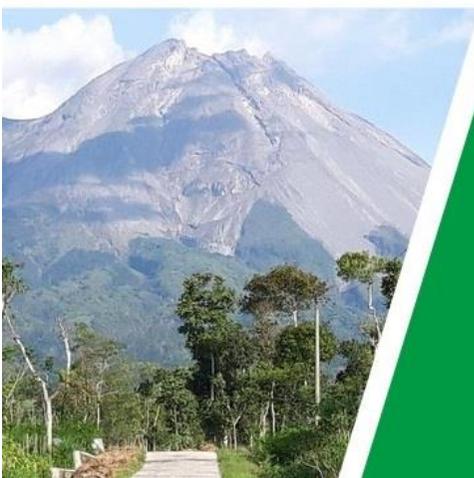


**TAHUN  
2020**



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY**

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55224

Telp. : (0274) 562150 (2900-2931)

Fax.: Psw 2903, (0274) 512080

Website: <http://www.bkd.jogjaprov.go.id>

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

# Kata Pengantar

---

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2020 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2020. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2020 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKjIP Tahun 2020 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 2021  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY

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

# Ikhtisar Eksekutif

---

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2020 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu Capaian sasaran strategis “Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional”:

- Diukur dengan indikator Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur (Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah Jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100 % dibagi dua).
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja 5 (lima) Program, yakni Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian; Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai; Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai; Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah; dan Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai.
- Target capaian indikator sasaran tahun 2020 sebesar 81,50%; sampai dengan bulan Desember 2020 terealisasi 88,41%. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai 108,48%.
- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2019 sebesar 111,21% terjadi penurunan sebesar 2,73%.

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.
4. Dalam pengadaan pegawai, perlu menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif yang diperbaharui sesuai kebutuhan dan mengintegrasikan program Latsar CPNS dengan program pengembangan kompetensi lainnya.
5. Pengembangan karir hendaknya menyusun dan menetapkan SKJ teknis seluruh pegawai, Melaksanakan pemetaan kompetensi teknis seluruh pegawai, melaksanakan mekanisme manajemen kepegawaian berdasarkan *talent pool* dan rencana suksesi, Memperbarui secara berkala analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi pegawai dalam profil pegawai, Menyusun analisis kesenjangan kinerja per individu pegawai, dan Menyusun program diklat berdasarkan analisis kesenjangan pegawai.
6. Dalam kaitannya dengan promosi dan mutasi perlu menetapkan draft pola karir yang mengacu pada mekanisme manajemen talenta dan pola karir, dan Menyusun kebijakan internal pengisian JPT yang mengacu pada manajemen talenta dan rencana suksesi.
7. Manajemen kinerja perlu melaksanakan dialog kinerja untuk setiap pegawai, Menyusun strategi mengatasi masalah berdasarkan analisis kesenjangan kinerja, dan menggunakan hasil penilaian kinerja untuk penetapan talent pool.
8. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin perlu disusun kebijakan internal terkait pemberian penghargaan (financial/nonfinansial) kepada pegawai berprestasi di semua jabatan, Menyelesaikan proses intergrasi data disiplin dan kode etik kode perilaku.

9. Sistem informasi haruslah mengintegrasikan e-kinerja dengan sistem pengembangan karir pegawai dan Menghubungkan e-office dengan dashboard pimpinan.

# Daftar Isi

---

KATA PENGANTAR .....	2
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	3
DAFTAR ISI .....	5
DAFTAR TABEL .....	6
DAFTAR GAMBAR .....	7
BAB I PENDAHULUAN .....	8
1.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah .....	8
1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah DIY .....	9
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan .....	11
1.4 Isu-isu Strategis .....	12
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran .....	12
1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2019 .....	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	16
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD .....	16
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	17
2.3 Struktur Program dan kegiatan 2020 .....	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2020 .....	19
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja .....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	21
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2020 .....	21
3.2. Analisis Ketercapaian Kinerja Tahun 2020.....	26
3.3. Realisasi Anggaran.....	30
BAB IV PENUTUP.....	32
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	33

# Daftar Tabel

---

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikas Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi.....	13
Tabel I.2 Sarana-Prasarana.....	14
Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2018 dan 2019 .....	15
Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2017-2022.....	17
Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan .....	17
Tabel II.3.1 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2020.....	18
Tabel II.3.2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2020 .....	18
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2020 .....	19
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	21
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2020.....	22
Tabel III.3 Pengukuran Capaian Sasaran 1 .....	24
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja .....	25
Tabel III.5 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2019 .....	27

# Daftar Gambar

---

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

# BAB I

## Pendahuluan

### **Bab I berisi :**

1. *Cascading Kinerja*
2. *Mandat Kinerja, 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 2019*

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.

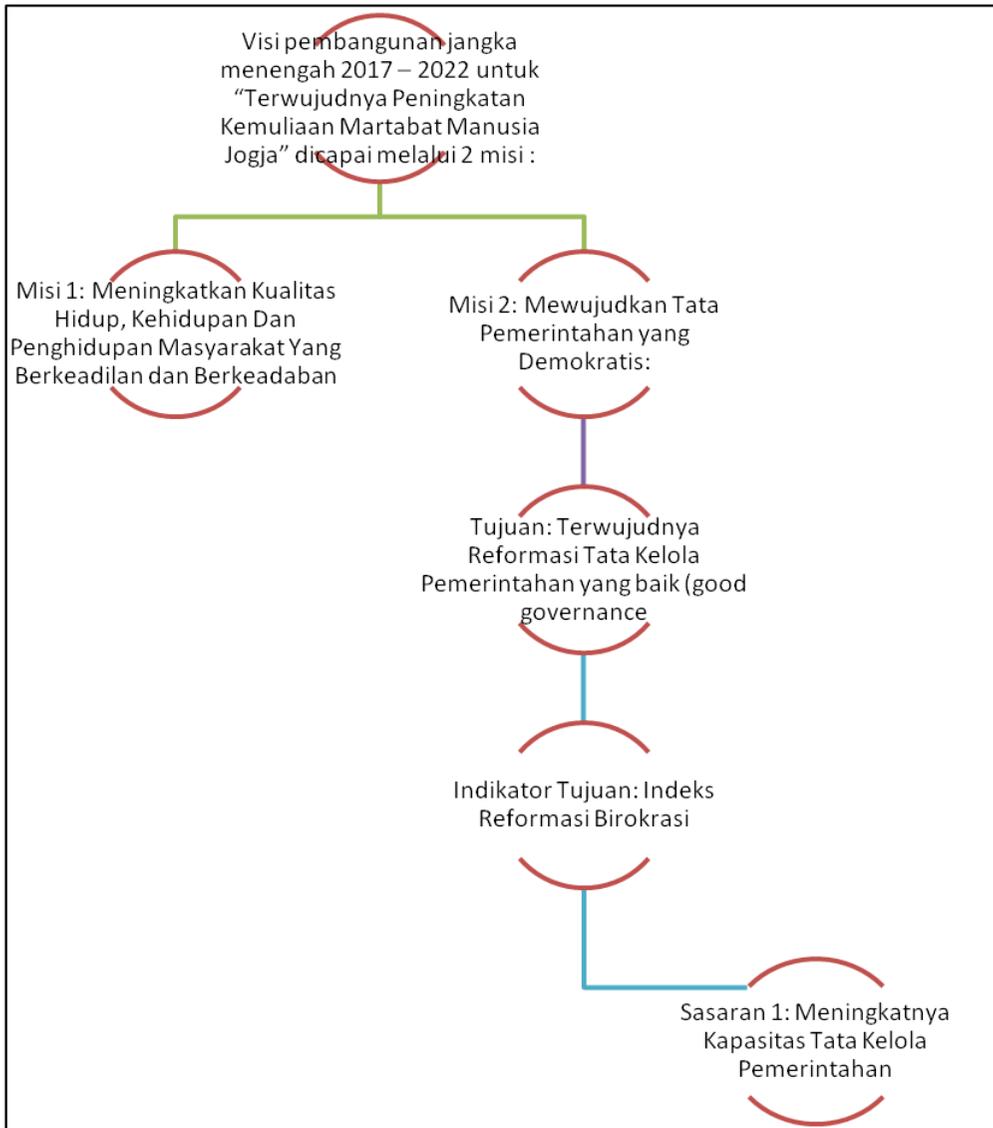
Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

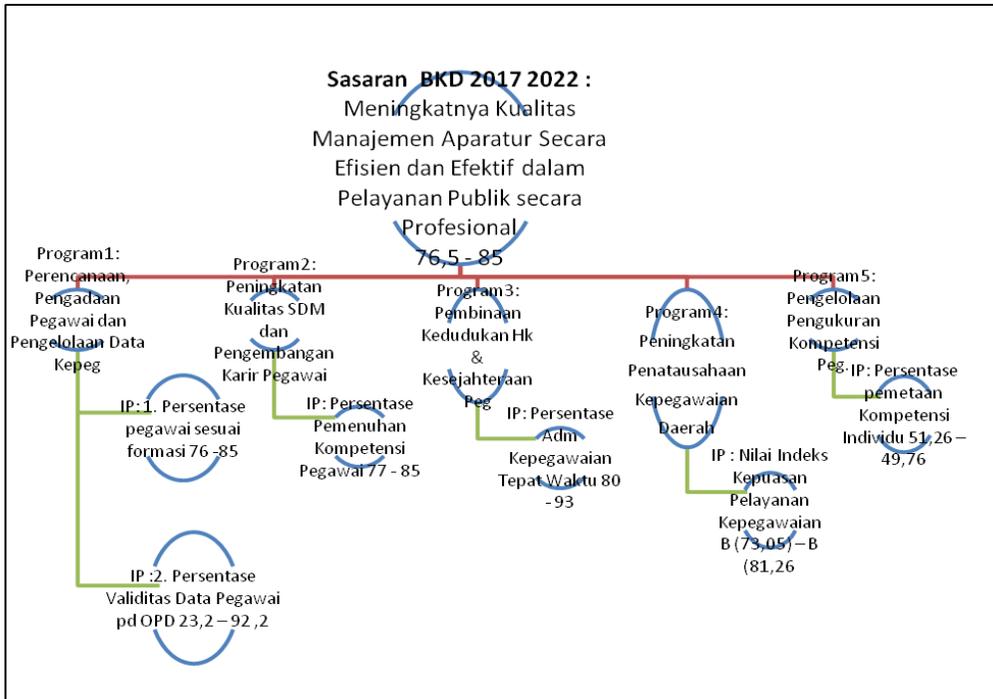
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

### **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:

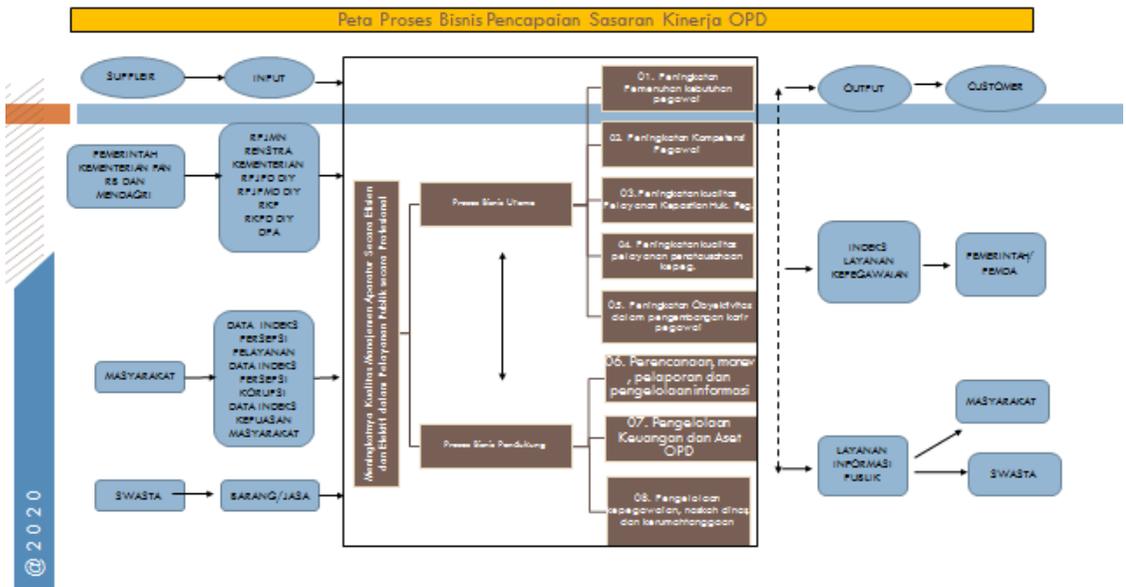
**Gambar I.1 Cascading Kinerja**





## 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

### 1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

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

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

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



#### 1.4 Isu-Isu Strategis

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

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

8. Peningkatan akses informasi dan pelaksanaan pembangunan daerah yang responsif terhadap isu-isu NAPZA dan HIV/AIDS, responsif gender serta responsif terhadap Penanggulangan Risiko Bencana.
9. Kebijakan penanganan kebencanaan yang disebabkan oleh Covid 19 kurang cepat sehingga menyebabkan penyelesaian yang berlarut-larut dan bahkan kurang tepat sasaran.

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

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2020 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	Laki	Peremp
	2	3	4	5	6	7	8
<b>A.</b>	<b>Jabatan Struktural</b>						
1.	Kepala Badan	1	S2, S1	1	S2		1
2.	Sekretaris	1	S2, S1	1	S2	1	-
3.	Kabid. Perencanaan, Pengadaan dan Sistem Informasi Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
4.	Kabid. Pengembangan Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
5.	Kabid. Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	1	S2, S1	1	S2	1	-
6.	Kabid. Tata Usaha Kepegawaian	1	S2, S1	-	-	-	-
7.	Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai	1	S2, S1	1	S1	1	-
8.	Kasubbag. Program	1	S1	1	S1	-	1
9.	Kasubbag. Umum	1	S1	1	S1	-	1
10.	Kasubbag. Keuangan	1	S1	1	S1	-	1
11.	Kasubbid. Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1	S1	1	S1	1	-
12.	Kasubbid. Sistem Informasi Kepegawaian	1	S1	1	S2	1	-
13.	Kasubbid. Mutasi Jabatan	1	S1	1	S2	1	-
14.	Kasubbid Pengembangan Kompetensi	1	S1	1	S1	-	1
15.	Kasubbid. Kesejahteraan Pegawai	1	S1	1	S1	-	1
16.	Kasubbid. Kedudukan Hukum Pegawai	1	S1	1	S1	1	

Sumber: Data Kepegawaian Biro Desember 2019

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

No	Jabatan	Formasi		Pegawai yang ada		Jenis Kelamin	
		Jml	Kualifikasi	Jml	Kualifikasi	Laki	Peremp
	2	3	4	5	6	7	8
	Manusia Aparatur						
24.	Pengadministrasi Umum Subbidang Pengelolaan Mutu dan Dokumentasi	1	D3	1	SMA	1	-
25.	Pengelola Kepegawaian	3	D3	3	S1	-	3
26.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	3	S1	3	SMA, S1, S2	1	2
27.	Pengadministrasi Persuratan Subbagian Tata Usaha Balai PKP	1	D3	-	SMA	-	-
28.	Pranata Kearsipan	2	D3	-	SMA	-	-
29.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	1	S1	-	-	-	-
30.	Pengadministrasi Kepegawaian	1	D3	1	D3	1	-
31.	Pengelola Barang Milik Negara	2	D3	1	D3	1	-
32.	Bendahara	1	S1	-	-	-	-
33.	Pengadministrasi Keuangan	1	D3	-	-	-	-
34.	Pengelola Gaji	1	D3	-	-	-	-
35.	Pengelola Akuntansi	1	D3	-	-	-	-
36.	Verifikator Data Laporan Keuangan	1	D3	-	-	-	-
37.	Teknisi Sarana dan Prasarana	1	D3	1	SMA	1	-
38.	Pengelola Bimbingan dan Konseling	2	S1	3	S1	1	2
39.	Konselor	2	S1	-	-	-	-
40.	Penyusun Promosi dan Kerjasama	2	S1	1	S1	-	1
41.	Analisis Penjamin Mutu	2	S1	1	S2	-	1
	<b>Jumlah</b>	144		83		39	44

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian Daerah DIY relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 37 orang (44,58%) , disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 24 orang (36,14%), D3 7 orang (8,43%), SLTA 15 orang (18,07%). Komposisi pegawai perempuan sedikit lebih banyak dibanding pegawai laki-laki, dan untuk jabatan struktural seimbang antara laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan adanya sistem merit dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM aparatur, yaitu bahwa jabatan diberikan kepada orang-orang yang memang memenuhi syarat baik kualifikasi, kompetensi dan juga kinerjanya.

Masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 61 orang. Kekurangan ini karena adanya ketidaksesuaian dengan kualifikasi pendidikan dalam analisis jabatan dengan kenyataan yang ada. Pengelola Akuntansi seharusnya D3 namun yang ada sudah S2. Sementara itu, pengelola gaji yang harusnya D3 namun yang ada adalah SMA. Hal ini tentu berpengaruh pada optimalisasi tugas dan fungsi

Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai penyiap bahan perumusan kebijakan strategis di bidang kepegawaian.

**Tabel I.2 Sarana-Prasarana**

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*
	<b>Aset Tetap</b>		
1.	Tanah	1	400.000.000,00
2.	Alat Bantu	6	793.052.100,00
3.	Alat Angkutan Darat Bermotor	12	1.825.056.984,00
4.	Alat Angkutan Darat Tidak Bermotor	2	1.900.000,00
5.	Alat Bengkel Bermesin	3	6.050.000,00
6.	Alat Ukur	5	1.750.000,00
7.	Alat Pengolahan	2	4.040.000,00
8.	Alat Kantor	763	3.538.538.046,00
9.	Alat Studio	218	1.613.685.649,00
10.	Alat Komunikasi	57	97.397.500,00
11.	Peralatan Pemancar	1	225.000,00
12.	Alat Kedokteran	3	5.476.000,00
13.	Komputer Unit	123	1.177.500.250,00
14.	Peralatan Komputer	131	903.983.050,00
15.	Rambu-rambu Lalu Lintas Darat	3	15.790.000,00
	<b>Gedung dan Bangunan</b>		
16.	Bangunan Gedung Tempat Kerja	57	12.662.034.278,00
	<b>Jalan, Jaringan dan Irigasi</b>		
17.	Jalan	1	81.668.290,00
18.	Instalasi Gardu Listrik	1	546.436.413,00
19.	Instalasi Pengaman	1	99.995.870,00
20.	Jaringan Air Minum	1	43.937.831,00
	<b>Aset Tetap Lainnya</b>		
21.	Bahan Perpustakaan Tercetak	1.729	100.546.300,00
22.	Barang Bercorak Kesenian	21	25.415.000,00
23.	Barang Bercorak Kebudayaan	11	825.000,00
	<b>Konstruksi dalam Pengerjaan</b>		
15.	Konstruksi dalam Pengerjaan	2	500.008.700,00
	<b>Jumlah</b>		<b>28.977.180.286,00</b>

Sumber : Buku Inventasi BKD DIY 2020

Kendaraan dinas terdiri dari yakni 1 (satu) unit kendaraan dinas jabatan, 6 (enam) unit kendaraan operasional, dan 4 (empat) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang kerja bidang, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai.

**Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2019 dan 2020**

Tahun	Belanja Tidak Langsung	Belanja Langsung	Jumlah
2019	Rp181.024.187.673,00	Rp21.659.970.010,00	Rp397.624.157.683,00
2020	Rp277.081.466.891,00	Rp10.709.896.466,00	Rp287.791.363.357,00

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2020 dibanding tahun 2019 terdapat penurunan anggaran belanja langsung yang sangat signifikan sebesar Rp10.950.073.544,00 Hal ini adanya rasionalisasi serta refocusing anggaran yang tiga kali dilakukan dalam rangka penanganan pandemi covid-19. Banyak kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan khususnya kegiatan pengumpulan massa.

### 1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2019

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor : 700/00864 tanggal 13 Maret 2020, perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (output, outcome, dan IKU);</li> <li>2. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah</li> </ol>	<p>Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Rapat koordinasi terhadap semua pejabat eselon dilakukan setiap hari Senin pada Minggu Pertama dan Ketiga setiap bulannya setelah dengan agenda melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan apa yang akan dilakukan, kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kesulitan yang dihadapi tersebut;</li> <li>b. Coffee morning yang diadakan tiga</li> </ol>

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
	<p>pada tahun yang akan datang terkait dengan data pendukung berupa target dan realisasi output.</p>	<p>bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai;</p> <p>c. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan dan triwulanan;</p> <p>d. Perubahan Renstra yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 050/03516/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 – 2022;</p> <p>e. Berkaitan dengan bukti dukung, sudah dilampirkan foto-foto kegiatan maupun sarana dan prasarana pendukung, serta penghargaan yang didapat oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY.</p>

# 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 2020
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2020
5. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja OPD

Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2020 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 2020.

*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 – 2018 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 109 Tahun 2018.

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

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

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

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

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

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Baseline 2017	TARGET TAHUNAN					Target Akhir Renstra
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur	%	76,50	78	79.50	81,50	83	85	85

**2.2. Strategi dan Arah Kebijakan**

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

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

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

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

### 2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2020

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2020 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

**Tabel II.3.1. Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2020**

Sasaran	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik secara Profesional	1. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	<b>2.181.499.500,00</b>	<b>1.411.584.500,00</b>	<b>(769.915.000,00)</b>
	a. Kegiatan Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Aparatur	1.782.535.000,00	1.226.720.000,00	(555.815.000,00)
	b. Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Aparatur	398.964.500,00	184.864.500,00	(214.100.000,00)
	2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai	<b>6.465.535.000,00</b>	<b>4.242.222.000,00</b>	<b>(2.223.313.000,00)</b>
	a. Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Aparatur	1.5180.000.000,00	3.202.015.000,00	(1.977.985.000,00)
	b. Kegiatan Pengelolaan Jabatan dan Perpindahan Aparatur	1.285.535.000,00	1.040.207.000,00	(245.328.000,00)
	3. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	<b>758.967.000,00</b>	<b>143.433.000,00</b>	<b>(615.534.000,00)</b>
	c. Kegiatan Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan Aparatur	651.707.000,00	90.953.000,00	(560.754.000,00)

Sasaran	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	d. Kegiatan Disiplin Aparatur	107.260.000,00	52.480.000,00	(54.780.000,00)
	4. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah	<b>568.086.000,00</b>	<b>419.336.000,00</b>	<b>(148.750.000,00)</b>
	a. Kegiatan Pengelolaan Mutu Layanan dan Dokumentasi Kepegawaian	277.540.000,00	187.750.000,00	(89.790.000,00)
	b. Kegiatan Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun	290.546.000,00	231.586.000,00	(58.960.000,00)
	5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai	<b>1.260.606.000,00</b>	<b>873.289.000,00</b>	<b>(387.317.000,00)</b>
	a. Kegiatan Pengukuran Kompetensi Pegawai	1.106.060.000,00	810.553.000,00	(295.507.000,00)
	b. Kegiatan Pembinaan Kapasitas dan kemitraan pengukuran kompetensi pegawai	154.546.000,00	62.736.000,00	(91.810.000,00)
<b>Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran</b>		<b>11.234.693.500,00</b>	<b>7.089.864.500,00</b>	<b>(4.144.829.000,00)</b>

**Tabel II.3.2. Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2020**

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5
1.	1. Program Administrasi Perkantoran	<b>3.190.692.000,00</b>	<b>2.198.899.966,00</b>	<b>(991.792.034,00)</b>
	1.1. Kegiatan Penyediaan Jasa, Peralatan dan Perlengkapan Kantor	983.783.000,00	1.007.186.336,00	23.403.336,00
	1.2. Kegiatan Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	384.588.000,00	372.398.630,00	(12.183.370,00)
	1.3. Kegiatan Penyediaan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	1.822.321.000,00	819.315.000,00	(1.003.006.000,00)
2.	2. Program Peningkatan Sarana dan	<b>1.487.535.000,00</b>	<b>1.168.834.000,00</b>	<b>(318.701.000,00)</b>

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5
	Prasarana Aparatur			
	1.1. Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan	584.535.000,00	520.180.000,00	(64.355.000,00)
	1.2. Kegiatan Pemeliharaan Rumah dan Gedung Kantor	665.000.000,00	414.900.000,00	(250.100.000,00)
	1.3. Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	86.000.000,00	96.800.000,00	10.800.000,00
	1.4. Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan	152.000.000,00	136.954.000,00	(15.046.000,00)
3.	3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan	<b>94.180.000,00</b>	<b>56.750.000,00</b>	<b>(37.430.000,00)</b>
	4.1. Penyusunan Laporan Kinerja SKPD	12.000.000,00	10.880.000,00	(1.120.000,00)
	4.2. Penyusunan Laporan Keuangan SKPD	13.000.000,00	10.900.000,00	(2.100.000,00)
	4.3. Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi	61.220.000,00	27.010.000,00	(34.210.000,00)
	4.4. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program/Kegiatan SKPD	7.960.000,00	7.960.000,00	-
<b>Total Anggaran Pendukung</b>		<b>4.772.407.000,00</b>	<b>3.424.483.966,00</b>	<b>(1.347.923.034,00)</b>

### 5.1. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

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

**Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2020**

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	%	80,5	Triwulan I	80,5
					Triwulan II	80,5
					Triwulan III	80,5
					Triwulan IV	80,5*)

Pada tahun 2020, Badan Kepegawaian Daerah DIY melaksanakan reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2020. Reviu dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran untuk penanganan pandemi COVID-19 serta telah ditetapkannya Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2020. Perjanjian Kinerja (Reviu) Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

**Tabel II.5 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020  
Badan Kepegawaian Daerah DIY**

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	%	80,5	Triwulan I	80,5
					Triwulan II	80,5
					Triwulan III	80,5
					Triwulan IV	80,5*)

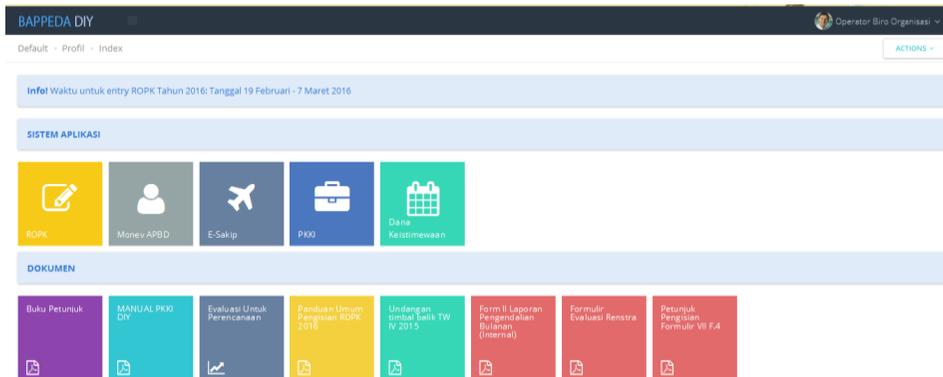
Keterangan Tambahan:

1. Indikator kinerja dan target kinerja tidak berubah, tetapi volume anggaran berkurang 34,31% sehubungan adanya refocusing kegiatan dan realokasi anggaran untuk penanganan pandemi COVID-19.
2. Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV.
3. Tidak mengelola anggaran Belanja Tidak Terduga.
4. Tidak mengelola anggaran dekonsentrasi.

## 5.2. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah DIY adalah aplikasi [sungguh.jogjaprovo.go.id](http://sungguh.jogjaprovo.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://sungguh.jogjaprov.go.id/>

# BAB 3

## Akuntabilitas Kinerja

### **Bab 3 Berisi :**

1. *Capaian Kinerja Tahun 2020*
2. *Realisasi Anggaran*
3. *Inovasi*

### **3.1. Capaian Kinerja Tahun 2020**

Badan Kepegawaian Daerah DIY telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan Bapak Gubernur DIY tahun 2020. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

**Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

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

❖ *Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*

Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2017	CAPAIAN 2019	TAHUN 2020				TARGET AKHIR RPJMD
						TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	<p><u>Indikator:</u> Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur</p> <p><u>Meta Indikator:</u> 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</p>	%	76,50	88,41	81,50	88,41	108,48	Sangat Baik	85,00

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah diuraikan sebagai berikut:

Sasaran Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional, dengan penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 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 profesional diukur dengan menggunakan meta indikator Jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100% ditambah Jumlah Pemenuhan Kriteria dalam Analisis Jabatan oleh Kompetensi Individu Dibagi Jumlah Formasi yang sudah Terisi Dikali 100 % dibagi dua. Tahun 2020 capaian kinerja sasaran ini adalah  $((14.826/15.905) \times 100\% = 93.22\%) + (8.743/10.588) \times 100\% = 82.81\%)/2 = 88.41\%$  atau sebesar 108,48% dari target 80,50%. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah, yang terdiri dari 5 (lima) sub indikator sebagai berikut:

Kinerja sasaran terwujudnya kapasitas kelembagaan perangkat daerah yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah pada tahun 2020 dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020**

No	Indikator Sasaran	Capaian 2019	2020			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2019 terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi*		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase kualitas manajemen SDM Aparatur	88,41%	80,50%	88,41%	108,48%	85%	104,01%

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

- Tercapai 88,41%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 108,48% (terlampau).
- Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 88,41%, terhadap target sebesar 111,21% terdapat penurunan sebesar 2,73 %.
- Dibandingkan dengan target akhir RPJMD, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Prosentase peningkatan capaian tersebut didukung dari :

1. Meningkatnya Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sasaran dari program perencanaan pengadaan dan pengelolaan informasi kepegawaian dan memiliki dua indikator program, yang pertama persentase pegawai sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting). Meta indikator ini adalah jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%. Formasi CPNS Tahun 2019 adalah 717 orang. Telah dilakukan seleksi administrasi terhadap 8.888 orang pelamar CPNS dengan hasil MS sebanyak 6.188 orang yang lolos seleksi administrasi. Pada bulan Februari 2020 sudah dilakukan SKD terhadap pelamar CPNS formasi 2019 yang lolos seleksi administasi. Seleksi SKB CPNS formasi 2019, pengumuman penerimaan CPNS formasi 2019 dan Pemberkasan CPNS Formasi 2019 sudah dilakukan. Rencana penempatan akan dilaksanakan di Bulan Januari 2021. Pengangkatan kembali Nabab hasil seleksi 2019 dan juga seleksi Nabab 2020 sudah dilaksanakan. Capaian kinerja untuk indikator ini capaian kerjanya adalah  $14.826/15.905 \times 100\% = 93.22\%$  dari target sebesar 81,00% atau sebesar 115,09%. Indikator program yang kedua adalah persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian terintegrasi, valid dan update, dan meta indikatornya adalah jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid dan update dibagi jumlah perangkat daerah keseluruhan dikali 100%. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan melakukan updating data setiap saat, melakukan integrasi sistem kepegawaian dalam rangka percepatan sistem merit, dan pemeliharaan dan pengembangan aplikasi presensi online untuk menunjang penilaian kinerja individu. Capaian kinerja indikator ini adalah  $9.637/10.588 \times 100\% = 92,02\%$  dari target 90,40%. Data validitas di atas di hitung dengan mengukur validitas data setiap PNS dengan parameter : NIP, Nama, Data Jabatan, Data Pangkat/Golongan, Data Agama, Data Pendidikan, Data NIK, Data Kepemilikan Rumah, Data Diklat, Data NPWP, Data Nomor BPJS, Data Golongan Darah dan Data E-mail. Kemudian dihitung rerata validitas setiap parameter tersebut dalam persen.
2. Meningkatnya kompetensi pegawai adalah sasaran program peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karier pegawai. Indikator programnya adalah persentase pemenuhan kompetensi pegawai, dengan meta indikator jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi

jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%. Capaian indikator program ini adalah  $8.743/10.588 \times 100\% = 82,81\%$  dari target 82,00%. Peningkatan kompetensi SDM aparatur sudah difasilitasi dengan adanya pengiriman aparatur dalam tugas belajar, ijin belajar serta diklat-diklat teknis maupun fungsional dan juga diklat kepemimpinan. Pengangkatan JFT dilakukan sebagai bagian dari pemetaan pegawai dan juga pengembangan kompetensi. Dari hasil seleksi JPT Pratama, sudah diperoleh hasil 7 orang. Pengangkatan terhadap jabatan fungsional juga telah dilakukan secara bertahap.

3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepastian hukum pegawai merupakan sasaran program kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai. Indikator program ini adalah persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu. Meta indikatornya adalah jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%. Capaian indikator kinerja program ini adalah adanya deviasi kesalahan  $77/2.435 \times 100\% = 3,16\%$ . Jadi Surat Keputusan yang sudah benar adalah 96,84% dari target yang ditetapkan sebesar 89%. Keterlambatan SK khususnya SK kenaikan pangkat dan pensiun dikarenakan untuk pegawai dengan Golongan IV/c ke atas harus ada rekomendasi dari pemerintah pusat, kesalahan tulis, salah NIP maupun adanya perubahan alamat terakhir yang seringkali tidak dilaporkan kembali pada saat pengurusan pensiun.
4. Meningkatnya kualitas pelayanan penatausahaan kepegawaian merupakan sasaran strategis dari program peningkatan penatausahaan kepegawaian daerah, yang memiliki indikator nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian. Meta indikator kinerjanya adalah nilai survei kepuasan pelayanan kepegawaian. Tahun 2018, capaian kinerja dari indikator ini adalah 78,00 dari 75,00 yang sudah ditargetkan. Sasaran dari program ini adalah aparatur Pemda DIY maupun masyarakat umum yang menggunakan layanan kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah DIY. Tahun 2019, nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah 81,00 dari target 78,00. Nilai IKM ini mengalami kenaikan 3,00. Tahun 2020, nilai IKM Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah 86,71 dari target sebesar 79,00. Atau mengalami kenaikan 5,71 dari tahun sebelumnya.
5. Meningkatnya objektivitas dalam pengembangan karir pegawai merupakan sasaran dari program pengelolaan pengukuran kompetensi pegawai. Indikator dari program ini adalah persentase kompetensi individu yang terpetakan,

sedangkan meta indikatornya adalah jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%. Capaian kinerja program ini tahun 2019 adalah  $4.419/10.558 \times 100\% = 41,85\%$ , dari target yang ditetapkan sebesar 47,57%. Tes Psikologi telah dilakukan terhadap pegawai mutasi ke Pemerintah Daerah DIY, Uji Kompetensi untuk Seleksi JPT Pratama, serta Pengukuran kompetensi untuk pemetaan ASN Pemerintah Daerah DIY. Ketidak tercapaian atas indikator program ini dikarenakan Seleksi JPT Pratama belum bisa dilakukan karena adanya tahapan yang harus dilalui dan belum adanya rekomendasi dari KASN, pemetaan tidak bisa dilaksanakan sesuai rencana dikarenakan pembatasan peserta sebagai tindak lanjut dalam penanganan pandemi covid-19 dan kebijakan dari Tim Penilai Kinerja. Serta pelaksanaan tes psikologi bagi pegawai mutasi ke Pemerintah Daerah DIY belum bisa dilaksanakan karena tahapan yang dilakukan belum memungkinkan untuk dilakukan dan menunggu kebijakan dari Tim penilai Kinerja.

**Tabel III.5 Pengukuran Capaian Sasaran Program**

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase pemenuhan kompetensi pegawai (jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%.) = $14.826/15.905 \times 100\% = 93,22\%$	81,00%	93,22%	115,09%
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 perangkat daerah keseluruhan dikali 100%) = $(9.637/10.588 \times 100\% = 92,02\%)$	90,40%	92,02%	100,69%
3.	Persentase pemenuhan kompetensi pegawai (jumlah pemenuhan kriteria dalam analisis jabatan oleh kompetensi individu dibagi jumlah formasi yang sudah terisi dikali 100%) = $(8.743/10.588 \times 100\% = 82,81\%)$	82,00%	82,81%	100,99%
4.	Persentase SK kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu (jumlah SK kepegawaian yang diproses tepat waktu dan akurat dibagi jumlah SK	89,00%	96,84%	106,37%

No.	Indikator dan Meta Indikator	Target	Realisasi	Capaian
	kepegawaian yang dikeluarkan dikali 100%) = $(77/2.435 \times 100\% = 3,16\% = 96,84\%)$			
5.	Nilai kepuasan dari pelayanan kepegawaian (nilai survei kepuasan pelayanan kepegawaian) =	79,00	86,71	109,76
6.	Persentase kompetensi individu yang terpetakan (jumlah data kompetensi individu dibagi jumlah pegawai pada kriteria tertentu dikali 100%) = $4.419/10.558 \times 100\% = 41,85\%$	47,57	41,85%	87,98%

### DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2020

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Bimbingan Teknis Digital Leadership Tahun 2020

<p>2.</p>		<p>Kegiatan Pembekalan Keistimewaan bagi PNS Pemerintah Daerah DIY</p>
<p>3.</p>	 <p>Pelaksanaan SKB Pemda DIY Formasi Tahun 2019</p>	<p>Pelaksanaan SKB CPNS Formasi Tahun 2019 Pemda DIY</p>
<p>4.</p>		<p>Kegiatan Pemetaan Kompetensi ASN Angkatan IV</p>

<p>5.</p>		<p>Upacara Penyematan “Satyalancana Karya Satya” dan Penyerahan Surat Keputusan Remisi Umum Tahun 2020</p>
<p>6.</p>		<p>Penyerahan SK Pensiun PNS Pemda DIY Periode Juli-Desember 2020</p>
<p>7.</p>		<p>Rapat Koordinasi Penyerahan SK Pensiun Periode Juli-Desember 2020</p>

<p>8.</p>		<p>Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Implementasi Tata kerja di Masa Normal Baru.</p>
<p>9.</p>		<p>Rapat Sinergi Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat antara Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY</p>
<p>10</p>		<p>Rapat Koordinasi Persiapan Seleksi Kompetensi Bidang CPNS Formasi 2019</p>

11.		Pelantikan Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha Sekolah dan Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemda DIY
12.		Pembinaan berjenjang dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah kepada semua pegawai setiap 3 (tiga) bulan sekali

### Faktor Pendukung keberhasilan

- a. Ketersediaan dukungan regulasi dari Pemerintah Pusat maupun Daerah yang mampu mengakomodir setiap program kegiatan yang akan 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.

### Faktor Penghambat keberhasilan

- a. Penundaan program kegiatan dikarenakan adanya pandemic covid-19.
- b. Penundaan pengukuran kompetensi dalam rangka pemetaan pegawai, seleksi pegawai mutasi maupun seleksi JPT dikarenakan belum adanya rekomendasi dari KASN maupun Tim Penilai Kinerja.
- c. Kurangnya koordinasi dengan pemangku kepentingan.

## 9.2. Realisasi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

**Tabel III.6 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2020**

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Terwujudnya kapasitas kelembagaan perangkat daerah yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah	Persentase kelembagaan yang efektif dan efisien	80,50 %	88,41%	108,48%	7.089.864.000,00	5.958.897.586,00	84,05
<b>Jumlah</b>						<b>7.089.864.000,00</b>	<b>5.958.897.586,00</b>	<b>84,05</b>
<b>Program pendukung</b>						<b>3.424.483.966,00</b>	<b>2.888.579.308,00</b>	<b>84,35</b>
<b>Total Belanja Langsung</b>						<b>10.514.347.966,00</b>	<b>8.847.476.894,00</b>	<b>84,15</b>

Berdasarkan tabel III.5 di atas dari total belanja langsung program/kegiatan yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar Rp7.089.864.000,00, terealisasi Rp5.958.897.586,00 atau 84,05%. Sisa anggaran sebesar Rp1.130.966.914,00 atau 15,95% antara lain bersumber dari:

- Sisa pengadaan barang dan jasa
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi honor narasumber
- Efisiensi belanja makanan dan minuman harian umum
- Belanja pengiriman diklat teknis fungsional.

Meskipun belanja tidak terserap 100% namun keseluruhan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY tercapai 88,41% atau 108,48% dari target, sehingga dengan demikian terdapat efisiensi belanja sebesar Rp1.130.966.914,00 (15,95%).

## 9.3. 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. Pemanfaatan media sosial dan google (misalnya layanan unduhan via google drive) untuk percepatan komunikasi, informasi dan edukasi.
- b. Pemanfaatan aplikasi untuk memudahkan pelaksanaan tugas fungsi Badan Kepegawaian Daerah DIY misalnya aplikasi Simpeg, E-Informan, E-Mutasi, Sibela, Siseksi, Aplus Kinangkat, E-Prima, dan e-Arsip.
- c. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemda DIY ditetapkan dalam kategori IV (sangat baik), dengan nilai 342 (tiga ratus empat puluh dua), dan indeks 0,83 (nol koma delapan puluh tiga) memiliki imbas dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemda DIY dapat disetujui untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif, apabila Pemda DIY telah memiliki dan/atau telah melakukan penyempurnaan terhadap talent pool, rencana suksesi dan telah memiliki kebijakan pola karir.
- d. Pembuatan Pedoman Tata Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemda DIY berupa Peraturan Gubernur DIY Nomor 44 Tahun 2020 tentang Pedoman Tata Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemda DIY sebagai tindak lanjut penanganan Covid-19 dan merupakan pedoman dalam pelaksanaan tata kerja ASN Pemda DIY.
- e. Penanganan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Tenaga Bantu (Naban) yang Terpapar Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Daerah DIY dengan diterbitkannya Surat Edaran Nomor 10/SE/X/2020 tentang Penanganan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Tenaga Bantu (Naban) yang Terpapar Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Daerah DIY Sebagai Pedoman bagi OPD dalam rangka Penanganan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Tenaga Bantu (Naban) yang Terpapar Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Daerah DIY.
- f. Pelaksanaan Presensi Online Mandiri dengan diterbitkannya Surat Edaran Gubernur DIY Nomor 870/5333 tanggal 24 Maret 2020 Tentang Pelaksanaan Presensi Online Mandiri Sebagai Pedoman Pelaksanaan Presensi Online Mandiri sebagai Tindak Lanjut Penanganan Covid-19.

# BAB 4

## Penutup

### **Bab 4 Berisi :**

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

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2020 dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

1. Formasi pegawai belum terpenuhi karena banyaknya pegawai pensiun sehingga terjadi kekurangan pegawai hampir di semua OPD.
2. Kebutuhan pegawai yang banyak tidak sebanding dengan pemberian formasi CPNS dari Kemenpan RB sehingga komposisi pegawai tidak seimbang dengan kebutuhan.
3. Pengembangan kompetensi pegawai kurang menyeluruh dan menyentuh seluruh aparatur yang ada.
4. Refokusung yang dilakukan dalam menghadapi pandemic covid-19 menyebabkan banyak program kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan sehingga target tidak tercapai.
5. Tertundanya beberapa kegiatan yang disebabkan adanya kebijakan penundaan pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan.

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

1. Koordinasi dengan Kementerian terkait untuk pemenuhan formasi jabatan sesuai dengan proyeksi kebutuhan pegawai.
2. Melakukan koordinasi dalam rangka penataan kelembagaan yang efektif dan efisien.
3. Melakukan koordinasi secara berkala dengan OPD dalam rangka mencari solusi bersama permasalahan yang ada seperti dalam hal mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan.

4. Memberikan beasiswa ijin belajar bagi ASN Pemda DIY untuk meningkatkan kompetensinya dengan tetap melakukan tugas di OPD masing-masing.
5. Pengiriman ASN dalam diklat baik teknis, fungsional maupun struktural untuk meningkatkan kompetensi.

Adapun rencana aksi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

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

# LAMPIRAN

Lampiran 1. 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)
1.	Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan secara Profesional	Meningkatnya kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional	Persentase Kualitas Manajemen SDM Aparatur	78.00	79.50	81.50	83.00	85.00

Sumber : RPJMD 2017-2022



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020**

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah DIY  
 Tahun Anggaran : 2020

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	81,50	Triwulan I	81,50
					Triwulan II	81,50
					Triwulan III	81,50
					Triwulan IV (*)	81,50

**Dukungan Program/Kegiatan**

Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/Berkurang (Rp)	Keterangan
1	2	3	4	5
<b>Total Jumlah Anggaran</b>	<b>16.532.995.500,00</b>	<b>10.709.896.466,00</b>	<b>(5.823.099.034,00)</b>	
1. Program Perencanaan, Pengadaan Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian	2.181.499.500,00	1.411.584.500,00	(769.915.000,00)	Sumber Anggaran: 1. APBD: Rp. 8.410.791.966,00
2. Program Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir Pegawai	6.465.535.000,00	4.242.222.000,00	(2.223.313.000,00)	2. Danais: Rp. 195.548.000,00

Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/Berkurang (Rp)	Keterangan
1	2	3	4	5
<b>Total Jumlah Anggaran</b>	<b>16.532.995.500,00</b>	<b>10.709.896.466,00</b>	<b>(5.823.099.034,00)</b>	
3. Program Pembinaan Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	758.967.000,00	143.433.000,00	(615.534.000,00)	3. DID : Rp. 2.103.556.500,00
4. Program Peningkatan Penatausahaan Kepegawaian Daerah	568.086.000,00	419.336.000,00	(148.750.000,00)	
5. Program Pengelolaan Pengukuran Kompetensi Pegawai	1.260.606.000,00	873.289.000,00	(387.317.000,00)	
6. Program Administrasi Perkantoran	3.190.692.000,00	2.198.899.966,00	(991.792.034,00)	
7. Program Peningkatan Implementasi Budaya Pemerintahan (Urusan Kelembagaan/Danais)	525.895.000,00	195.548.000,00	(330.347.000,00)	
8. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.487.535.000,00	1.168.834.000,00	(318.701.000,00)	
9. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan	94.180.000,00	56.750.000,00	(37.430.000,00)	

**Keterangan Tambahan:**

1. Indikator kinerja dan target kinerja tidak berubah, tetapi volume anggaran berkurang 35,22% sehubungan adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran untuk penanganan pandemi COVID-19.
2. Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV
3. Tidak mengelola anggaran Belanja Tidak Terduga
4. Tidak mengelola anggaran dekonsentrasi

Yogyakarta, 6 November 2020

PIHAK KEDUA  
GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



*[Signature]*

HAMENGGU BUWONO X

PIHAK PERTAMA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY



*[Signature]*

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



- 2) Kualitas Pengukuran;
  - 3) Implementasi Pengukuran.
  - c. Aspek Pelaporan Kinerja meliputi;
    - 1) Pemenuhan Pelaporan;
    - 2) Penyajian Informasi Kinerja;
    - 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.
  - d. Evaluasi Internal meliputi;
    - 1) Pemenuhan Evaluasi;
    - 2) Kualitas Evaluasi;
    - 3) Pemanfaatan Evaluasi.
  - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi meliputi;
    - 1) Kinerja Yang Dilaporkan (*Output*);
    - 2) Kinerja Yang Dilaporkan (*Outcome*);
    - 3) Kinerja Yang Dilaporkan (IKU);
    - 4) Kinerja dari Penilaian *Stakeholder*.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Daerah DIY memperoleh nilai sebesar 84,14 Kategori A dengan interpretasi memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
4. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan rincian sebagai berikut:
- a. Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 27,63 atau 92,09% dari bobot sebesar 30%;
  - b. Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 21,04 atau 84,17% dari bobot sebesar 25%;
  - c. Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 11,83 atau 78,85% dari bobot sebesar 15%;
  - d. Evaluasi Internal memperoleh nilai 9,58 atau 95,83% dari bobot sebesar 10%;
  - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi memperoleh nilai 14,06 atau 70,31% dari bobot sebesar 20%.
5. Terhadap rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta pada Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2018 yang lalu, telah ditindaklanjuti terkait dengan perbaikan dan peningkatan terhadap kelemahan terkait pencapaian sasaran/kinerja organisasi yaitu kinerja yang dilaporkan (*output*, *outcome* dan IKU). Tindak lanjut yang dilakukan berupa:
- a. Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait. Seleksi CPNS dikoordinasikan dengan Kementerian PAN-RB dan Badan Kepegawaian Negara RI dalam pelaksanaannya. dan Tahun 2018 sudah dilaksanakan seleksi CPNS untuk 766 formasi.

- b. Penataan pegawai sebagai wujud pelaksanaan penataan kelembagaan baru;
  - c. Melakukan pemetaan pegawai dalam rangka manajemen *talent* untuk pengelolaan manajemen ASN yang profesional, efisien, dan efektif;
  - d. Melakukan seleksi pegawai non PNS kontrak di Tahun 2016 dan Tahun 2017 dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai.
6. Sehubungan dengan hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2019 seperti tersebut pada angka 4 di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY beserta seluruh jajarannya agar:
- a. Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (*output*, *outcome*, dan IKU);
  - b. Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang terkait dengan data pendukung berupa target dan realisasi output.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2019, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



Tembusan:  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY

Lampiran 4. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun 2019



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

ꦧꦢꦤ꧀ꦏꦼꦒꦼꦗꦮꦶꦤ꧀ꦢꦼꦫꦢꦶ

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](mailto:bkd@jogjaprovo.go.id)

Yogyakarta, 29 Januari 2021

Nomor : 061/ 00586  
 Sifat : Segera  
 Lampiran : -  
 Perihal : Tanggapan Atas Evaluasi LKJ-IP  
 Tahun 2019

Sehubungan dengan rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 dari Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai surat nomor 700/00864, tanggal 13 Maret 2020, mengenai Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun Anggaran 2019, berikut ini kami sampaikan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut.

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor : 700/00864 tanggal 13 Maret 2020, perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP Badan Kepegawaian Daerah DIY Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lebih optimal dalam melakukan tindakan perbaikan terkait Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yaitu Kinerja yang dilaporkan (output, outcome, dan IKU);</li> <li>Meningkatkan kualitas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun yang akan datang terkait dengan data pendukung berupa target dan realisasi output.</li> </ol>	<p>Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah-langkah berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Rapat koordinasi terhadap semua pejabat eselon dilakukan setiap hari Senin setiap bulannya setelah dengan agenda melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan apa yang akan dilakukan, kendala yang dihadapi serta mengumpulkan solusi atas kesulitan yang dihadapi tersebut;</li> <li>Coffee morning yang diadakan tiga bulan sekali dan melibatkan semua pegawai. Kegiatan ini merupakan bincang santai antara pegawai dan pejabat sebagai pembinaan terhadap pegawai;</li> <li>Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan secara rutin baik mingguan, bulanan dan triwulanan;</li> <li>Perubahan Renstra yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 050/03516/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 – 2022;</li> <li>Berkaitan dengan bukti dukung, sudah dilampirkan foto-foto kegiatan maupun sarana dan prasarana pendukung, serta penghargaan yang didapat oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY.</li> </ol>

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



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

## Lampiran 5. Rekomendasi KASN



### KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA  
NOMOR 32/KEP.KASN/C/XI/2020

TENTANG

PENERAPAN SISTEM MERIT  
DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Pasal 111 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara dapat dikecualikan dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif;
  - b. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara yang dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA. 32/PMPSM/KASN/XI/2020 pada tanggal 18 November 2020, perlu menetapkan penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil

Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
  7. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan

Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA .

KESATU : Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditetapkan pada Kategori IV (Sangat Baik), dengan Nilai 342 (tiga ratus empat puluh dua), dan Indeks 0,83 (nol koma delapan puluh tiga).

KEDUA : Berdasarkan pada Diktum KESATU di atas, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk melakukan penyempurnaan terhadap aspek-aspek sebagai berikut:

a. Pengadaan Pegawai

- 1) Menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif yang diperbarui sesuai kebutuhan;
- 2) Mengintegrasikan program Latsar CPNS dengan program pengembangan kompetensi lainnya.

b. Pengembangan Karir

- 1) Menyusun dan menetapkan SKJ Teknis seluruh pegawai;
- 2) Melaksanakan pemetaan kompetensi teknis seluruh pegawai;
- 3) Melaksanakan mekanisme manajemen kepegawaian berdasarkan *talent pool* dan rencana suksesi;

- 4) Memperbarui secara berkala analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi pegawai dalam profil pegawai;
  - 5) Menyusun analisis kesenjangan kinerja per individu pegawai;
  - 6) Menyusun program diklat berdasarkan analisis kesenjangan pegawai.
- c. Promosi dan Mutasi
- 1) Menetapkan draft pola karir yang mengacu pada mekanisme manajemen talenta dan pola karir;
  - 2) Menyusun kebijakan internal pengisian JPT yang mengacu pada manajemen talenta dan rencana suksesi.
- d. Manajemen Kinerja
- 1) Melaksanakan dialog kinerja untuk setiap pegawai;
  - 2) Menyusun strategi mengatasi masalah berdasarkan analisis kesenjangan kinerja;
  - 3) Menggunakan hasil penilaian kinerja untuk penetapan *talent pool*.
- e. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- 1) Menyusun kebijakan internal terkait pemberian penghargaan (finansial/non finansial) kepada pegawai berprestasi di semua jabatan;
  - 2) Menyelesaikan proses integrasi data disiplin dan kode etik kode perilaku.
- f. Sistem Informasi
- 1) Mengintegrasikan e-kinerja dengan sistem pengembangan karir pegawai;
  - 2) Menghubungkan e-office dengan dashboard pimpinan.

KETIGA : Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang penilaian sistem meritnya telah ditetapkan dalam kategori IV (Sangat Baik), dapat disetujui untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif, apabila Pemerintah Provinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta telah memiliki dan/atau telah melakukan penyempurnaan terhadap *talent pool*, rencana suksesi, dan telah memiliki kebijakan pola karir instansi yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *talent pool* dan rencana suksesi serta berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berlaku selama 2 (dua) tahun dihitung sejak tanggal ditetapkan.

KELIMA : Apabila dikemudian hari terdapat data dan informasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk apabila seluruh rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua telah dilaksanakan seluruhnya, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 20 November 2020

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA



Tembusan Kepada :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
3. Kepala Lembaga Administrasi Negara.