LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

2021

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

Jl. Kenari No 56 Komplek Balaikota Timoho Yogyakarta
Telp : (0274) 556919, Fax : (0274) 555013
Website : www.bkpp.jogjakota.go.id

Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 ini merupakan laporan tahun ke empat dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta berpedoman pada Peraturan Walikota Yogyakarta Nomer 11 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Pemerintah Daerah. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kota Yogyakarta.

Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan, sehingga diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar program dan kegiatan di tahun berikutnya dapat berjalan lebih efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Yogyakarta, Januari 2022

KEPALA
Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dedi Budiono, M.Pd
NIP. 196708041999031007

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta menetapkan 1 (satu) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat. Berkaitan dengan pencapaian sasaran strategis tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta, melaksanakan 3 (Tiga) program, 1 (satu) program penunjang dan 2 (dua) program teknis, antara lain:

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun rincian pencapaian kinerja dari indikator sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan	Formula indikator sasaran PD	Target	Realisasi
1.	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat	Indek Kualitas Aparatur Sipil Negara	50% persentase pemenuhan penataan ASN, 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian, 30% persentase kelulusan diklat dikali 100	91,80	95,45%

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan keberhasilan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 bahwa pencapaian indikator Indek Kualitas Aparatur Sipil Negara telah tercapai sebesar 95,45%.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta ke depan, sebagai berikut:

Tabel 1.2

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2021

No	Permasalahan	Faktor penyebab	Dampak
1.	Rasio kebutuhan ASN	Jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah PNS yang purna /pensiun	Jumlah pemenuhan pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2021 sebesar 45,50%, Adanya deviasi antara jumlah kebutuhan pegawai dibandingkan jumlah pemenuhan pegawai menyebabkan ketidak seimbangan distribusi beban kerja.
2.	Rasio ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi belum maksimal	Target 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kota Yogyakarta untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum tercapai.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR i
IKHTISAR EKSEKUTIF ii
DAFTAR ISI. iv
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Struktur Organisasi 3
1.2 Fungsi dan Tugas 3
1.3 Isu-Isu Strategis 5
1.4 Keadaan Pegawai 6
1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana 9
1.6 Keuangan 11
1.7 Sistematika LKjIP 12
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA 14
2.1 Perencanaan Strategis 14
2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah 15
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah 16
2.1.3 Strategi dan arah Kebijakan 17
2.2 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 17
2.3 RencanaAnggaranTahun 2021 18
2.3.1 Target Belanja BKPSDM Kota Yogyakarta 19
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis 19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 20
A. Capaian Kinerja Organisasi 2021 20
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021 20
3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 21
B. Realisasi Anggaran 48
BAB IV PENUTUP 51
LAMPIRAN- LAMPIRAN 52

Daftar Tabel

Tabel I.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan 6
Tabel I.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan 7
Tabel I.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan 8
Tabel I.4 Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Golongan 8
Tabel I.5 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM 9
Tabel I.6 Ringkasan Anggaran BKPSDM 2021 11
Tabel I.7 Rincian Anggaran BKPSDM 2021 12
Tabel II.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022 15
Tabel II.2 Sasaran Strategis BKPSDM 16
Tabel II.3 Strategi, Program dan Kegiatan 17
Tabel II.4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 18
Tabel II.5 Target Belanja BKPSDM terhadap APBD Perubahan Tahun 2021 19
Tabel II.6 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis 19
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja 20
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2021 21
Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan 21
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 22
Tabel III.5 Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis 23
Tabel III.6 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah 27
Tabel III.7 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah 30
Tabel III.8 Rincian Target Kinerja Indikator Program Kepegawaian Daerah 31
Tabel III.9 Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021 31
Tabel III.10 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah 38
Tabel III.11 Perbandingan APBD dan APBDP BPSDM Tahun 2021 40
Tabel III.12 Capaian Kerja Program Pengembangan SDM 41
Tabel III.13 Realisasi Peserta Diklat Tahun 2021 41
Tabel III.14 Realisasi PerIndikator Sasaran 45
Tabel III.15 Analisis Efisiensi 45
Tabel III.16 Perbandingan Capaian Kinerja Dengan Instnsi Lain Sejenis 47
Tabel III.17 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Per Sasaran 50

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Yogyakarta 3
Gambar 1.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan 6
Gambar 1.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan 7
Gambar 1.4 Perbandingan Beseting dengan Kebutuhan 9
Gambar 3.1 Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis Tahun 2017.... 23
Gambar 3.2 Layanan Kepegawaian Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi 34
Gambar 3.3 Perbandingan Kepesertaan Diklat Kurun Waktu 2017-2021 36

BAB 1

Pendahuluan

Bab 1 Berisi:

1. *Struktur Organisasi*
2. *Fungsi dan Tugas*
3. *Isu Strategis*
4. *Keadaan Pegawai*
5. *Keadaan Sarana dan Prasarana*
6. *Keuangan*
7. *Sistematika LKjIP*

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu dapat dipertanggungjawabkan capaian melalui mekanisme akuntabilitas publik. Akuntabilitas bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik Mardiasmo (2006:3). Dengan demikian suatu sistem akuntabilitas yang baik akan menciptakan suatu instansi pemerintahan yang efektif, efisien, responsif dalam meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik diperlukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan telah bersih dan benar-benar berpihak kepada kepentingan publik, sehingga dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka di susunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategis instansi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014

tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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 dan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomer 11 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Pemerintah Daerah.

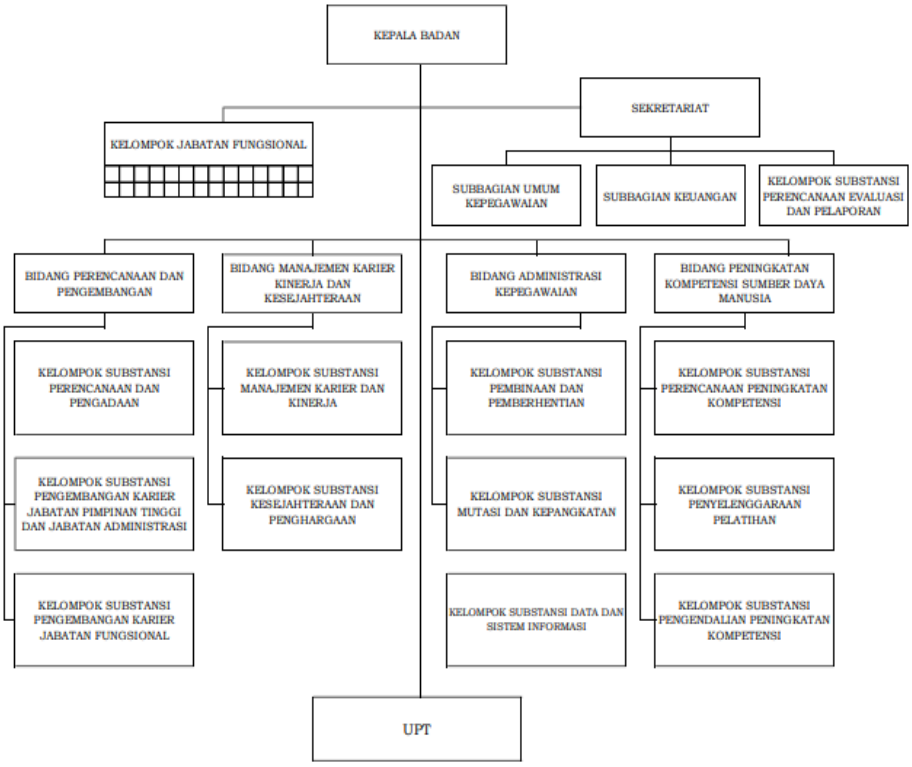
Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja.
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 118 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta merupakan unsur

pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

1.2 Tugas dan Fungsi

Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 118 Tahun 2020 Tanggal 11 November 2020 menetapkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta mempunyai fungsi:

a. pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

b. pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
c. pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi Badan;
d. pengoordinasian penyelenggaraan perencanaan, pengadaan dan pengembangan karier pegawai;
e. pengoordinasian penyelenggaraan manajemen karier, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
f. pengoordinasian penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
g. pengoordinasian penyelenggaraan peningkatan kompetensi sumber daya manusia;
h. pengoordinasian penyelenggaraan Corporate University (Corpu);
i. pengoordinasian penyelenggaraan Human Capital Development Plan;
j. pengoordinasian fasilitasi Korps Pegawai Republik Indonesia/Korps Profesi ASN Pemerintah Daerah;
k. pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Badan;
l. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan kesekretariatan Badan;
m. pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional pada Badan;
n. pengoordinasian pengelolaan data dan informasi Badan;
o. pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal pemerintah dan zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan Badan;
p. pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Badan;
q. pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
r. pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan;
s. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Badan.

1.3 Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atas isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan rencana strategis BKPSDM untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, BKPSDM Kota Yogyakarta membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Agar mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengetahui isu strategis organisasi dapat menganalisis bagian tertentu yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain:

1. Pemenuhan SDM disetiap OPD masih mengalami kekurangan baik kuantitas maupun kualitas;
2. Target 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kota Yogyakarta untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum tercapai;
3. Belum semua layanan kepegawaian menggunakan Sistem Informasi terintegrasi;
4. Belum tersusunnya konsep manajemen talenta pada Tahun 2021, karena konsep manajemen talenta disusun berdasarkan pola karir, dalam perkembangannya pada Tahun 2021 Bidang Manajemen Karir dan Kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta telah menyusun dokumen Peraturan Walikota Nomer 134 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil

Pemerintah Kota Yogyakarta, sehingga di Tahun 2022 konsep manajemen talenta baru dapat disusun.

1.4 Keadaan Pegawai

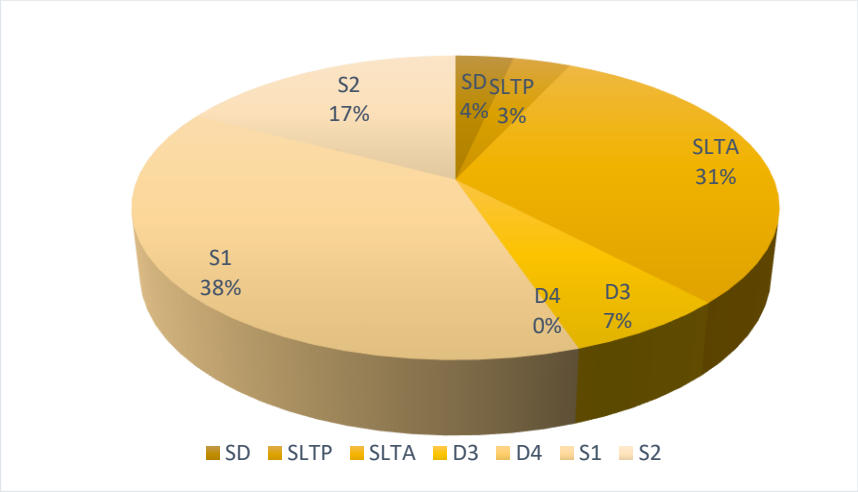
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta per 31 Desember 2021 sebanyak 56 orang terdiri dari 51 Orang ASN dan 5 Orang Tenaga Bantu (Naban), dengan rincian sebagai berikut:

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	1 orang	-	1 orang
2.	SMP/Sederajad	1 orang	-	1 orang
3.	SMA/Sederajat	9 orang	1 orang	10 orang
4.	D3	2 orang	2 orang	4 orang
5.	D4	0 orang	4 orang	4 orang
6.	S1	11 orang	11 orang	22 orang
7.	S2	5 orang	9 orang	14 orang
			Jumlah	56 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021



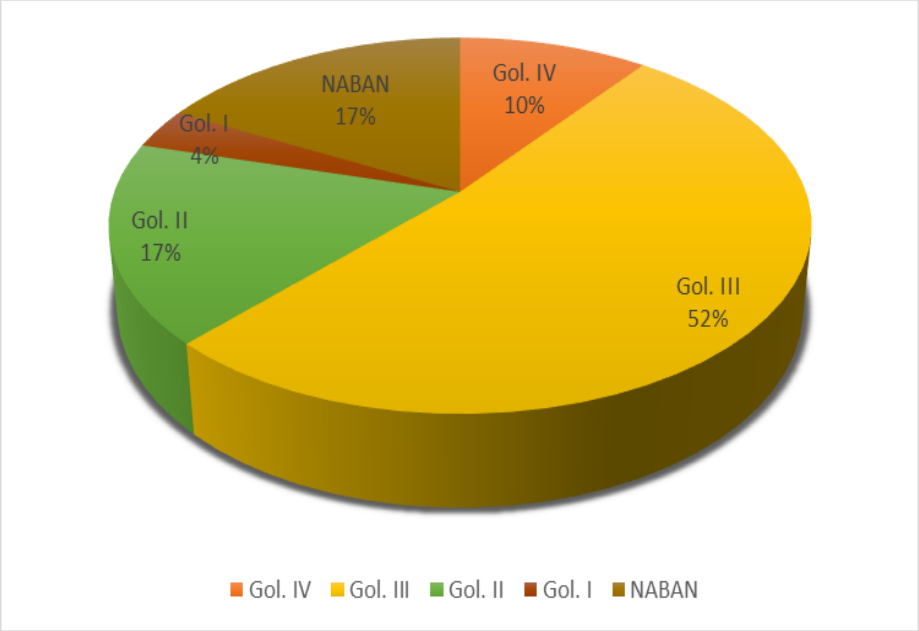
Gambar 1.2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan

b. Berdasarkan Golongan

Tabel I.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	3 orang	3 orang	6 orang
2.	Golongan III	15 orang	23 orang	38 orang
3.	Golongan II	5 orang	1 orang	6 orang
4.	Golongan I	1 orang	-	1 orang
5.	Tenaga Bantuan (NABAN)	5 orang	-	5 orang
			Jumlah	56 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021



Gambar 1.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

c. Berdasarkan Jabatan

Tabel I.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan	1 orang	-	1 orang
2.	Sekretaris	-	1 orang	1 orang
3.	Kepala Bidang	2 orang	2 orang	4 orang
4.	Kepala UPT dan KTU UPT	1 orang	1 orang	2 orang
5.	Kepala Subbag	1 orang	1 orang	2 orang
6.	Jabatan Fungsional Tertentu	8 orang	12 orang	20 orang
7.	Jabatan Fungsional Umum	11 orang	10 orang	21 orang
8.	Tenaga bantuan (NABAN)	5 orang	-	5 orang
			Jumlah	56 orang

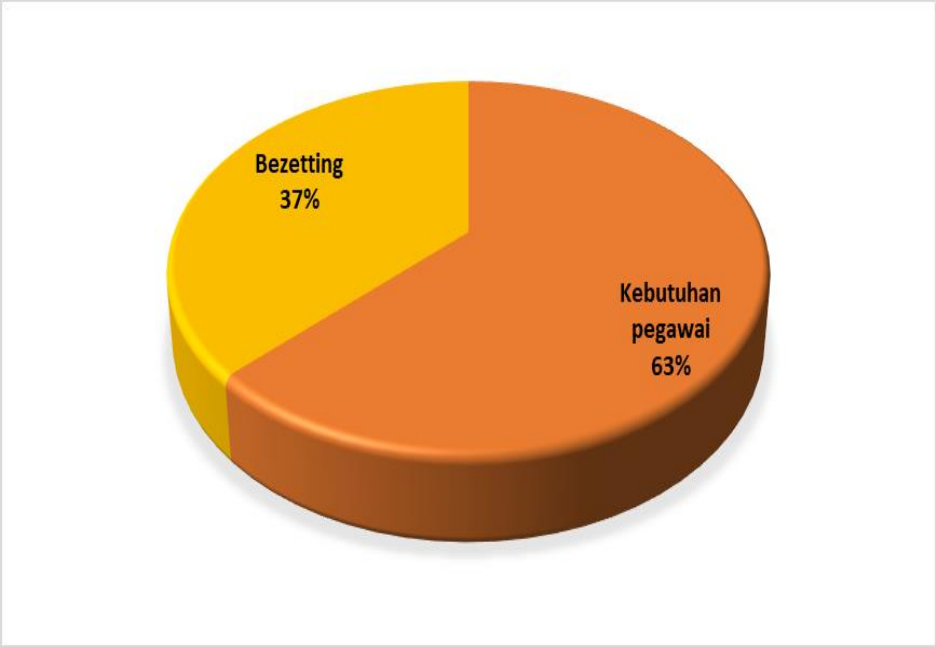
Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021

d. Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja*

Tabel I.4 Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja*

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Badan	1 orang	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	1 orang	-
3.	Sekretariat	21 orang	11 orang	10 orang
4.	Bidang Perencanaan dan pengembangan	8 orang	5 orang	3 orang
5.	Bidang Manajemen Karir dan Kinerja	8 orang	4 orang	4 orang
6.	Bidang Administrasi kepegawaian	10 orang	5 orang	5 orang
7.	Bidang peningkatan Kompetensi SDM	12 orang	6 orang	6 orang
8.	UPT PKP	9 orang	2 Orang	7 orang
9.	Jabatan Fungsional	24 orang	21 orang	3 orang
	Jumlah	94 orang	56 orang	38 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021



Gambar 1.4 Perbandingan besetting dan kebutuhan sesuai hasil analisa jabatan

1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel I.5 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

No.	Jenis Peralatan	Jumlah	Keterangan Kondisi	Jumlah Kebutuhan	Keterangan
1	Alat-alat berat:				
	Mesin pompa air	2 unit	Baik	2 unit	
2	Alat Angkutan:				
	a. Roda 4	4 unit	Baik	4 unit	
	b. Roda 2	17 unit	15 Baik	17 unit	Rusak 2
3	Alat-alat kantor dan rumah tangga:				
	1) Mesin ketik	5 unit	4 Baik	5 unit	Rusak 1
	2) Kalkulator	9 unit	Baik	18 unit	
	3) Rak kayu	13 unit	Baik	13 unit	
	4) Rak besi	8 unit	Baik	8 unit	
	5) Power supplay	1 unit	Baik	1 unit	
	6) Filling cabinet	24 unit	Baik	24 unit	
	7) Swithhub	1 unit	Baik	1 unit	
	8) Almari sorok	13 unit	Baik	13 unit	
	9) Monitor	1 unit	Baik	1 unit	
	10) Almari besi metal	36 unit	Baik	36 unit	
	11) Almari kayu	5 unit	Baik	5 unit	

	12) Papan visual	1 unit	Baik	1 unit	
	13) Whiteboard	9 unit	Baik	9 unit	
	14) Mesin presensi sidik jari	3 unit	1 Baik	1 unit	Rusak 2
	15) Pemotong kertas	2 unit	Baik	2 unit	
	16) Layar proyektor	9 unit	Baik	9 unit	
	17) Kaca hias	2 unit	Baik	2 unit	
	18) Kursi hadap depan	21 unit	Baik	21 unit	
	19) Audio kaset recorder	1 unit	Baik	7 unit	
	20) Slide proyektor	1 unit	Baik	1 unit	
	21) Peralatan cetak ID card	1 unit	1 Rusak	1 unit	
	22) Monitor	1 unit	Baik	1 unit	
	23) Kursi tamu	23 unit	Baik	23 unit	
	24) Sofa	1 set	Baik	1 set	
	25) Meja rapat	154 unit	Baik	154 unit	
	26) Meja kubikel	33 unit	Baik	33 unit	
	27) Meja ketik	5 unit	Baik	5 unit	
	28) Meja komputer	10 unit	Baik	10 unit	
	29) Kursi putar	24 unit	Baik	24 unit	
	30) Kursi kerja	48 unit	Baik	48 unit	
	31) Kursi rapat	274 unit	Baik	274 unit	
	32) Kursi biasa	22 unit	Baik	22 unit	
	33) Almari es	2 unit	Baik	2 unit	
	34) Jam elektronik	10 unit	Baik	10 unit	
	35) AC	13 unit	Baik	13 unit	
	36) Kipas angin	15 unit	Baik	15 unit	
	37) TV	2 unit	Baik	2 unit	
	38) Tape Recorder	1 unit	Baik	1 unit	
	39) Wireless	1 unit	Baik	1 unit	
	40) Komputer PC	34 unit	Baik	34 unit	
	41) Laptop	200 unit	Baik	200 unit	
	42) Notebook	129 unit	Baik	129 unit	
	43) Printer	30 unit	25 Baik	30 unit	5 Rusak
	44) LCD	6 unit	3 Baik	6 unit	3 Rusak
	45) Kamera	3 unit	0 Baik	3 unit	3 Rusak
	46) Pesawat telepon &airphone	5 unit	Baik	12 unit	
	47) Mesin faximile	1 unit	Baik	1 unit	
	48) Tangga aluminium	1 unit	Baik	1 unit	
	49) Buku pustaka	279 judul	Baik	300 judul	
	50) Handy talky	5 unit	Baik	5 unit	
	51) Barcode scanner	4 unit	Baik	4 unit	
	52) Metal detector	2 unit	Baik	2 unit	
	53) Genset	1 unit	Baik	1 unit	
	54) Kardex besi (lemari dorong)	1 unit	Baik	1 unit	
	55) Lampiker	1 unit	Baik	1 unit	

	56) CCTV	2 set	Baik	2 set	
	57) Multidisplay/video wall	4 unit	Baik	4 unit	
	58) Meja setengah biro	61 unit	Baik	61 unit	
	59) Kursi lipat	61 unit	Baik	61 unit	
	60) Air cleaner	10 unit	Baik	10 unit	
	61) Micropone floorstand	1 unit	Baik	1 unit	
	62) Stabilisator	2 unit	Baik	2 unit	
	63) Gambar presiden	1 set	Baik	1 set	
4	Gedung dan Bangunan:				
	1) Gedung BKPSDM	1 unit	Baik	1 unit	
	2) Gedung UPT Penilaian Kompetensi	1 unit	Baik	1 unit	
	3) Gedung UPT Diklat	-	-	1 unit	
	4) Ruang Merokok	1 unit	Baik	1 unit	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021

1.6 Keuangan

Dukungan dana atau anggaran untuk melaksanakan program dan kegiatan pada BKPSDM Kota Yogyakarta pada tahun 2021 berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah sebesar Rp20.616.763.518,- . Ringkasan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta di tunjukan pada Tabel 1.6, sebagai berikut:

Tabel I.6 Ringkasan Anggaran BKPSDM Tahun 2021

Uraian	Jumlah (Rp.)
Belanja Daerah	
Belanja Operasi	**18.761.063.518**
Belanja Pegawai	7.880.613.414
Belanja Barang dan Jasa	10.880.450.104
Belanja Modal	**1.855.700.000**
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	1.754.700.000
Belanja Modal Jalan, Jaringan, dan Irigasi	100.000.000
Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	1.000.000
Jumlah	**20.616.763.518**

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Rincian program dan kegiatan dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta ditunjukan pada Tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel I.7 Rincian Anggaran BKPSDM Tahun 2021

Uraian	Jumlah (Rp)
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**11.048.240.694**
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.400.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.932.983.710
Administrasi Umum Perangkat Daerah	507.185.692
Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	1.854.700.000
Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	306.678.092
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	440.293.200
Program Kepegawaian Daerah	**3.066.238.232**
Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN	1.920.305.000
Mutasi dan promosi ASN	301.014.232
Pengembangan kompetensi ASN	552.077.000
Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	292.842.000
Program Pengembangan SDM	**6.502.284.592**
Pengembangan Kompetensi Teknis	6.502.284.592
Jumlah	**20.616.763.518**

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

1.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. Pada bagian ini berisi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya;
2. Langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut;
3. Langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKjIP/manfaat LKjIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, isu strategis, keadaan sumber daya (keadaan pegawai, keadaan sarana dan prasarana, keuangan) dan sistematika penulisan LkjIP.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan dan perubahan perjanjian kinerja Tahun 2021. Rencana Anggaran Perubahan Tahun 2021, Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepada Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis pembandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula Inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas, dan kolaborasi lintas sektor yang mendukung.

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/ kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN

BAB 2

Perencanaan & Perjanjian Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. *Perencanaan Strategis*
2. *Perjanjian Kinerja Tahun 2021*
3. *Rencana Anggaran Tahun 2021*
4. *Instrumen Pendukung*

2.1 Perencanaan Strategis

Keberhasilan Perangkat Daerah harus didukung oleh adanya perencanaan yang baik. Maka perlu adanya perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan Strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan.

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai acuan apa yang akan dicapai pada 5 tahun mendatang dan bagaimana cara mencapainya setiap tahunnya serta target-target apa yang ingin diwujudkan setiap tahapan satu tahunnya untuk mencapai tujuan 5 tahunan. Oleh Karena itu perencanaan tahunan atau Rencana Kerja (Renja) tahunan merupakan turunan dari tahapan renstra per tahun. Maka penyusunan Rencana Kerja Tahunan tidak boleh lepas dari Renstra yang telah disusun sebelumnya.

Dokumen Renstra BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 adalah turunan dokumen perencanaan RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah, yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada RPJP Daerah dengan memperhatikan RPJMD. Renstra Perangkat Daerah dijabarkan setiap tahun ke dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagai pedoman dalam penyusunan RKA Perangkat Daerah yang mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran dan Plafon Prioritas Anggaran Sementara (KUA PPAS).

2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi Misi dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022 sebagai berikut,

Tabel II.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022

Visi	Misi	Sasaran Daerah
Meneguhkan Kota Yogyakarta Sebagai Kota Nyaman Huni Dan Pusat Pelayanan Jasa Yang Berdaya Saing Kuat Untuk Keberdayaan Masyarakat Dengan Berpijak Pada Nilai Keistimewaan	1. Meningkatkan Kesejahteraan dan Keberdayaan Masyarakat	1. Kemiskinan Masyarakat Menurun
		2. Keberdayaan Masyarakat Meningkat
		3. Ketahanan Pangan Masyarakat Meningkat
	2. Memperkuat ekonomi kerakyatan dan daya saing Kota Yogyakarta	1. Ketimpangan Pendapatan Antar Penduduk Menurun
		2. Pertumbuhan Ekonomi Meningkat
	3. Memperkuat moral, etika, dan budaya masyarakat Kota Yogyakarta	1. Gangguan ketentraman dan ketertiban masyakarat menurun
	4. Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, sosial, dan budaya	1. Kualitas pendidikan meningkat
		2. Harapan hidup masyarakat meningkat
		3. Peran serta masyarakat dalam pengembangan dan pelestarian budaya meningkat
	5. Memperkuat tata kota dan kelestarian lingkungan	1. Kesesuaian pemanfaatan ruang meningkat

		2.	Kualitas lingkungan hidup meningkat
	6.	Membangun sarana dan prasarana publik dan permukiman	1. Infrastruktur wilayah meningkat
	7.	Meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih	1. Kapasitas tata kelola pemerintahan meningkat

(Sumber: RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022)

Berdasarakan tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah, serta tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM Kota Yogyakarta mendukung pada pencapaian Sasaran Kapasitas tata kelola pemerintahan meningkat, yang di ukur dengan indikator capaian sasaran Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta salama 5 (lima) tahun anggaran adalah Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara.

Sasaran Strategis

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

Tabel II.2 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Target tahunan					
				2017	2018	2019	2021	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	Persen	75,70	65,70	62,90	91,69	91,80	92,60

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

2.1.3 Strategi, Program dan Kegiatan

Dalam upaya pencapaian target pada Rencana Strategis di Tahun 2021, BKPSDM Kota Yogyakarta didukung oleh 3 program dan kegiatan. Program dan kegiatan tersebut ditunjukan pada tabel sebagai berikut.

Tabel II.3 Strategi, Program dan Kegiatan

NO.	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
1	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
			Administrasi Umum Perangkat Daerah
			Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
			Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah
			Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
		Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN
			Mutasi dan promosi ASN
			Pengembangan kompetensi ASN
			Pengembangan kompetensi ASN
			Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
		Program Pengembangan SDM	Pengembangan Kompetensi Teknis

(Sumber: Subag PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

2.2 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu 1 (satu) tahun. PK merupakan kesepakatan antara pengemban tugas (penerima amanah) dengan atasannya (pemberi amanah). Tujuan PK ini adalah untuk mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya.

PK juga berfungsi untuk menciptakan tolok ukur kinerja sebagai alat untuk menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

a. Terjadinya pergantian atau mutasi pejabat;
b. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran;
c. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

BKPSDM Kota Yogyakarta menyusun perjanjian kinerja perubahan karena terdapat perubahan strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran seperti alokasi anggaran. Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan DPA. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel II.4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN
1	2	3	4	5
1	**Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat**	**Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara**	persen	91,80

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

2.3 Rencana Anggaran Perubahan Tahun 2021

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp Rp22.005.224.082,- .Adanya pandemi virus *Covid-19* di Indonesia mengharuskan pemerintah daerah melaksanakan *refocussing* kegiatan dan realokasi anggaran berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2021 tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran serta Pengadaan Barang dan Jasa dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Desease 2019 (Covid-19).

Refocussing dan realokasi anggaran dalam rangka percepatan penanganan dan pemulihan kesehatan masyarakat serta pemulihan ekonomi dilaksanakan melalui mekanisme revisi anggaran yang kemudian disahkan melalui APBD Perubahan. Melalui mekanisme perubahan APBD 2021, Anggaran BKPSDM Kota Yogyakarta mengalami perubahan sehingga total anggaran menjadi Rp 20.616.763.518,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 18.761.063.518,- dan belanja modal sebesar Rp 1.855.700.000,- .Belanja operasi terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp 7.880.613.414,- ditambah belanja barang dan jasa sebesar Rp 10.880.450.104,-

2.3.1 Target Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

Tabel II.5 Target Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta pada APBD PerubahanTahun 2021

Uraian	Target	Prosentase
Belanja Operasi	Rp18.761.063.518,-	91,09%
Belanja Modal	Rp1.855.700.000,-	8,91 %
Jumlah	**Rp20.616.763.518,-**	**100 %**

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja Tahun 2021 BKPSDM Kota Yogyakarta, dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel II.6 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis

No.	Sasaran	Anggaran	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat	Rp9.217.406.824	49,07%	Anggaran untuk sasaran strategis sebesar 49,07% dibandingkan dengan total belanja operasi BKPSDM tahun 2021

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2021*
2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
3. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya*
4. *Realisasi Anggaran*
5. *Inovasi*

A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM KOTA YOGYAKARTA

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta tahun 2021 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kota Yogyakarta dilakukan dengan membandingkan antara target

kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
1	**Kualitas ASN**	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	persen	91,80	95,44	103,96%

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Dari tabel di atas, terdapat 1 (satu) sasaran dengan 1 (satu) indikator. Pada tahun 2021, indikator Indeks Kualitas ASN tercapai sebesar 100% dibandingkan target indikator.

3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci untuk setiap indikator kinerja menurut sasaran stategis diuraikan sebagai berikut:

3.2.1 Sasaran Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat

Tolok ukur capaian sasaran Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat diukur dengan 1 (satu) indikator. Indikator tersebut yaitu indikator Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

NO	Sasaran	Indikator	Formula Indikator
1	2	3	4
1.	Kualitas aparatur sipil negara meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	50% persentase pemenuhan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Kinerja atas sasaran dimaksud pada tahun 2021 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No	Indikator Sasaran	Realisasi 2020	2021		
			Target	Realisasi	% Realisasi
1	2	3	4	5	6
1	**Indeks kualitas Aparatur Sipil Negara**	**91,69**	**91.80**	**95,44**	**103,96**
1.1	Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	87	87	90,93	**103, 82**
1.2	Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai	-	92	100	**108,69**
1.3	Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100	100	100	**100,00**
1.4	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	93.70	94	99,94	**106,31**

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

a. Pencapaian indikator sasaran "Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara"

Pada tahun 2021, sasaran Indeks Kualitas ASN terealisasi sebesar 103,96% dengan tingkat realisasi sebesar 95,44% dibandingkan target sebesar 91,80%. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 3,75%. Capaian indikator sasaran berdasarkan data Tabel III.4 adalah sebagai berikut: persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta tercapai 103,82%, persentase pelayanan kesejahteraan pegawai tercapai sebesar 108,69%, persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian tercapai sebesar 100%, persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan tercapai sebesar 106,31%.

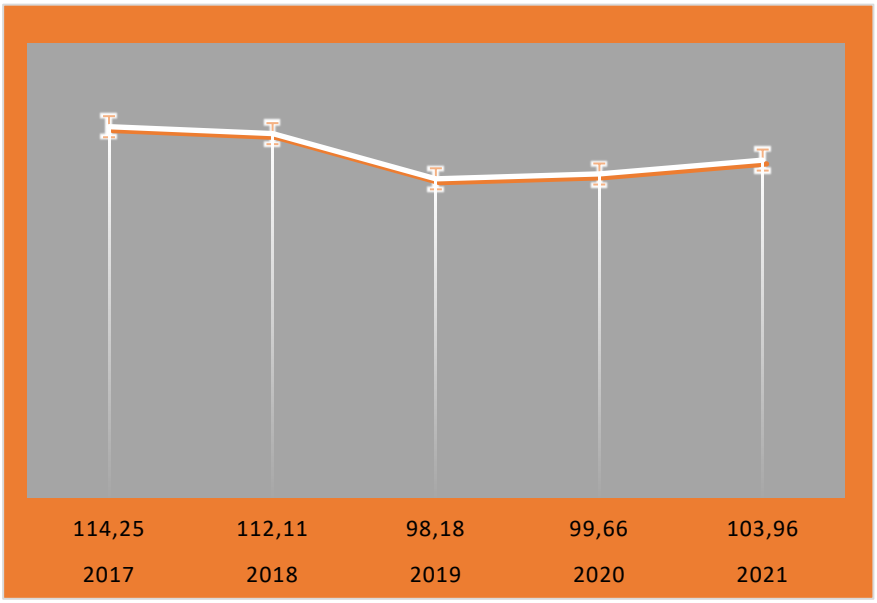
Berdasarkan data pada Tabel III.4 mengenai target dan realisasi kinerja menunjukkan realisasi kinerja Tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020 mengalami peningkatan untuk indikator sasaran persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta, persentase pelayanan kesejahteraan pegawai, persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan, sedangkan persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian tetap yakni sebesar 100%.

Pengukuran dan perbandingan realisasi kinerja serta tingkat capaian kinerja selama 5 (tahun) terakhir masa Renstra ditunjukan pada Tabel III.5 dan Gambar 3.1 tentang perbandingan capaian indikator sasaran strategis.

Tabel III.5 Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis

No.	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Tingkat capaian (%)
1.	2017	75.70*	86,49	114.25
2.	2018	65,70*	73,66	112.11
3.	2019	69,20*	70,48	98.18
4.	2020	91,69*	92.00	99.66
5.	2021	91,80*	95,44	103,96

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)
*Ket. * Sesuai hasil Reviu Renstra*



Gambar 3.1 Perbandingan capaian indikator sasaran strategis

Dari table III.5 dan dan gambar 3.1, besaran capaian di Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 4,3% dibanding Tahun 2020 dan Tahun 2019. Formula indikator sasaran adalah penjumlahan dari masing-masing indikator program, yaitu **"50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan ASN**". Pemenuhan penataan dengan porsi terbesar

yaitu 50%, dengan persentase target terbesar daripada dua indikator yang lain. Adapun penjelasan masing-masing formulasi kami jelaskan sebagaimana huruf b, c dan d berikut.

b. Pencapaian indikator program "Persentase Pemenuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta".

Pemenuhan penataan ASN adalah indikator program pertama BKPSDM yaitu program kepegawaian daerah dengan formulasi indikatornya yaitu:

$$\textit{Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta} = \left(\frac{ASN\ yang\ tertata}{Jumlah\ kebutuhan\ ASN\ yang\ akan\ ditata} \right) x100\%$$

Apabila melihat dari definisi penataan, menurut Perka BKN Nomor 37 Tahun 2011 penataan adalah suatu proses untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan penataan pegawai, sehingga memudahkan perencanaan pegawai yang meliputi pengadaan, penempatan, pengembangan dan pemberhentian.

Penataan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Yogyakarta selain penataan dengan melakukan analisis jabatan, menyusun data peta jabatan yang kemudian menghasilkan data analisis kebutuhan pegawai sebagai dasar penyusunan formasi pegawai juga melaksanakan penataan yang merupakan hasil dari pelaksanaan analisis dan perencanaan dan perancangan kebutuhan pegawai dalam rangka memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pada tahun 2021, realisasi jumlah ASN yang tertata melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian 103,82%, meskipun capaian sudah mencapai lebih dari 100%, dalam proses pelaksanaan penataan terdapat kendala dan pendorong selama proses pelaksanaan sehingga mempengaruhi peningkatan capaian kinerja Tahun 2021. Dalam prosesnya, meskipun

terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan, BKPSDM Kota Yogyakarta sudah merumuskan alternative solusi atas permasalahan atau kendala yang ada, sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Beberapa kendala/hambatan dalam proses penataan yaitu:

1) Dilaksanakan perpanjangan pendaftaran proses seleksi JPT Pratama Tahun 2021 pada formasi jabatan Inspektur, karena jumlah pendaftar sampai dengan tanggal yang telah ditentukan belum tercukupi sesuai dengan standar seleksi, yakni minimal 3 (tiga) orang pendaftar. Hal tersebut terjadi dikarenakan persyaratan pada jabatan Inspektur harus mempunyai sertifikasi pengawasan, sedangkan tidak semua pegawai pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengawasan. Persyaratan tersebut merupakan syarat mutlak dari Kemendagri RI untuk posisi Inspektur. Terkait dengan belum tercukupinya jumlah pendaftar, maka dilaksanakan perpanjangan waktu pendaftaran proses seleksi JPT Pratama.
2) Pada proses penataan melalui mutasi internal dan eksternal, terkendala pada jumlah pegawai yang kurang seimbang dengan kebutuhan pegawai yang akan ditata dalam jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja OPD. Terkait dengan hal tersebut, BKPSDM Kota Yogyakarta berupaya melakukan penataan pegawai yang ada melalui redistribusi pegawai dan membuka peluang untuk ASN dari Pemerintah Daerah maupun instansi vertikal dari luar Kota Yogyakarta yang masuk ke Pemerintah Kota Yogyakarta, yang telah sesuai dengan kriteria dan lulus ujian kompetensi.

Faktor pendorong dalam proses penataan yaitu:

1) Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi dari Pemerintah Pusat yang berdampak pada keharusan untuk melakukan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Hal ini tidak hanya dilakukan dengan penataan pejabat administrator dan pengawas untuk dialihkan ke jabatan fungsional tertentu tetapi juga sekaligus penataan jabatan pelaksana untuk disesuaikan dengan struktur organisasi yang baru.

2) Pada proses seleksi dan penataan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, faktor pendorong pelaksanaan seleksi tersebut adalah dukungan dana dari APBD Pemerintah Kota Yogyakarta, koordinasi yang baik antar panitia seleksi, instansi terkait, dan KASN serta dukungan dari Walikota selaku PPK.
3) Pada proses penataan jabatan struktural, terdapat dukungan data dari proses penilaian kompetensi serta data riwayat kepegawaian yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Terpadu (SIMPINTAR), sehingga memudahkan bagi tim penilai kinerja untuk melaksanakan penataan sesuai hasil penilaian kompetensi dan kualifikasi jabatannya.
4) Banyaknya mutasi masuk pegawai dari Daerah lain ke Pemerintah Kota Yogyakarta, disebabkan karena:
    a. Kota Yogyakarta terletak pada posisi yang sangat strategis yaitu sebagai pusat pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan berada ditengah-tengah 4 (empat) Kabupaten lainnya yaitu Bantul, Sleman, Kulon Progo dan Gunung Kidul. Selain itu juga terletak pada simpul strategis kota-kota di Jawa Tengah bagian selatan yaitu Solo ke arah timur, Magelang ke arah Utara serta Purworejo, Purwokerto dan Cilacap ke arah Barat, kemudian juga perlintasan Jawa bagian selatan yang menghubungkan Jawa Timur dan Jawa Barat.
    b. Adanya kesejahteraan pegawai yang baik ditunjukan dengan pemberian TPP berdasarkan kinerja pegawai.
    c. Adanya kepastian arah pengembangan karier ASN di Pemerintah Kota Yogyakarta, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki. Pola karier tersebut berdasarkan Peraturan Walikota Nomer 134 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta, dengan pola vertikal, horizontal, dan diagonal.

d. Seleksi mutasi yang transparan dan akuntabel juga merupakan pendorong meningkatnya pengajuan mutasi luar Daerah ke Pemerintah Kota Yogyakarta.

5) Adanya evaluasi pengadaan ASN sebagai informasi yang valid tentang kinerja kebijakan, program dan kegiatan, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai.

Adapun target dan realisasi indikator program pemenuhan penataan ASN sebagaimana tabel berikut.

Tabel III.6 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah

Program	Indikator Program	Formula Indikator	Sumber Data	Target (orang)	Realisasi (orang)
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pemenuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	Jumlah ASN yang tertata dibagi jumlah keseluruhan kebutuhan ASN yang akan ditata x 100%	Jumlah ASN yang tertata	4.587	5.010
			Jumlah keseluruhan kebutuhan ASN yang akan ditata	5.263	5.510

(Sumber: Bidang Perencanaan dan Pengembangan)

Data tersebut apabila dijumlahkan sesuai dengan formulasi adalah sebagai berikut:

$$\textit{Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta} = \left(\frac{ASN\ yang\ tertata}{Jumlah\ kebutuhan\ ASN\ yang\ akan\ ditata} \right) x100\%$$

$$\textit{Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta} = \left(\frac{5.010}{5.510} \right) x100\%$$

$$= 90{,}93\%$$

Apabila dibandingkan dengan formulasi sasaran yaitu **"50% persentase pemenuhan penataan ASN"**, maka hasilnya sebagai berikut.

ASN yang tertata = 50% x 90,93

= 45,50%

c. Pencapaian indikator program "Persentase Ketepatan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian"

Ketepatan waktu mengandung arti bahwa pelaksanaan pelayanan dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Pelayanan administrasi kepegawaian adalah bagian dari pelayanan publik, meskipun pelayanan diperuntukkan sebagian besar untuk pegawai di lingkungan organisasi. Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala macam yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.

Penerapan SIM kepegawaian di Pemerintah Kota Yogyakarta sudah dapat dimanfaatkan secara optimal melalui *Jogja Smart Service (JSS)* lewat fitur SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). Fitur SIMPEG ini mempermudah pengusulan proses administrasi kepegawaian seperti:

a. Usulan perubahan data kepegawaian;
b. Usulan kenaikan pangkat;
c. Usulan pensiun;
d. Usulan satyalencana.

Selain SIMPEG, proses penilaian kinerja pegawai dipermudah dengan adanya SIM E-PKP. Adanya SIM E-PKP memudahkan pegawai dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai, sehingga adanya SIM ini akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja pegawai.

Website milik BKPSDM Kota Yogyakarta dengan alamat bkpp.jogjakota.go.id, juga menampilkan informasi publik yang terbaharui setiap waktu dan informasi-informasi lainnya terkait syarat, aturan dan ketentuan-ketentuan dalam hal kepegawaian. Selain itu adanya fitur E-SKM (Survey Kepuasan Layanan Kepegawaian Secara Elektronik) yang

terintegrasi pada website BKPSDM Kota Yogyakarta, memberikan kemudahan bagi pegawai penerima layanan untuk mengevaluasi kinerja dalam pelayanan pegawai melalui pengisian survey kepuasan layanan kepegawaian secara elektronik.

Proses fasilitasi kepegawaian juga dipermudah dengan adanya system aplikasi dari instansi vertikal seperti, pengajuan penghargaan satyalancana karyasatya melalui E-SLKS dari Kemendagri RI, pengajuan LHKPN melalui E-LHKPN dari KPK, Pengusulan Taspen melalui E-Taspen, serta pengajuan kenaikan pangkat diproses melalui SAPK dari BKN. Proses otomasi pelayanan tersebut berpengaruh pada ketepatan waktu pemrosesan dan penyelesaian pengajuan pelayanan kepegawaian.

Salah satu dari indikator program yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2017-2022 adalah ketepatan waktu pelayanan, dimana ketepatan waktu berfokus pada pelaksanaan pelayanan yang diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Indikator ketepatan waktu pelayanan dijadikan indikator ukuran, bahwa tidak ada penundaan pemrosesan layanan sejak diajukan sampai dengan selesainya pelayanan di BKPSDM Kota Yogyakarta. Berkaitan dengan pelayanan administrasi kepegawaian, pada Program Kepegawaian Daerah terdapat beberapa jenis layanan kepegawaian, antara lain:

a. Layanan pengajuan kenaikan pangkat ASN;
b. Layanan pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
c. Layanan pengajuan JKK dan JKM;
d. Layanan pengajuan penghargaan Satyalancana;
e. Pemrosesan pengajuan izin untuk melangsungkan perceraian;
f. Pemrosesan penjatuhan hukuman disiplin;
g. Penyelesaian administrasi TPP;
h. Pengajuan Karis, Karsu, Karpeg, Cuti;
i. Layanan terhadap pejabat fungsional tertentu (JFT);
j. Rekomendasi Tugas Belajar;
k. Rekomendasi Izin Belajar dalam negeri dan Diklat ke Luar Negeri;

l. Penilaian Kompetensi Pegawai;
m. Fasilitasi Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat PI;
n. Layanan konseling pegawai;
o. Pengajuan pensiun bagi ASN yang memasuki masa pensiun;
p. Layanan kepegawaian lainnya.

BKPSDM Kota Yogyakarta berkomitmen untuk mewujudkan pelayanan kepegawaian yang cepat, tepat dan akuntabel, untuk mewujudkan hal tersebut maka disusunlah Formulasi Indikator Program Kepegawaian Daerah sebagai berikut.

$$\textit{Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian} = \left(\frac{Jumlah\ pelayanan\ ASN\ yang\ diselesaikan}{Jumlah\ permintaan\ pelayanan} \right) x100\%$$

Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian diukur dari jumlah pelayanan ASN yang diselesaikan dibagi dengan jumlah permintaan pelayanan dikalikan 100%. Adapun target dan realisasi indikator program yaitu ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian sebagaimana tabel berikut.

Tabel III.7 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah

Program	Indikator Program	Formula Indikator	Sumber Data	Target sesuai Renstra (orang)	Realisasi tepat waktu (orang)
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Ketepatan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibagi jumlah permintaan pelayanan x 100%	Jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu	3.500	5.290
			Jumlah permintaan pelayanan	3.500	5.290

(Sumber: Bidang Administrasi Kepegawaian)

Tabel III.8 Rincian Target Kinerja Indikator Program Kepegawaian Daerah

Program	Indikator Program	Kegiatan	Formula Indikator	Target Kinerja Kegiatan
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Ketepatan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100%
		Pengembangan kompetensi ASN		100%

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Tabel III.9 Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021

Indikator Program	Tolok Ukur	Target	Realisasi	Jumlah layanan
Program Kepegawaian Daerah	Pemprosesan pencantuman gelar akademik	25 ASN	84 ASN	84 ASN
	Penataan ASN (Mutasi Internal Pemerintah Kota Yogyakarta)	130 ASN	576 ASN	576 ASN
	Pengelolaan mutasi ASN	15 ASN	56 ASN	56 ASN
	Pengajuan kenaikan pangkat ASN laporan pemrosesan rekrutmen pegawai	600 Orang	688 Orang	688 Orang
	Pemprosesan pemberhentian dan pensiun ASN	300 Orang	323 Orang	323 Orang
	Pemprosesan layanan kepegawaian (karis, karsu, karpeg, kgb)	1 laporan	1 laporan	66 Orang
	Pelaksanaan uji kesehatan pegawai	6 ASN	5 ASN	5 ASN
	Pemprosesan pengajuan klaim JKK dan JKM	1 Laporan	1 laporan	4 Orang
	Pemprosesan pengajuan satyalancana	300 ASN	726 ASN	726 ASN
	Pelaksanaan konseling pegawai	15 Kali	11 Kali	20 Orang
	Pelaksanaan pembinaan mental dan spiritual	4 Kali	3 Kali	150 Orang
	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	7 Orang
	Laporan pemprosesan izin perceraian pegawai	1 Laporan	1 Laporan	11 Orang
	Ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	30 ASN	93 ASN	93 ASN
	Pembinaan jabatan fungsional	120 pjbt fung	121 pjbt fung	121 pjbt fung
	Pengelolaan angka kredit	900 pjbt fungs	1830 pjbt fungs	1830 pjbt fungs

	ASN yang mengikuti pendidikan	40 ASN	87 ASN	87 ASN
	Pemprosesan pengajuan seleksi peserta pendidikan	5 ASN	4 ASN	4 ASN
	Pengurusan izin keluar negeri berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan	1 Orang	2 Orang	2 Orang
	ASN yang mengikuti penilaian kompetensi	500 Orang	463 Orang	463 Orang
	Laporan administrasi tambahan penghasilan pegawai	1 Dokumen	1 Dokumen	51 OPD
	Penilaian kinerja pegawai	1 Dokumen	1 Dokumen	51 OPD

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Pelayanan administrasi kepegawaian dihitung dari perbandingan antara permintaan pelayanan dengan jumlah pelayanan sesuai permintaan, yang dilayani tepat waktu. Tepat waktu diukur dari pelaksanaan pelayanan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Formulasi pengukuran ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian = $\left(\frac{Jumlah\ pelayanan\ ASN\ yang\ diselesaikan}{Jumlah\ permintaan\ pelayanan} \right) x100\%$

Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian = $\left(\frac{5.290}{5.290} \right) x100\%$

= 100%

Apabila dibandingkan dengan formulasi sasaran yaitu **"20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian"**, maka hasilnya sebagai berikut.

Pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu

= 20% x 100%

= 20%

Pencapaian sasaran tersebut dikategorikan berhasil karena capaian mencapai 100%, ketercapaian sasaran tersebut tidak lepas dari faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan proses pelayanan administrasi kepegawaian. Hambatan tersebut antara lain:

a. Beberapa proses pelayanan kepegawaian masih dengan persyaratan berkas manual, antara lain:
    a. Fasilitasi permohonan penerbitan kartu identitas isteri/ suami sah dari ASN (Karis dan Karsu) serta Kartu Pegawai (Karpeg). Dokumen pengajuan Karis/Karsu/Karpeg discan selanjutnya dokumen tersebut dikirimkan ke BKN RI dalam bentuk *softfile;*
    b. Pemrosesan JKK dan JKM;
    c. Penilaian Angka Kredit;

Faktor pendorong pelaksanaan proses pelayanan administrasi kepegawaian, antara lain:

a. Penggunaan aplikasi terintegrasi

    Layanan administrasi kepegawaian melalui aplikasi terintegrasi maupun menggunakan Sistem Informasi Manajemen milik Pemerintah Kota Yogyakarta maupun Instansi vertikal, antara lain:
    a. Pengajuan kenaikan pangkat melalui SAPK,
    b. Pengajuan tanda penghargaan Satyalancana Karyasatya melalui e-SLKS,
    c. Layanan Cuti Pegawai melalui JSS,
    d. Layanan Presensi pegawai melalui e-Presensi Online,
    e. Pegajuan pemberhentian dan pensiun melalui LOOP,
    f. Penilaian kinerja pegawai melalui e-PKP 360o,
    g. Fasilitasi LHKPN melalui e-LHKPN,
    h. Layanan data dan informasi kepegawaian (SIMPEG) melalui alamat jss.jogjakota.go.id.
    i. Informasi terkait layanan kepegawaian dan informasi publik tentang kepegawaian melalui website bkpp.jogjakota.go.id.

b. Pemanfaatan google form untuk mempermudah pengajuan usulan mutasi antar daerah.

c. Adanya evaluasi pelaksanaan layanan administrasi kepegawaian untuk mengukur seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai.

Gambar 3.2 Layanan Kepegawaian Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi

c. Pencapaian indikator program "persentase pelayanan kesejahteraan pegawai"

Tujuan pemberian kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga pegawai diharapkan dapat produktif dalam bekerja. Bentuk-bentuk kesejahteraan bagi ASN seperti:

a. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan

Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di luar gaji, tunjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, tunjangan Jabatan Administrasi dan tunjangan jabatan fungsional. Dasar penetapan besaran TPP berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 32 Tahun 2019 tentang kelas jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 147 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Parameter pemberian TPP yakni ada 2 (dua) yaitu:

a. Parameter Basic

Parameter basic berdasarkan beban kerja dan Prestasi kerja.

b. Parameter Tambahan

Parameter tambahan berdasarkan kondisi kerja yaitu sesuai kemampuan keuangan daerah, kelangkaan profesi minimal 10% basic TPP, dan pertimbangan obyektif lainnya.

Indikator pemberian TPP yakni berdasarkan indikator disiplin kerja dengan bobot 40% dan indikator produktivitas kerja dengan bobot 60%. Perhitungan komponen untuk indikator disiplin kerja dengan bobot 40% tersebut terdiri dari:

a. Presensi (50%);
b. Penilaian kinerja pegawai (25%);
c. Capaian kinerja organisasi (25%).

Sedangkan indikator produktivitas kerja diperoleh dari Aktivitas Harian Jabatan (e-kinerja) dan diukur dari kegiatan uraian tugas jabatan dalam 1 (satu) hari kerja, dengan Waktu Kerja Efektif paling sedikit 360 (tiga

ratus enam puluh) menit dan setiap bulan mencapai 6.750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit. Setiap Pegawai mengisi Aktivitas Harian Jabatan dalam e-kinerja yang jenisnya telah ditetapkan sesuai dengan nama jabatan.

b. Pemberian tanda kehormatan satyalancana karya satya

Bentuk perhatian Pemerintah terhadap ASN yang memiliki loyalitas, kinerja dan prestasi yang baik diwujudkan dengan pemberian berbagai penghargaan, salah satunya adalah dengan pemberian tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya. Penganugerahan Satyalancana Karya Satya merupakan penghargaan dari Negara terhadap PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta penuh dengan pengabdian, kejujuran, kecakapan dan disiplin, sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai yang lainnya. Tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya PNS dibedakan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Satyalancana Karya Satya berwarna perunggu, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
2. Satyalancana Karya Satya berwarna perak, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.
3. Satyalancana Karya Satya berwarna perunggu, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun.

c. Pemberian JKK dan JKM

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 yang telah diubah dengan PP Nomor 66 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015, TASPEN mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang merupakan perlindungan atas resiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Sedangkan Jaminan Kematian (JKM) adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian. Adanya program JKK dan

JKM tersebut dapat membantu pegawai ASN merasa aman serta nyaman dalam setiap langkah pekerjaannya.

Terdapat hambatan dan pendorong dalam pelayanan kesejahteraan pegawai. Faktor penghambat pelayanan kesejahteraan pegawai antara lain:

a. Perencanaan TPP belum menggunaan SIM Perencanaan TPP. Alternatif solusi untuk hal tersebut adalah menggunakan formula excel dan mulai merumuskan SIM Perencanaan terintegrasi.

Sedangkan faktor pendorong pelayanan kesejahteraan pegawai antara lain:

a. Adanya Sistem Informasi Manajemen Elektronik Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sistem informasi tersebut merupakan sisem yang dipakai sebagai dasar untuk penghitungan pemberian Tambahan Penghasilan bagi ASN di Kota Yogyakarta, sehingga akan memudahkan dalam perhitungan pemberian tambahan penghasilan.
b. Adanya payung hukum yang jelas di Pemerintah Kota Yogyakarta dengan terbitnya Peraturan Walikota Yogyakarta Nomer 124 Tahun 2021 Tentang perubahan kedua atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 147 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
c. Adanya alur yang jelas dalam pengajuan TPP karena sudah diatur dalam Sistem Operasional Prosedur (SOP) TPP ASN berdasarkan Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 487 Tahun 2020.
d. Adanya evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur yang valid tentang kinerja kebijakan, program dan kegiatan, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai.

Adapun target dan realisasi indikator program persentase pelayanan kesejahteraan pegawai sebagaimana tabel III.10 berikut.

Tabel III.10 Target dan Realisasi Indikator Program Kepegawaian Daerah

Program	Indikator Program	Formula Indikator	Sumber Data	Target (orang)	Realisasi (orang)
Program Kepegawaian Daerah	Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai	Jumlah layanan kesejahteraan yang diselesaikan tepat waktu dibagi jumlah pengajuan pelayanan kesejahteraan dikali 100%	Layanan kesejahteraan yang diselesaikan tepat waktu	730	730
			Jumlah pengajuan pelayanan kesejahteraan	730	730

(Sumber: Bidang Manajemen Karier Kinerja dan Kesejahteraan)

Data tersebut apabila dijumlahkan sesuai dengan formulasi adalah sebagai berikut:

Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai = $\left(\frac{\text{Jumlah layanan kesejahteraan yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{jumlah pengajuan pelayanan kesejahteraan}}\right) x100\%$

Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta = $\left(\frac{730}{730}\right) x100\%$

= 100%.

d. Pencapaian indikator program "Persentase Kelulusan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan"

Tujuan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang Aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaanya dengan baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil. kreatif, disiplin, profesional, khususnya untuk ASN agar dicapainya kompetensi

tertentu. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegarai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, Pengembangan kompetensi tersebut melalui pendidikan dan pelatihan pegawai.

Sesuai ketentuan Undang-undang ASN, bahwa setiap PNS dipersyaratkan untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran dalam waktu satu tahun. Untuk memenuhi amanat Undang-undang tersebut, Pemerintah Kota Yogyakarta sangat mendukung kegiatan peningkatan kompetensi pegawai melalui dukungan APBD dalam pelaksanakan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan bagi ASN, baik fasilitasi, pengiriman maupun pelaksanaan/ swakelola diklat oleh BKPSDM pada tahun 2021. BKPSDM Kota Yogyakarta melalui Bidang Peningkatan Kompetensi SDM, melaksanakan Program pengembangan SDM, antara lain:

a. Pelatihan Kepemimpinan
b. Pelatihan/bimbingan teknis dan fungsional
c. Pelatihan Dasar (Latsar)
d. Pemberian Beasiswa Pendidikan Formal
e. Kursus singkat
f. Sosialisasi/Desiminasi bagi ASN

Adapun manfaat pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai berkaitan dengan peningkatan kinerja, yaitu:

a. Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik;
b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi;
c. Timbulnya motivasi dan dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
d. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi tekanan dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;

e. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual;
f. Meningkatnya kepuasan kerja

Pengembangan kompetensi melalui program Pendidikan dan pelatihan juga didukung oleh Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi (SIMPINTER) yang dikembangkan sejak tahun 2020. SIMPINTER merupakan data kediklatan yang terintegrasi secara system dalam aplikasi dan terkoneksi dengan SIM Kepegawaian dalam JSS. SIMPINTER menyajikan data terkait analisis kebutuhan diklat, kesenjangan pelatihan level individu dan pelatihan yang dapat diikuti oleh setiap ASN.

APBD tahun 2021 untuk kegiatan pengembangan kompetensi teknis ditetapkan sebesar Rp8.181.234.592 dan dilakukan revisi melalui APBDP menjadi Rp6.502.284.592. Selain itu untuk bidang urusan pendidikan dan pelatihan pada kegiatan pengembangan kompetensi ASN dengan anggaran ditetapkan Rp 278.724.000 kemudian dilakukan revisi melalui APBDP menjadi sebesar Rp 188.414.000, Perbandingan APBD dan APBDP BKPSDM untuk bidang urusan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel III.11 Perbandingan APBD dan APBDP Pada BKPSDM Tahun 2021

Uraian Kegiatan	Murni 2021		Perubahan 2021	
	Anggaran (Rp)	Target fisik	Anggaran (Rp)	Terget fisik
Pengembangan kompetensi ASN	278.724.000	1 laporan	188.414.000	1 laporan
Pengembangan kompetensi teknis	8.181.234.592	1 laporan	6.502.284.592	1 laporan

(Sumber: Subbagian PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)

Selanjutnya data realisasi dibandingkan target renstra capaian kinerja Program Pengembangan SDM ditunjukkan pada table III.12.

Tabel III.12 Capaian Kerja Program Pengembangan SDM

Program	Indikator Program	Formula Indikator	Sumber Data	Target sesuai Renstra (orang)	Realisasi ASN yang mengikuti Diklat (orang)
Program pengembangan SDM	Persentase Kelulusan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah ASN yang lulus Diklat dibagi jumlah ASN yang mengikuti Diklat x 100%	Jumlah ASN yang lulus Diklat	1.730	1.799
			Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	1.840	1.800

(Sumber: Bidang Peningkatan Kompetensi SDM)

Tabel III.13 Realisasai Peserta Diklat Tahun 2021

Indikator Program	Tolok ukur	Mengikuti diklat (orang)	Lulus (orang)
Kelulusan ASN yang mengikuti diklat	Pelatihan teknis dan fungsional	1.141	1.141
	Pengiriman Pelatihan Kepemimpinan	61	61
	Pengiriman Pelatihan Dasar/Latsar	412	411
	ASN yang diberi izin belajar dan tugas belajar	93	93
	ASN yang mengikuti ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat PI	93	93
JUMLAH		1.800	1.799

(Sumber: Bidang Peningkatan Kompetensi SDM)

Pada Tahun 2021 diklat teknis dan fungsional yang telah terlaksana adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan jabatan fungsional bidan sebanyak (5 orang);
2. Pelatihan peran konsultasi bagi auditor internal sebanyak (4 orang);
3. Pelatihan teknik audit berbantuan komputer sebanyak (1 orang);
4. Diklat pembentukan auditor ahli sebanyak (3 orang);
5. Diklat Polisi Pamong Praja kategori trampil ke ahli (1 orang);
6. Diklat pembentukan bagi pejabat fung. PPUPD (6 orang);
7. Pelatihan Red teaming for government (4 orang);
8. Pelatihan juru sita pajak daerah (4 orang);

9. Pelatihan teknik audit berbantuan komputer (1 orang);
10. Pelatihan penilian maturitas SPIP (1 orang);
11. Diklat perkawinan dan perceraian dalam pelayanan administrasi kependudukan (2 orang);
12. Diklat fasilitasi pemanfaatan data kependudukan (1 orang);
13. Pelatihan fungsional auditor ahli Pertama (1 orang);
14. Pelatihan teknik audit berbantuan komputer (15 orang);
15. Pelatihan penyusunan proses bisnis dan SOP (1 orang);
16. Pelatihan calon analis kebijakan (1 orang);
17. Diklat pembentukan PPNS penegak perda (pola 300 JP) (2 orang);
18. Bimtek hukum pertanahan (3 orang);
19. Bimtek layanan pemadam kebakaran dan penyelamatan (3 orang);
20. Pelatihan penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi (2 orang);
21. Pelatihan audit pendapatan asli daerah 1 orang Pelatihan dasar analiisis kebijakan (2 orang);
22. Diklat automasi perpustakaan berbasis inlislite (2 orang);
23. Diklat pelestarian informasi bahan perpustakaan (1 orang);
24. Diklat pengkatalogkan diskriptif berbasis RDA (1 orang);
25. Diklat penulisan karya tulis ilmiah (3 orang);
26. Bimtel calon peserta sertifikasi pustakawan (2 orang);
27. Diklat promosi perpustakaan berbasis digital (3 orang);
28. Diklat layanan perpustakaan (1 orang);
29. Diklat manajemen perpustakaan (1 orang);
30. Diklat pelestarian fisik bahan perpustakaan (1 orang);
31. Diklat assesor akredtasi perpustakaan (1 orang);
32. Pelatihan Manajemen Pengawas (2 orang);
33. Pelatihan Audit Kinerja Pemerintah Daerah (42 orang);
34. Bimtek Kepmendagri Nomor 050-3708 Tahun 2020 (1 orang);
35. Diklat Reviu Rencana kerja anggaran perangkat daerah (1 orang);
36. Diklat Polisi Pamong Praja Kategori terampil ke kategori ahli (12 orang);
37. Workshop Nasional Asdeksi (41 orang);
38. Diklat Calon Kepala Sekolah (2 orang);

39. Bimtek Online Manajemen Kearsipan (14 orang);
40. Diklat Calon Pengawas Sekolah (2 orang);
41. Diklat kepamongprajaan bagi aparatur satuan polisi pamong praja (2 orang);
42. *Recognition Current Competency* (RCC) Asesor Kompetensi PBJ (3 orang);
43. Diklat Penilaian maturitas SPIP (12 orang);
44. Workshop Nasional Asdeksi "Peran sekretariat DPRD dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD, penyusunan laporan keuangan akhir tahun serta sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (41 orang);
45. Bimtek Komunikasi Efektif (1 orang)
46. Pelatihan penjenjangan auditor ahli muda (2 orang);
47. Uji kompetensi penggerak swdaya masyarakat (6 orang);
48. Ujian keahlian pengadaan barang/jasa (5 orang);
49. Bimtek sistem informasi pemerintahan Daerah (111 orang);
50. Bimtek pengelola website OPD (105 orang);
51. Bimtek penagihan jenjang dasar bagi Juru Sita (35 orang);
52. Bimtek pengelolaan keuangan daerah bagi pelaksana akuntansi, bendahara penerimaan, penerimaan pembantu, pengeluaran, pengeluaran pembantu BLUD dan Non BLUD (207 orang);
53. Bimtek penyusunan sasaran kinerja pegawai (50 orang);
54. Bimtek anti korupsi (120 orang);
55. Sosialisasi Permendagri No 77 Th. 2020 ttg pengelolaan keuangan daerah (73 orang);
56. Bimtek PP Nomor 94 tahun 2021 ttg Disiplin PNS (51 orang);
57. Bimtek orientasi calon Jab. Fung. Analis Kebijakan (118 orang).

Pada Tahun 2021 pelatihan kepemimpinan yang telah terlaksana adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I (6 orang)
2. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II (6 orang)
3. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (4 orang)
4. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I (4 orang)
5. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan III (5 orang)

6. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan IV di Bandiklat DIY (8 orang)
7. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II di Bandiklat DIY (4 orang)
8. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II di PPSDM Regional Yogyakarta (4 orang)
9. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan III di PPSDM Reg Yogyakarta (8 orang)
10. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan IV di PPSDM Reg Yogyakarta (7 orang)
11. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II Angk. XXIII di Bandiklat DIY (5 orang)

Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan dihitung dari perbandingan antara Jumlah ASN yang lulus diklat dengan jumlah ASN yang mengikuti diklat. Formulasi indikator peningkatan kompetensi teknis ASN adalah sebagai berikut:

$$\textit{Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan} = \left(\frac{Jumlah\ ASN\ yang\ lulus\ diklat}{Jumlah\ ASN\ yangmengikuti\ diklat} \right) x100\%$$

Berdasarkan data pada gambar diatas, maka penghitungan capaian program pengembangan SDM adalah:

$$\textit{Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan} = \left(\frac{1.799}{1.800} \right) x100\%$$

$$= 99{,}94\%$$

Apabila dibandingkan dengan formulasi sasaran yaitu **"30% persentase kelulusan diklat"**, maka hasilnya sebagai berikut.

Kelulusan ASN yang mengikuti diklat

= 30% x 99,94

= 29,90%

Berdasarkan hasil penghitungan formulasi dari masing-masing indikator program, maka hasil dari penjumlahan formula sasaran yaitu **"50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan ASN**" sebagaimana tabel berikut.

Tabel III.14 Realisasi Per Indikator Sasaran

Indikator Sasaran	Formulasi Pengukuran	Hasil (%)
ASN yang tertata	50% persentase pemenuhan ASN	45,50
Pelayanan administrasi kepegawaian	20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian	20,00
Kelulusan diklat	30% persentase kelulusan diklat	29,90
JUMLAH		**95,40**

(Sumber: Subbidang PEP)

3.2.2 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Anggaran dan realisasi belanja tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program atau kegiatan teknis dalam pencapaian sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.15 Analisis efisiensi

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 = (5-4)
1.	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	104,32	81,20	23,12
		Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100,00	77,79	22,21
		Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	106,29	86,74	19,55

(Sumber: Subbidang PEP)

Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input/masukan dan output/hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan, seperti hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. BKPSDM Kota Yogyakarta telah melakukan efisiensi anggaran pada tiga indikator sasaran perangkat daerah ditunjukan dengan capaian kinerja melebihi 100%.

3.2.3 Inovasi

Pengertian inovasi adalah berbagai kegiatan atau aktivitas penelitian, pengembangan, serta atau perekayasaan yang dilakukan untuk dapat pengembangan penerapan praktis nilai serta konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau proses produksinya. Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menginisiasi inovasi, yaitu:

1. Sistem manajemen perencanaan pengadaan ASN.
   Perencanaan pengadaan ASN selama ini masih dilaksanakan secara manual yaitu mencocokan sistem informasi kepegawaian (besetting) dan hasil perhitungan analisis jabatan, serta menghitung jumlah pegawai yang akan pensiun, sehingga dibutuhkan pemanfaatan teknologi informasi yakni sistem informasi perencanaan pengadaan ASN dan ditujukan untuk menghasilkan rencana pengadaan ASN yang berkualitas.
2. Survey kepuasan layanan kepegawaian elektronik.
   Manfaat utama aplikasi E-SKM sebagai sarana kemudahan bagi pengguna layanan juga sebagai sarana dalam memudahkan pengolahan data bagi petugas. Hasil survey berupa indeks kepuasan masyarakat yang dapat dijadikan acuan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

3.2.4 Perbandingan capaian kinerja dengan standar nasional dan instansi sejenis

Salah satu komponen analisis capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja instansi adalah membandingkan realisasi kinerja tahun berjalan dengan standar nasional (jika ada). Dikarenakan sampai dengan saat ini tidak ada

penetapan standar nasional kepegawaian, sehingga dalam laporan ini belum dapat disajikan.

Adapun data perbandingan yang disajikan adalah perbandingan capaian kinerja dengan instansi lain yang sejenis. Dalam hal ini disajikan data BKPSDM Kota Blitar Tahun 2020 yang dibandingkan dengan kinerja BKPSDM Kota Blitar pada Tahun 2020 dan 2021 sebagaimana tabel berikut.

Tabel III.16 Perbandingan Capaian Kinerja dengan instansi lain yang sejenis

Instansi	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
BKPSDM Kota Blitar Tahun 2020	Meningkatnya sistem mutasi dan promosi berdasarkan kompetensi	Persentase penempatan dan promosi aparatur sesuai dengan kompetensinya	90%	90,58%	100,64%
	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang menyusun sasaran kinerja pegawai sesuai standar	30%	35,87%	119,56%
BKPP Kota Yogyakarta Tahun 2020	Kualitas Aparatur Sipil Meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara (50% persentase pemenuhan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) x 100 %	91,69%	91,80%	127,42%
BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2021			91,80%	95,44%	103,96%

(Sumber: 1. LKIP BKPSDM Kota Blitar
2. Subbagian PEP)

3.2.5 Kolaborasi lintas sektor yang mendukung pencapaian kinerja

BKPSDM Kota Yogyakarta melaksanakan kolaborasi lintas sektor untuk mendukung capaian kinerja instansi yakni kolaborasi pada sektor sosial, sektor fisik, sektor ekonomi, sekretariat daerah dan kemantren seperti: kolaborasi dengan bagian organisasi untuk kebijakan strategis, inspektorat untuk pengawasan internal, bagian kerjasama terkait kerjasama daerah, dan Bersama instansi di Pemerintah Kota Yogyakarta terkait program kepegawaian dan pengembangan SDM.

B. REALISASI ANGGARAN 2021

Anggaran BKPSDM Kota Yogyakarta untuk program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, adalah sebesar Rp 20.616.763.518,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 18.761.063.518,- dan belanja modal sebesar Rp 1.855.700.000,-.

Dari data pada table III.17 untuk formulasi indikator sasaran perangkat daerah yakni persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta, adalah capaian dari kegiatan pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian ASN, dan kegiatan mutasi dan promosi ASN, serta kegiatan pengembangan kompetensi ASN dari pengelolaan assessment center yang merupakan bagian dari program kepegawaian daerah. Dari pagu anggaran sebesar Rp 2.384.021.232 terealisasi sebesar Rp 1.935.964.217, dengan prosentase capaian kinerja sebesar 104,32% dan persentase capaian realisasi anggaran sebesar 81,20%.

Indikator sasaran perangkat daerah yakni persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian adalah capaian dari kegiatan pengembangan kompetensi ASN serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, yang merupakan bagian dari program kepegawaian daerah. Berdasarkan data Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2021 bahwa pagu anggaran sebesar Rp 682.217.000 telah terealisasi sebesar Rp 530.755.378, dengan prosentase capaian kinerja sebesar 100% dan dan persentase capaian realisasi anggaran sebesar 77,79%.

Indikator sasaran perangkat daerah yakni Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan adalah capaian dari kegiatan pengembangan kompetensi teknis pada program pengembangan sumber daya manusia dan program kepegawaian daerah. Berdasarkan data Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2021 bahwa pagu anggaran sebesar Rp 6.502.284.592 telah terealisasi sebesar Rp 5.640.553.431, dengan prosentase capaian kinerja sebesar 106,29% dan persentase capaian realisasi anggaran sebesar 86,74%.

Realisasi belanja dari 2 (dua) program teknis yakni program pengembangan sumber daya manusia dan program kepegawaian daerah sampai dengan bulan Desember 2021 telah terealisasi sebesar Rp. 8.107.273.026 dengan persentase

84,72%, sedangkan realisasi belanja keseluruhan dari program penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota ditambah dengan program pengembangan sumber daya manusia dan program kepegawaian daerah adalah sebesar Rp18.761.063.518,-, dan persentase capaian realisasi anggaran sebesar 89,86%.

Tabel III.17 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2021

No	Sasaran Perangkat Daerah	Formula Indikator Sasaran Perangkat Daerah	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	87.16	90.93	104,32	2.384.021.232	1.935.964.217	81,20
		Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100,00	100,00	100,00	682.217.000	530.755.378	77,79
		Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	94,02	99.94	106,29	6.502.284.592	5.640.553.431	86,74
Jumlah						**9.568.522.824**	**8.107.273.026**	**84,72**

(Sumber: Subbidang PEP)

BAB 4
Penutup

Bab 4 Berisi :

1. *Kesimpulan*
2. *Rencana Tindak Lanjut*

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta pada Tahun Anggaran 2021 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2017 - 2022.

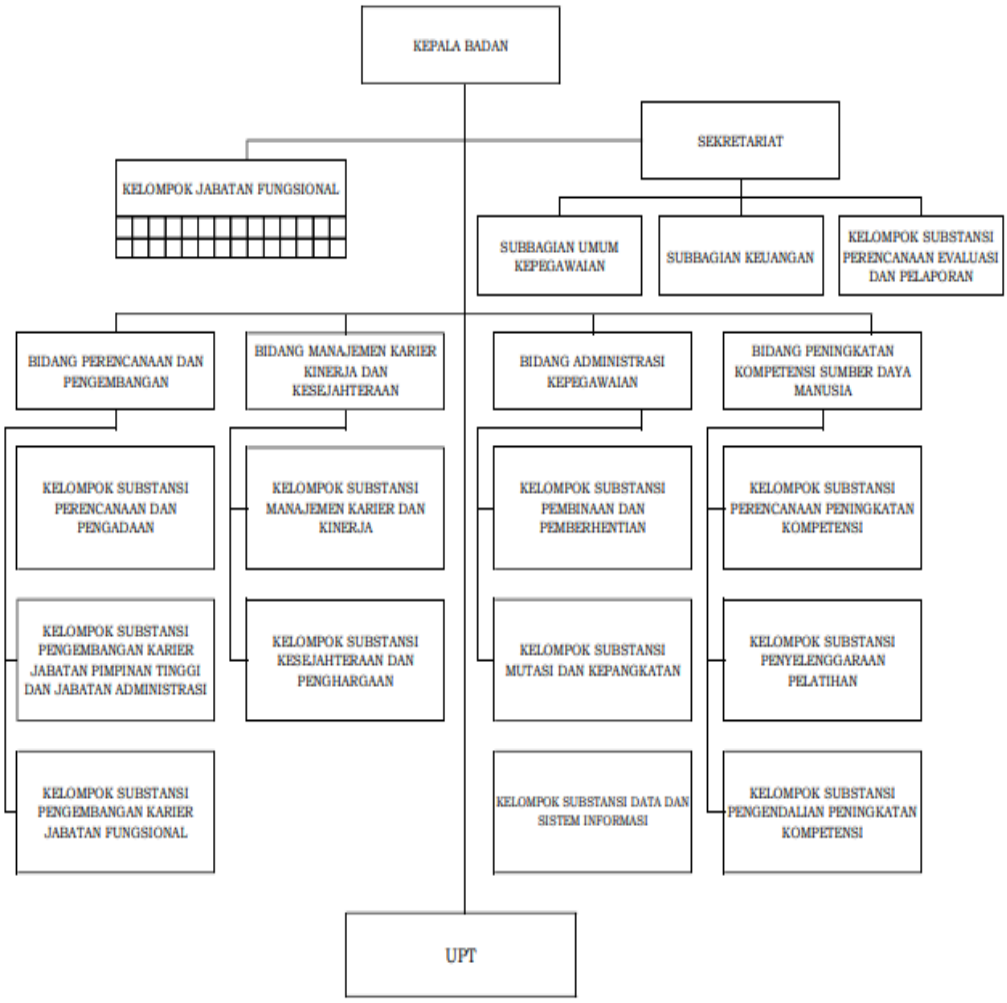
Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tujuh Pemerintah Kota Yogyakarta, sasaran strategis yang ditetapkan adalah "Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat" dengan satu indikator kinerja utama yaitu "Indeks Kualitas ASN". Indeks kualitas ASN tercapai sebesar 95,45% dari target sasaran sebesar 91,80% pada tahun 2021. Adapun tingkat capaian realisasi kinerja adalah sebesar 103.96%.

Sebagian besar pelaksanaan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta bersifat fasilitasi dan pelaksanaanya bergantung pada kebijakan instansi pusat, lembaga penyelenggara diklat dan lembaga pembina lainnya. Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan dirumuskan dalam rencana tindak lanjut sebagai berikut.

a. Melakukan inovasi dalam administrasi kepegawaian;
b. Menciptakan SIM layanan administrasi kepegawaian terintegrasi;
c. Pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kota Yogyakarta secara merata;
d. Memaksimalkan monitoring dan evaluasi setiap kegiatan;
e. Mengembangkan bentuk Kerjasama baru untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang selama ini terbatas quotanya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta



Lampiran 2. Perencanaan Strategis (Matrik Reviu Renstra Lima Tahun)

TARGET SASARAN DAN PROGRAM PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN
TAHUN ANGGARAN 2020

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Formula Indikator Tujuan PD	Target Tujuan PD		Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (Indikator	Formula Indikator Sasaran PD	Realisasi Sasaran PD				Target Sasaran PD		Program PD	Indikator Program PD	Formula Indikator Program PD	Realisasi Program PD				Target Program PD	
				Awal	Akhir				2017	2018	2019	2020	2021	2022				2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara	Indeks kualitas aparatur sipil negara	50% persentase penemuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat	75.70	-	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	(50% persentase penemuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) dikali 100	86.49	73.66	70.48	92.80	-	-	Program pengembangan karir aparatur sipil negara	Persentase Penemuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	jumlah ASN yang tertata dibagi jumlah kebutuhan kebutuhan ASN yang akan ditata x 100%	77.32%	52.35%	41.45%	87.00%	-	-
															Program pelayanan administrasi kepegawaian	persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian	jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibagi jumlah permintaan pelayanan dikali 100%	100.00%	99.31%	99.77%	100.00%	-	-
															Program peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase Kelulusan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah ASN yang lulus Diklat dibagi jumlah ASN yang mengikuti Diklat kali 100%	92.77%	92.50%	99.34%	93.70%	-	-

TARGET SASARAN DAN PROGRAM PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2021-2022

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Formula Indikator Tujuan PD	Target Tujuan PD		Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (Indikator	Formula Indikator Sasaran PD	Realisasi Sasaran PD				Target Sasaran PD		Program PD	Indikator Program PD	Formula Indikator Program PD	Realisasi Program PD				Target Program PD	
				Awal	Akhir				2017	2018	2019	2020	2021	2022				2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara	Indeks kualitas aparatur sipil negara	50% persentase penemuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat	75.70	92.60	Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	(50% persentase penemuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) dikali 100	86.49	73.66	70.48	92.80	91.00	92.60	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Penemuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	jumlah ASN yang tertata dibagi jumlah kebutuhan kebutuhan ASN yang akan ditata x 100%	77.32%	52.35%	41.45%	87.00%	87.00%	88.00%
																Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai	Jumlah layanan kesejahteraan yang diselesaikan tepat waktu dibagi jumlah penggunaan pelayanan kesejahteraan dikali 100%	-	-	-	-	92.00%	97.00%
																persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian	jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibagi jumlah permintaan pelayanan dikali 100%	100.00%	99.31%	99.77%	100.00%	100.00%	100.00%
															PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Kelulusan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah ASN yang lulus Diklat dibagi jumlah ASN yang mengikuti Diklat kali 100%	92.77%	92.50%	99.34%	93.70%	94.00%	95.00%

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kenari 56, Yogyakarta Kode Pos : 55165, Telp. (0274) 515865, 515866, 562682 Fax (0274) 555013
EMAIL: kepegawaian@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS: 08122780001 HOT LINE EMAIL: upik@jogjakota.go.id
WEB SITE: www.jogjakota.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : **Drs. KRIS SARJONO SUTEJO, MM.**
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. HARYADI SUYUTI**
Jabatan : WALIKOTA YOGYAKARTA
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Yogyakarta, 26 JAN 2021

Pihak Kedua,

H. HARYADI SUYUTI

Pihak Pertama,

Drs. KRIS SARJONO SUTEJO, MM
NIP. 196306181992031001

Paraf Koordinasi			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1.	Kepala BAPPEDA		

Paraf Hirarki			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1	Sekretaris Daerah		
2	Asisten Administrasi Umum		

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat.	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	75,70

No.	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019	Anggaran	Keterangan
1.	Program Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara	Program Kepegawaian Daerah	Rp3.580.809.000	APBD TA 2021
2.	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian			
3.	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp8.181.234.592	APBD TA 2021
4.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp10.243.180.490	APBD TA 2021
5.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur			
6.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan			

Yogyakarta, 26 JAN 2021

Walikota Yogyakarta

H. HARYADI SUYUTI

Kepala
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

Drs. KRIS SARJONO SUTEJO, MM
NIP. 196306181992031001

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jalan Kenari 56, Yogyakarta Kode Pos : 55165, Telp. (0274) 515865, 515866, 562682 Fax (0274) 555013
EMAIL: kepegawaian@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS: 08122780001 HOT LINE EMAIL: upik@jogjakota.go.id
WEB SITE: www.jogjakota.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : **Drs. KRIS SARJONO SUTEJO, MM.**
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. HARYADI SUYUTI**
Jabatan : WALIKOTA YOGYAKARTA

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Yogyakarta, 19 OCT 2021

Pihak Kedua,

H. HARYADI SUYUTI

Pihak Pertama,

Drs. KRIS SARJONO SUTEJO, MM
NIP. 196306181992031001

Paraf Koordinasi			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1.	Kepala BAPPEDA		

Paraf Hirarki			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1	Sekretaris Daerah		
2	Plt.Asisten Administrasi Umum		

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat.	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	92,60

No.	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019	Anggaran	Keterangan
1.	Program Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara	Program Kepegawaian Daerah	Rp2.715.122.232	APBDP TA 2021
2.	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian			
3.	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 6.502.284.592	APBDP TA 2021
4.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp11.048.240.694	APBDP TA 2021
5.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur			
6.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan			

Yogyakarta, 19 OCT 2021

Walikota Yogyakarta

H. HARYADI SUYUTI

Kepala
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

DR. KRIS SAKIONO SUTEJO, MM
NIP 196306181992031001

Paraf Koordinasi			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1.	Kepala BAPPEDA		

Paraf Hirarki			
No	Jabatan	Paraf	tgl
1	Sekretaris Daerah		
2	Asisten Administrasi Umum		

Lampiran 4. Pengukuran Kinerja Tahun 2021

1/28/22, 12:00 PM

Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah

PENGUKURAN KINERJA

PERANGKAT DAERAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target	Cara Pengukuran Indikator Sasaran	Triwulan		Keterangan	Program	Pagu	Triwulan		Keterangan
					Realisasi	%				Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Kualitas Aparatur Sipil Negara Meningkat	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	91.80 %	(50% persentase pemenuhan penataan ASN + 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) dikali 100	95,45% %	103,96		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	6.502.284.592,00	5.640.553.431,00	86,75	
								PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.167.627.280,00	2.986.890.276,20	94,29	
								PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.066.238.232,00	2.466.719.595,00	80,45	

Faktor Pendorong: -Sudah terlaksananya pelantikan dan pengambilan sumpah struktural dan kepala sekolah. -Sudah terlaksana pemrosesan rekrutmen CASN -Telah tersusun dokumen pola karir sebagai dasar konsep penyusunan manajemen talenta. -Telah terlaksananya Telah terlaksananya pengajuan satya lencana periode 2021 dan penyerahan kepada 700 penerima -Telah terlaksananya fasilitasi desiminbasi PP 53 dan Perka BKN -Telah dilaksanakan pengiriman peserta diklat teknis Telah dilaksanakan latsar sebanyak 412 Orang bagi CASN secara MOCC (Massive Open Online Course). -Telah dilaksanakan pengiriman pelatihan Kepemimpinan (pengawas sebanyak 4 angkatan, Administrator sebanyak 2 angkatan, dan PIM Nasional Tingkat II.)

Uraian Permasalahan: -Rapat-rapat koordinasi dilaksanakan secara daring sehingga makan minum tidak terserap 100% -Pembatasan perjalanan dinas karena PPKM

Rencana Tindak Lanjut: -

Yogyakarta,

DEDI BUDIONO, M.Pd.
NIP. 196708041999031007

https://simoneva.jogjakota.go.id/index.php/system/Login/l_cetak_pengukuran_kinerja/4/2021//1

1/1

Lampiran 5. Matrik Tindak Lanjut Evaluasi LHE SAKIP Tahun 2020

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 556919, 515865, 562682 Fax (0274) 555013
EMAIL: bkpsdm@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS: 08122780001 HOTLINE EMAIL: upik@jogjakota.go.id
WEBSITE: www.jogjakota.go.id

Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LHE SAKIP Tahun 2020

No	Saran/Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Mengoptimalkan pemanfaatan evaluasi kinerja dan meningkatkan dokumentasi evaluasi kinerja serta tindak lanjut rekomendasi dan upaya-upaya perbaikannya.	Telah melaksanakan dokumentasi evaluasi kinerja dan mengoptimalkan pemanfaatan evaluasi kinerja.
2.	Meningkatkan capaian kinerja sasaran, program, dan kegiatan dengan secara berkala melaksanakan evaluasi dan perbaikan pelaksanaan kegiatan.	Evaluasi realisasi kinerja telah dilaksanakan setiap bulan agar capaian kinerja dapat tercapai lebih efektif dan efisien.

Yogyakarta, 30 November 2021

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Drs. AHIS SARIONO SUTEJO, MM
NIP. 196306181992031001

Lampiran 6. Penghargaan yang diterima

SEGORO AMARTO