secara tepat</p> <p>13. Penataan personil sesuai kompetensi dan kelembagaan baru</p> <p>14. Pengiriman PNS dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dalam pengembangan dan pelestarian budaya</p> <p>15. Manajemen pengiriman PNS dalam diklat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yang akurat</p> <p>16. Pengembangan sistem informasi kepegawaian mengikuti perkembangan teknologi informasi</p> <p>17. Penyusunan pedoman pola karir sebagai pedoman pengembangan pegawai yang profesional dan berintegritas</p> <p>18. Rekomendasi pengukuran kompetensi sebagai bahan pengiriman diklat PNS untuk meningkatkan kompetensi</p> <p>19. Meningkatkan kesejahteraan PNS untuk mendukung reformasi birokrasi bidang SDA</p> <p>20. Meningkatkan mutu layanan Balai PKP untuk menumbuhkan daya saing</p> <p>21. Meningkatnya jiwa interpreneur aparaturnya dapat ditunjang dengan adanya peningkatan kompetensi dengan pendidikan maupun pelatihan</p> <p>22. Mewujudkan PNS yang berbudaya guna melestarikan kebudayaan dan meningkatkan kinerja pegawai</p> <p>23. Monitoring dan evaluasi pengiriman PNS dalam diklat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai</p> <p>24. Meningkatkan kinerja sistem informasi kepegawaian untuk meningkatkan mutu layanan</p>	<p>kepegawaian secara <i>less paper</i></p> <p>xi. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Pelayanan Kepegawaian Terpadu</p>

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

### 2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2022 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

**Tabel II.3.1 Struktur Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2022**

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1. Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	1.1. Program Kepegawaian Daerah	<b>12.772.369.500</b>	<b>11.156.614.500</b>	<b>(1.615.755.000)</b>
	1.1.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3.842.763.000	2.498.119.000	(1.344.644.000)
	1.1.1.1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan CPNS	134.749.000	91.249.000	(43.500.000)
	1.1.1.2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2.640.910.000	1.302.761.000	(1.338.149.000)
	1.1.1.3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	335.637.000	328.642.000	(6.995.000)
	1.1.1.4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	420.957.500	464.957.500	44.000.000
	1.1.1.5. Pengelolaan Data	310.509.500	310.509.500	0

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	Kepegawaian			
	1.1.2. Mutasi dan Promosi ASN	1.556.516.250	1.266.333.250	(290.183.000)
	1.1.2.1. Pengelolaan Mutasi ASN	294.939.000	231.761.000	(63.178.000)
	1.1.2.2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	291.551.500	281.261.500	(10.290.000)
	1.1.2.3. Pengelolaan Promosi ASN	970.025.750	753.310.750	(216.715.000)
	1.1.3. Pengembangan Kompetensi ASN	7.076.030.750	6.950.935.750	(125.095.000)
	1.1.3.1. Pengelolaan Assessment Center	1.030.991.500	1.015.030.500	(15.961.000)
	1.1.3.2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	198.815.000	236.968.000	38.153.000
	1.1.3.3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	3.554.303.000	3.546.803.000	(7.500.000)
	1.1.3.4. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.997.251.750	2.000.651.750	3.400.000
	1.1.3.5. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	102.572.000	40.150.000	(62.422.000)
	1.1.3.6. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	192.097.500	111.332.500	(80.765.000)
	1.1.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	297.059.500	441.226.500	144.167.000
	1.1.4.1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	43.271.500	38.771.500	(4.500.000)
	1.1.4.2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	86.273.500	238.690.500	152.417.000
	1.1.4.3. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	21.084.500	21.084.500	0
	1.1.4.4. Pembinaan Disiplin ASN	138.826.500	135.076.500	(3.750.000)
	1.1.4.5. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	7.603.500	7.603.500	0

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
<b>Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran</b>		<b>12.772.369.500</b>	<b>11.156.614.500</b>	<b>(1.615.755.000)</b>

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Tahun 2022

**Tabel II.3.2. Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2022**

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	17.936.668.423	19.474.152.934	1.537.484.511
	1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	140.680.500	126.654.500	(14.026.000)
	1.1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	99.085.500	92.960.500	(6.125.000)
	1.2. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	9.983.000	6.703.000	(3.280.000)
	1.3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	31.612.000	26.991.000	(4.621.000)
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	14.252.126.173	15.047.521.234	795.395.061
	2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14.186.801.173	14.982.196.234	795.395.061
	2.2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	46.097.000	46.097.000	0
	2.3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.180.000	3.180.000	0
	2.4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	16.048.000	16.048.000	0
	3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	22.500.000	22.500.000	0
	3.1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	22.500.000	22.500.000	0
	4. Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.142.464.250	1.142.464.250	0
	4.1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	32.593.000	32.593.000	0
	4.2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	56.370.000	56.370.000	0
	4.3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	59.436.000	59.436.000	0
	4.4. Penyediaan Barang Cetak dan	87.737.250	87.737.250	0

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	Penggandaan			
	4.5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	6.480.000	6.480.000	0
	4.6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	899.848.000	899.848.000	0
	5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	19.398.000	84.398.000	65.000.000
	5.1. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	19.398.000	84.398.000	65.000.000
	6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.112.461.600	1.167.067.450	54.605.850
	6.1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	26.342.000	26.342.000	0
	6.2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	379.808.000	434.413.850	54.605.850
	6.3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	706.311.600	706.311.600	0
	7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.247.037.900	1.883.547.500	636.509.600
	7.1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	10.664.000	10.848.500	184.500
	7.2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	167.140.000	181.444.000	14.304.000
	7.3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	250.825.900	252.967.000	2.141.100
	7.4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	618.508.000	1.238.388.000	619.880.000
	7.5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	199.900.000	199.900.000	0
	<b>Total Anggaran Pendukung</b>	<b>17.936.668.423</b>	<b>19.474.152.934</b>	<b>1.537.484.511</b>

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Tahun 2022

## 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2022

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

**Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	%	85	Triwulan I	85
					Triwulan II	85
					Triwulan III	85
					Triwulan IV	85*)

Keterangan:

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

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (APBD)	Rp. 12.772.369.500,-
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	Rp. 17.936.668.423,-
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
8.	Program Peningkatan		

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
	Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan		
	Jumlah Anggaran		Rp. 30.709.037.923,-

2. \*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat outcome
3. Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan Subkegiatan Implementasi Budaya Pemerintahan DIY Rp. 296.729.000,- dan Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Keistimewaan Subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan bagi Aparatur Rp. 1.317.275.000,-.

Pada tahun 2022, Badan Kepegawaian Daerah DIY melaksanakan perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Perubahan dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran untuk penangangan pandemi COVID-19 serta telah ditetapkannya Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2022. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel II.5 Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	%	85	Triwulan I	85
					Triwulan II	85
					Triwulan III	85
					Triwulan IV	85*)

Keterangan:

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

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (APBD)	Rp. 11.156.614.500,-
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	Rp. 19.474.152.934,-
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan		
	Jumlah Anggaran		Rp. 30.630.767.434,-

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

3. Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan Subkegiatan Implementasi Budaya Pemerintahan DIY Rp. 361.729.000,- dan Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Keistimewaan Subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan bagi Aparatur Rp. 720.981.000,-.

Keterangan Tambahan:

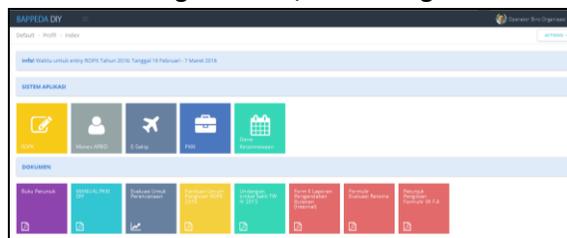
1. Indikator kinerja dan target kinerja tidak berubah, tetapi volume anggaran berkurang 2,09% sehubungan adanya refocusing kegiatan dan realokasi anggaran.
2. Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV.

3. Tidak mengelola anggaran Belanja Tidak Terduga.
4. Tidak mengelola anggaran dekonsentrasi.

## 2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

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

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



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

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

**Gambar II.2. Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian**

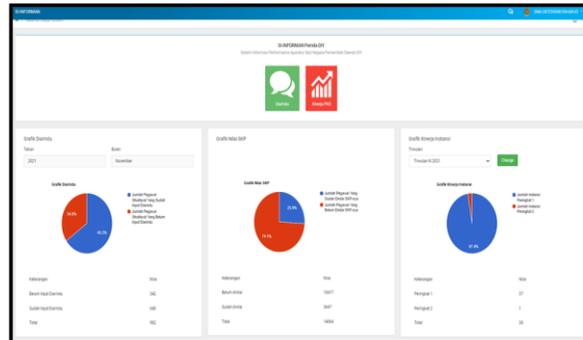
No	NIP	NAMA	TANGGAL LAHIR	OPD
1	9800000000000000000	BUPRENDIA, S.P	08-11-1982	Bidang Pengembangan Perencanaan dan Penganggaran Kota, Daerah, Tingkat Provinsi
2	9800000000000000000	RIKHO, S.E	08-11-1985	Bidang Keluaran Program dan Inovasi
3	9800000000000000000	BUSMANA	08-11-1984	Pembinaan Perikanan Perairan
4	9800000000000000000	DR. IMANU BUDI KALIMENDI, S.T	08-11-1967	Divisi Perencanaan dan Tata Ruang, Direktorat III, Kantor Kota, Tingkat Kabupaten
5	9800000000000000000	IRRAWATI, SITI, S.Pd	26-11-1975	Ruang Sali, Kota Sleman
6	9800000000000000000	WIDYANINGRAT	08-11-1988	Kantor Staf Kota Sleman
7	9800000000000000000	W. SUDARNO, S.Pd, S.Pd	08-11-1961	Ruang Sali, Kota Sleman
8	9800000000000000000	BUSMANA, S.E	08-11-1979	Divisi Perikanan, Perairan dan Kelautan
9	9800000000000000000	DR. SANTIANI, HENDAYATI	08-11-1981	Bidang Perencanaan, Penganggaran dan Keuangan
10	9800000000000000000	DR. RADEK SUDHARTO, S.Pd, S.Pd	08-11-1962	Bidang Keluaran dan Kerja 1, Kabupaten
11	9800000000000000000	YUNANINGSIH, S. Pd	08-11-1971	Bidang Keluaran dan Kerja 1, Kabupaten

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

3. Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah DIY lainnya yaitu aplikasi [si-informan.jogjaprov.go.id](http://si-informan.jogjaprov.go.id) yang merupakan aplikasi

untuk mengisi Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) dan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS). Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) adalah dialog kinerja antara pimpinan dengan pejabat dan pegawai dibawahnya secara efektif dan berkala sebagai bagian dari proses monitoring dan evaluasi kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS) adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

**Gambar II.3. Aplikasi Si-Informan**



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

# BAB 3

## Akuntabilitas Kinerja

### Bab 3 Berisi :

1. Capaian Kinerja Tahun 2022
2. Realisasi Anggaran
3. Inovasi
4. Lintas Sektor

### 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2022

Badan Kepegawaian Daerah DIY telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan Bapak Gubernur DIY tahun 2022. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.1. Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

❖ Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Tabel III.2. Capaian Kinerja Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2017	CAPAIAN 2021	TAHUN 2022				TARGET AKHIR RPJMD
						TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam	<p><u>Indikator:</u> Persentase kualitas manajemen SDM aparatur</p> <p><u>Meta Indikator:</u> Jumlah formasi jabatan yang terisi</p>	%	76,85	90,95%	85	88,89%	104,58%	Sangat Baik	85

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2017	CAPAIAN 2021	TAHUN 2022				TARGET AKHIR RPJMD
						TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	pelayanan publik secara profesional	dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua								

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

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

Kinerja sasaran meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional dengan indikator persentase kualitas manajemen SDM aparatur. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

**Tabel III.3. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan**

No	Sasaran	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua

Kinerja sasaran meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara professional diukur dengan menggunakan meta indikator Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100% dibagi dua. Tahun 2022 capaian kinerja sasaran ini adalah  $((14.061/16.204) \times 100\% = 86,77\%) + (9.006/9896) \times 100\% = 91\%)/2 = 88,89\%$  atau sebesar 104,58% dari target 85%. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah, yang terdiri dari 5 (lima) subindikator sebagai berikut:

Kinerja sasaran terwujudnya kapasitas kelembagaan perangkat daerah yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah pada tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel III.4. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022**

No	Indikator Sasaran	Capaian 2021	2022			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2022 terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi*		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	90,95%	85%	88,89%	104,58% $((14.061/16.204) \times 100\% = 86,77\%) + (9.006/9896) \times 100\% = 91\%)/2 = 88,89\%$ atau sebesar 104,58%	85%	104,58%

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

- a. Tercapai 88,89%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 104,58% (terlampaui).

- b. Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 90,95%, terhadap target sebesar 109,58% terdapat penurunan sebesar 5%.
- c. Dibandingkan dengan target akhir RPJMD, sasaran telah melampaui target.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari:

1. Sasaran dari program perencanaan pengadaan dan pengelolaan informasi kepegawaian yaitu meningkatnya pemenuhan kebutuhan pegawai dan mempunyai dua indikator program. Indikator pertama yaitu persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting). Meta indikator ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%. Pada tahun 2022 diselenggarakan seleksi Tenaga Bantu pengganti Tenaga Bantu yang diterima ASN sejumlah 63 orang, pengangkatan kembali Tenaga Bantu Tahun 2022 sebanyak 3368 orang, serta PPPK sejumlah 617 orang. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah  $(14.061/16.204) \times 100\% = 86,77\%$  dari target 85% atau sebesar 102,08%.

Indikator kedua yaitu persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update. Meta indikator ini adalah jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah pegawai perangkat daerah keseluruhan dikali 100%. Capaian indikator ini adalah  $(9.242/9.896) \times 100\% = 93,39\%$  dari target 92,2% atau sekitar 101,19%. Capaian ini didukung oleh pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan melakukan updating data setiap saat, melakukan integrasi system kepegawaian dalam rangka percepatan system merit, dan pemeliharaan dan pengembangan aplikasi presensi online untuk menunjang penilaian kinerja individu. Validitas data juga diukur dengan parameter: NIP, Nama, Data Jabatan, Data Pangkat/Golongan, Data Agama, Data Pendidikan, Data NIK, Data Kepemilikan Rumah, Data Diklat, Data NPWP, Data Nomor BPJS, Data Golongan Darah dan Data E-mail. Kemudian dihitung rerata valliditas setiap parameter tersebut dalam persen.

2. Sasaran dari program peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karier pegawai adalah meningkatnya kompetensi pegawai. Indikator dari sasaran ini yaitu persentase pemenuhan kompetensi pegawai. Meta indikatornya adalah Jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Capaian indikator kinerja

program ini sebesar  $(9.006/9.896) \times 100\% = 91\%$  dari target 85% atau sebesar 107,06%. Peningkatan kompetensi SDM aparatur sudah difasilitasi dengan adanya pengiriman aparatur dalam tugas belajar, ijin belajar serta diklat-diklat teknis maupun fungsional dan juga diklat kepemimpinan.

3. Sasaran dari program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai adalah meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum. Indikator dari sasaran ini yaitu persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu dengan meta indikator jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini adalah  $(2.536/2.596) \times 100\% = 97,69\%$  dari target 93,00% atau sebesar 105,04%. Hal ini menunjukkan deviasi kesalahan dalam pemrosesan SK hanya sebesar 2,31%, lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 2,7%.
4. Sasaran dari program peningkatan penatausahaan kepegawaian daerah adalah meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian. Indikator sasaran ini adalah nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian dengan meta indikator nilai survei. Sasaran survei ini adalah aparatur Pemda DIY maupun masyarakat umum yang menggunakan layanan kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah DIY. Pada Tahun 2020 nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah sebesar 86,71. Tahun 2021 nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY meningkat 88,64. Tahun 2022 nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY meningkat lagi sebesar 88,71 dari target 80, atau sebesar 110,89.
5. Sasaran dari program pengelolaan pengukuran kompetensi pegawai adalah meningkatnya objektivitas dalam pengembangan karir pegawai. Indikator dari program ini yaitu persentase kompetensi individu yang terpetakan dengan meta indikator jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%. Capaian indikator kinerja adalah  $(5.336/9.835) \times 100\% = 54,26\%$  dari target sebesar 49,76%, atau sekitar 109,04%. Capaian kinerja pada Tahun 2022 ini lebih tinggi dibandingkan pada Tahun 2021 yang sebesar 45,09%.

**Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022**

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase pegawai sesuai	85,00%	86,77%	102,08%

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
	kebutuhan pegawai (jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%) = $(14.061/16.204) \times 100\% = 86,77\%$			
2.	Persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update (jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah pegawai perangkat daerah keseluruhan dikali 100%) = $(9.242/9.896) \times 100\% = 93,39\%$	92,20%	93,30%	101,19%
3.	Persentase pemenuhan kompetensi pegawai (Jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%) = $(9.006/9.896) \times 100\% = 91\%$	85,00%	91,00%	107,06%
4.	Persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu (jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%) = $(2.536/2.596) \times 100\% = 97,69\%$	93,00%	97,69%	105,04%
5.	Nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian (nilai survei)	80	88,71	110,89%
6.	Persentase kompetensi individu yang terpetakan (jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%) =	49,76%	54,26%	109,04%

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
	$(4.736/10.504) \times 100\% = 45,09\%$			

### DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2022

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Penilaian kompetensi dengan <i>Assessment Center</i> Metode Sedang dalam rangka Seleksi Jabatan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah kabupaten Bantul
2.		Penyerahan SK CPPPK NonGuru
3.		Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI DIY

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
4.		Penyerahan Satya Lencana Karya Satya secara simbolik.
5.		Penyerahan SK Pensiun
6.		Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Fungsional dan Kepala Sekolah
7.		Pembekalan Keistimewaan Bagi PNS Mutasi Luar Daerah Angkatan IX

### Faktor Pendukung keberhasilan

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

### PRESTASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY TAHUN 2022

No.	Nama Penghargaan	Foto
1	BKN Awards 2022 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kegawaaian	
2	BKN Awards 2022 Kategori Penilaian Kompetensi	

3	<p>BKN Awards 2022</p> <p>Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian</p>	 <p>KATEGORI IMPLEMENTASI MANAJEMEN ASN TERBAIK</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA</li> <li>PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT</li> <li>PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN</li> <li>PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR</li> <li>PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR</li> </ul>
4	<p>Penghargaan Indeks Maturitas Penerapan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN (IM-NKK) dari Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)</p>	 <p>Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta</p> <p><b>KASN Beri Penghargaan Indeks Maturitas (IM-NKK) Kepada Pemerintah Daerah DIY</b></p> <p>Wakil Gubernur DIY beserta Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY menerima penghargaan Indeks Maturitas Penerapan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN (IM-NKK) dari Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)</p> <p>ukd.jogjaprovo.go.id @bkddiy</p>
5	<p>ISO 9001:2015 Tahun 2022</p>	 <p>BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA</p> <p>G20 INDONESIA</p> <p>CONGRATULATION For the Successful Audit for ISO 9001:2015 Audit Surveilance 2022</p> <p><b>AUDIT SURVEILLANCE ISO 9001:2015 TAHUN 2022</b></p>

6	Anugerah Kualitas Pengisian JPT Tahun 2021 Kategori Sangat Baik dari KASN, diterimakan pada 6 Oktober 2022	 <p>The image shows a formal award ceremony. A man in a batik uniform is receiving a large framed certificate from another man. The background features logos of the Indonesian government and the Yogyakarta region, along with the text 'DAERAH D.I YOGYAKARTA' and 'SULTAN HANENGKU SUWONO GUBERNUR DAERAH Istimewa Yogyakarta'. A banner below the photo reads: 'Pemda DIY Meraih Penghargaan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam "Kualitas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi" kategori SANGAT BAIK'.</p>
7	Anugerah Meritokrasi Predikat Sangat Baik Tahun 2022	 <p>The image shows an award ceremony on a stage. Three men are standing, one of whom is presenting a certificate. The background has a large screen displaying 'KATEGORI SANGAT BAIK' and 'PEMERINTAH PROVINSI D.I YOGYAKARTA 349'. A banner at the bottom reads: 'ANUGERAH MERITOKRASI Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2022' and 'Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemda DIY memperoleh Predikat Sangat Baik'.</p>

### 3.2 Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2022 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

**Tabel III.6. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	85 %	88,89%	104,58%	11.156.614.500	9.631.676.793	86,33	1.524.937.707

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	secara profesional								
<b>Jumlah</b>						11.156.614.500	9.631.676.793	86,33	1.524.937.707
<b>Total Belanja Operasional</b>						<b>11.156.614.500</b>	<b>9.631.676.793</b>	<b>86,33</b>	<b>1.524.937.707</b>

Sumber: <http://sengguh.jogjaprov.go.id/>, Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKD DIY Th 2022, Laporan Keuangan BKD DIY Th 2022

Berdasarkan tabel III.5 di atas capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY melampaui target kinerja tahun 2022 dengan realisasi anggaran capaian dari total belanja operasional yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar Rp 11.156.614.500, terealisasi Rp 9.631.676.793 atau 86,33% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp 1.524.937.707 atau 13,67% yang bersumber dari:

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

### 3.3 Inovasi

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparatur untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

- a. Aplikasi SI MASTER (Sistem Informasi Manajemen *Assesment Center*), yaitu aplikasi terintegrasi yang digunakan untuk administrasi pelaporan hasil penilaian kompetensi pegawai;
- b. Aplikasi ARUNIKA, yaitu Aplikasi terintegrasi yang digunakan untuk administrasi penilaian kompetensi ASN.
- c. Inovasi pada Aplikasi E-Prima:
  - Update Fitur dan Interface Aplikasi E-Prima, yaitu update aplikasi presensi pegawai Pemda DIY yang dilakukan dengan penyesuaian fitur yang meliputi peningkatan performa sistem dan peningkatan keamanan sistem;

- Aplikasi E-Prima Bagi Pengguna IOS, yaitu aplikasi presensi e-prima bagi pengguna smartphone IOS;
- d. Inovasi pada Aplikasi SIMPEG:
- Menu Penjagaan Pensiun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menu penjagaan ini terdiri dari 2 sub menu yaitu penjagaan peniun berdasarkan Kontrak dan Batas Usia Pensiun (BUP). Menu tersebut dapat memudahkan dalam mengakses data dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
  - Tampilan Dashboard SIMPEG, tersedianya tampilan jumlah Data terkait Data Kepegawaian seperti jumlah pegawai, jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai berdasarkan jabatan, jumlah pegawai berdasarkan pendidikan dan lain sebagainya. Tampilan data tersebut dapat memudahkan dalam mengakses data dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
- e. Penyajian Kendali Realisasi Belanja dan Aliran Kas Menggunakan Google Spreadsheet, yaitu aplikasi sederhana yang menyajikan informasi mengenai anggaran belanja, realisasi belanja, serta anggaran kas secara real time untuk setiap kegiatan di BKD DIY;
- f. Survey Kebijakan Presensi dan ASN Memayu Berbasis Android, yaitu survey untuk mengetahui tingkat pemahaman pegawai terkait SE Presensi;
- g. Launching ASN Memayu Di Play Store, perilisan ASN Memayu di platform android di play store bertujuan untuk memudahkan setiap ASN Pemda DIY dapat mendownload dan menginstal aplikasi tersebut pada perangkat handphone masing – masing ASN;
- h. Survei Kondisi Personal PNS DIY. Data hasil survei kondisi personal PNS akan dimanfaatkan sebagai bahan perencanaan kebijakan manajemen PNS Pemda DIY, mengingat bahwa sesuai Pergub DIY No. 10 Tahun 2020 BKD memiliki fungsi untuk mengkoordinir, membina dan memelihara kesehatan jasmani dan rohani ASN. Selain itu, hasil survei ini dapat dijadikan sebagai dasar penentuan agenda dan target calon peserta Bimbingan Konseling Kelompok;
- i. Penguatan Keterampilan Pengelolaan Stress Melalui Mindfulness, yaitu penyelenggaraan konseling kelompok dalam bentuk lokakarya halfday dengan pendekatan eklektik (gabungan). Dalam rangka menindaklanjuti hasil survei

kondisi personal PNS DIY Tahun 2022 dipandang perlu menyelenggarakan kegiatan bimbingan konseling kelompok. Balai PKP mengupayakan kegiatan konseling kelompok dalam bentuk yang berbeda dari sebelumnya agar lebih menarik minat PNS DIY untuk mengikuti kegiatan, yaitu dalam bentuk lokakarya halfday dengan pendekatan eklektik (gabungan), bertema "Penguatan Keterampilan Pengelolaan Stress Melalui Mindfulness".

### **3.4 Lintas Sektor**

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

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

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
1.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKN Kanreg I	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan instansi yang menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN sampai dengan golongan IV b	Jumlah PNS yang Naik Pangkat Akurat dan Tepat Waktu	800 orang PNS	<p>Bagi OPD:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>)</li> <li>2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan</li> <li>3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</li> <li>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian</li> </ol> <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terelesaiannya kenaikan pangkat ASN</li> </ol>
BKN RI	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan instansi yang menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN sampai dengan golongan IV c ke atas					
Kementerian Sekneg BKD	Menetapkan kenaikan pangkat dan verifikasi golongan IV d dan IV e atas rekomendasi BKN RI (pusat)					

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

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
	Kerjasama Pelaksanaan Diklat	BPKP DIY	terkait dengan pelaksanaan diklat dan penyelenggara diklat pim II	mengikuti Diklat T/F : 370 Orang - ASN yang mengikuti Pelatihan PKN : dari 6 Orang - ASN yang mengikuti PKP : 40 Orang - ASN yang mengikuti PKA : 20 Orang		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>)</li> <li>2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan</li> <li>3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</li> <li>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kompetensi pegawai</li> </ol> <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kompetensi individu</li> </ol>
		UGM				

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
4.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	UPN	Mitra dalam peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemda DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ASN yang mendapat Beasiswa Ijin Belajar S1 : 98 Orang</li> <li>- Ijin Belajar Mandiri : 50 Orang</li> <li>- ASN yang mendapat Beasiswa Tugas Belajar dan Ijin Belajar S2 : 51 Orang</li> <li>- ASN yang mendapat Beasiswa Ijin Belajar S3 : 2 Orang</li> <li>- Tunjangan buku dan sarpras Ikatan Dinas D4/S1 : 96 Orang</li> </ul>	ASN Pemda DIY	<p>Bagi OPD:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>)</li> <li>2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan</li> <li>3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</li> <li>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kompetensi pegawai</li> </ol> <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kompetensi individu</li> </ol>

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
5.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kemenpan dan RB	Menetapkan jumlah formasi ASN yang didapat oleh Pemda DIY	Pegawai Rekrutmen Sesuai Formasi	3.500 orang	Bagi OPD: <ol style="list-style-type: none"> <li>Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik (<i>good government</i>)</li> <li>Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan</li> <li>Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</li> <li>Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya pemenuhan kebutuhan pegawai</li> </ol> Bagi Kelompok Sasaran: <ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya sistem seleksi CASN yang terbuka untuk masyarakat umum</li> </ol>
BKN RI	Pelaksana pada SKD dan SKB serta penetapan kelulusan akhir bagi peserta seleksi					
BKN Regional	Pelaksana pada SKD dan SKB serta penetapan kelulusan akhir bagi peserta seleksi					
6.	Pengelolaan Mutasi ASN	Kemendagri	Penetapan mutasi PNS antar daerah/provinsi	SK Mutasi dan Rotasi Jabatan Pelaksana	40 orang PNS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan</li> </ol>

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

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
						Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY 4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai  Bagi Kelompok Sasaran: 1. Peningkatan kesejahteraan ASN Pemda DIY
8.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BPD	Fasilitasi tabungan Sutera Emas untuk TPP/Jaminan Hari Tua kepada Tenaga Bantu Pemda DIY	Jumlah ASN yang Paham tentang Penilaian TPP	Tenaga Bantu Pemda DIY	1. Mendukung pencapaian kinerja Tujuan RPJMD Terwujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang baik ( <i>good government</i> ) 2. Mendukung pencapaian kinerja Program Pembangunan Daerah Sinergitas Tata kelola Pemerintahan 3. Mendukung pencapaian

NO	KEGIATAN LINTAS SEKTOR	KONTRIBUSI PARA PIHAK		OUTPUT DAN KELOMPOK SASARAN		MANFAAT BAGI OPD DAN MANFAAT BAGI KELOMPOK SASARAN
		PIHAK	KONTRIBUSI	KELUARAN	KELOMPOK SASARAN	
						<p>kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>4. Mendukung pencapaian kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai</p> <p>Bagi Kelompok Sasaran:</p> <p>1. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Bantu Pemda DIY</p>

# BAB 4

## Penutup

### **Bab 4 Berisi :**

1. Kesimpulan
2. Rekomendasi Peningkatan kinerja

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

1. Alokasi dan distribusi ASN secara kuantitas dan kualitas masih belum seimbang dan merata;
2. Belum optimalnya upaya peningkatan kompetensi ASN;
3. Rendahnya Indeks Profesionalitas ASN;
4. Masih adanya mismatch penempatan PNS dalam jabatan;
5. Dinamika Perubahan Regulasi Kepegawaian yang sangat cepat;
6. Integritas dan Kinerja ASN dinilai belum optimal oleh masyarakat.

Faktor kunci keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah:

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

Adapun langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. Melaksanakan redistribusi ASN dengan memperhatikan kualifikasi jabatan dan ketersediaan SDM;
2. Memanfaatkan teknologi informasi sebagai media pengembangan kompetensi ASN yang didukung dengan infrastruktur yang memadai;
3. Meningkatkan kesempatan bagi ASN dalam upaya pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang disediakan;
4. Penguatan penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.

# LAMPIRAN

*Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)*

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

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian Tahun				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan secara Profesional	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	78,00	79,50	81,50	83,00	85,00



## PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah DIY  
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM aparatur	persen	85	Triwulan I	85
					Triwulan II	85
					Triwulan III	85
					Triwulan IV	85*)

### Keterangan:

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

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1.	Program Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (APBD)	Rp. 11.156.614.500,-
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai		
3.	Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai		
4.	Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah		
5.	Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai		
6.	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	Rp. 19.474.152.934,-
7.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan		
	Jumlah Anggaran		Rp. 30.630.767.434,-

- \*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*
- Mengelola Dana Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Program Penyelenggaraan Keistimewaan Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan, Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan Subkegiatan Implementasi Budaya Pemerintahan DIY Rp. 361.729.000,- dan Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Keistimewaan Subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan bagi Aparatur Rp. 720.981.000,-.

Yogyakarta, 31 Oktober 2022

PIHAK KEDUA  
 GUBERNUR  
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,  
  
 JAMENGKU BUWONO X

PIHAK PERTAMA  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
 DIY,  
  
 AMIN PURWANI, S.H., M.Ec.Dev.  
 196807131998032003



- b. Aspek Pengukuran Kinerja meliputi;
    - 1) Pemenuhan Pengukuran;
    - 2) Kualitas Pengukuran;
    - 3) Implementasi Pengukuran.
  - c. Aspek Pelaporan Kinerja meliputi;
    - 1) Pemenuhan Pelaporan;
    - 2) Penyajian Informasi Kinerja;
    - 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.
  - d. Evaluasi Internal meliputi;
    - 1) Pemenuhan Evaluasi;
    - 2) Kualitas Evaluasi;
    - 3) Pemanfaatan Evaluasi.
  - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi meliputi;
    - 1) Kinerja Yang Dilaporkan (*Output*);
    - 2) Kinerja Yang Dilaporkan (*Outcome*);
    - 3) Kinerja Yang Dilaporkan (IKU);
    - 4) Kinerja dari Penilaian *Stakeholder*.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Daerah DIY memperoleh nilai sebesar 87,98 Kategori A dengan interpretasi memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
4. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan rincian sebagai berikut:
- a. Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 28,70 atau 95,66% dari bobot sebesar 30%;
  - b. Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 21,04 atau 84,17% dari bobot sebesar 25%;
  - c. Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 12,66 atau 84,38% dari bobot sebesar 15%;
  - d. Evaluasi Internal memperoleh nilai 9,75 atau 97,50% dari bobot sebesar 10%;
  - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi memperoleh nilai 15,83 atau 79,17% dari bobot sebesar 20%.
5. Terhadap rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta pada Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2020 yang lalu, Rekomendasi dan tindak lanjut yang telah diberikan yaitu :
- a. Evaluasi yang lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait pencapaian sasaran/kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (*output*, *outcome* dan IKU) dengan tindak lanjut yang dilakukan berupa: Upaya *untuk* mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

- 1) *Coffee morning* yang diadakan setiap hari senin. Kegiatan ini merupakan rapat koordinasi semua pejabat eselon dengan agenda melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan yang sedang dikerjakan, serta kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kendala tersebut;
  - 2) *Coffee morning* yang diadakan tiga bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai.
  - 3) Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan dan triwulanan.
- b. Peningkatan kualitas penyajian laporan kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang berupa evaluasi atas ketercapaian realisasi output dan outcome tahun berkenaan terhadap ketercapaian pada tahun sebelumnya, belum ada informasi tindak lanjut yang dilakukan di dalam Tanggapan atas Evaluasi LKj-IP Tahun 2020 yang disajikan dalam LKj-IP Tahun 2021 namun dalam LKj-IP Tahun 2021 sudah disajikan data evaluasi atas ketercapaian realisasi output dan outcome pada tahun sebelumnya dan dibandingkan dengan tahun berkenaan.
6. Sehubungan dengan hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2021 seperti tersebut pada angka 4 di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY beserta seluruh jajarannya agar:
- a. Melakukan evaluasi yang lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (*output, outcome, dan IKU*);
  - b. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang berupa penyajian penghargaan atau prestasi yang telah diperoleh BKD DIY pada tahun berkenaan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2021, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



SUMADI, S.H., M.H.  
NIP 19630826 198903 1 007

Tembusan:  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY





**PEMERINTAH DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**