

# LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) 2024



**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  
Website : www.bkpsdm.jogjakota.go.id

# Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja. Laporan kinerja ini memuat informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta dalam mengelola manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara yang menunjang Visi dan Misi Pemerintah Kota Yogyakarta yakni **Mewujudkan Kota Yogyakarta yang good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), clean government (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum**, yang mengacu pada Rencana Strategis 2023-2026 BKPSDM Kota Yogyakarta dan Rencana Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta.

Informasi kinerja yang disajikan mengenai sumber daya organisasi yang tersedia, Perencanaan kinerja, target yang telah ditetapkan dan capaian kinerja organisasi, realisasi keuangan, tantangan yang dihadapi dan upaya mengatasi tantangan tersebut, analisis Capaian Kinerja Organisasi, dokumentasi kegiatan OPD dan sejumlah prestasi yang telah diraih BKPSDM Kota Yogyakarta.

Komitmen pimpinan dan kerjasama pegawai yang dinamis dan sinergis menjadi salah satu kunci keberhasilan pencapaian kinerja yang berdampak dan berorientasi hasil, Pengelolaan kompetensi pegawai yang baik juga berperan penting untuk melahirkan berbagai inovasi yang menunjang kinerja organisasi, selain itu dibutuhkan konsistensi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja organisasi di BKPSDM Kota Yogyakarta yang berkelanjutan, dengan berlandaskan semboyan BKPSDM Kota Yogyakarta sebagai pegawai yang kompeten, literate, berakhlak dan berkinerja.

Yogyakarta, 31 Januari 2025

Pt. Kepala BKPSDM  
Kota Yogyakarta



DEDI BUDIONO, M.Pd  
NIP. 196708041999031007

# Ikhtisar Eksekutif

Rencana Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta (RPD) 2023-2026) memuat Rencana Strategis (RENSTRA) 2023-2026 yang merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Kota Yogyakarta, BKPSM Kota Yogyakarta mengemban Misi ke-6 yaitu: **Mewujudkan Kota Yogyakarta yang good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), clean government (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum.**

Tujuan tersebut dijabarkan dalam Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Yogyakarta yaitu Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara sebesar 92,27 persen dan Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat dengan Predikat A Nilai pada Tahun 2024. Untuk mendiskripsikan tatakelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di BKPSDM Kota Yogyakarta melalui penerapan prinsip akuntabilitas. Bentuk pertanggungjawaban BKPSDM Kota Yogyakarta kepada pihak-pihak yang berhak mendapatkan keterangan tentang kegiatan, capaian kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP 2024)

LKIP ini menyajikan capaian kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta selama Tahun 2024, menjadi sebuah kebutuhan organisasi untuk menganalisis, mengevaluasi kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sejumlah dukungan, keberhasilan dan kendala dari Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program kepegawaian daerah, Program pengembangan Sumber Daya Manusia, Program penyelenggaraan keistimewaan Yogyakarta urusan kelembagaan dan ketatalaksanaan.

Capaian kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 masuk kategori Berhasil, karena capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah yakni Indeks Kualitas ASN sebesar 112,2 persen dan Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat sebesar 92,25 Persen setara AA-Nilai. Tahun 2024 Pagu anggaran yang digunakan untuk mendukung kesuksesan empat program tersebut tersebut sebesar Rp 21.377.672.009,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 19.849.516.823,00-dan jika diukur dalam persentase sebesar 92.85 persen dan efisiensi sumberdaya sebesar 7,15 persen dengan realisasi fisik 100 persen.

Dalam Laporan ini disajikan sejumlah analisis untuk mengukur Capaian kinerja Organisasi BKPSDM Kota Yogyakarta disertai dokumentasi pelaksanaan program kegiatan dan sub kegiatan dan laman publikasi elektronik Tahun Anggaran 2024.

# Daftar Isi

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Struktur Organisasi.....	3
1.2. Tugas dan Fungsi.....	4
1.3. Isu – isu Strategis.....	4
1.4. Keadaan Pegawai.....	5
1.5. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	8
1.6. Keuangan.....	10
1.7. Sistematika LKIP.....	11
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....</b>	<b>14</b>
2.1. Perencanaan Strategis.....	14
2.1.1 Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023-2026.....	15
2.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	16
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun.....	17
2.4. Rencana Anggaran Perubahan BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024..	17
2.4.1 Kategori Jenis Belanja BKPSDM Kota Yogyakarta.....	18
2.5. Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis.....	18
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>19</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2024.....	19
3.1. Analisis Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Sasaran dan Program...	22
3.1.1 Persentase Pemenuhan Penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	25
3.1.2 Persentase Jabatan Fungsional (JF) yang terlayani.....	31
3.1.3 Persentase Ketetapan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian	33

3.1.4 Persentase Jumlah Data ASN yang Dikelola.....	36
3.1.5 Persentase Pelayanan Kesejahteraan Pegawai.....	38
3.1.6 Persentase Penyelesaian Penilaian Kinerja Pegawai.....	42
3.1.7 Persentase Kelulusan ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	45
3.1.8 Persentase Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pendidikan.....	53
3.2. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dalam Pencapaian Sasaran	54
3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2023 dengan Standar Nasional/Sejenis.....	56
3.4. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	57
3.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja.....	60
3.6. Dukungan Inovasi dalam Pencapaian Kinerja.....	60
3.7. Kolaborasi Lintas Sektor yang Mendukung Pencapaian Kinerja dan Peran OPD dalam Pencapaian Sasaran.....	62
3.8. Analisis Program/Kegiatan Terkait dengan Pengarusutamaan Gender..	63
B. Realisasi Anggaran.....	66
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
4.1. Kesimpulan.....	70
4.2. Rencana Tindaklanjut.....	70
4.3. Pemanfaatan Laporan Kinerja.....	71
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	5
Tabel 1.2 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan.....	6
Tabel 1.3 Jumlah ASN berdasarkan Jabatan.....	7
Tabel 1.4 Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja.....	7
Tabel 1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM.....	8
Tabel 1.6 Ringkasan Anggaran BKPSDM Tahun 2024.....	10
Tabel 1.7 Rincian Anggaran BKPSDM Tahun 2024.....	11
Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPD Kota Yogyakarta 2023-2026.....	15
Tabel 2.2 Sasaran, Indikator,Satuan dan Tahun.....	16
Tabel 2.3 Sasaran, Program dan Kegiatan.....	16
Tabel 2.4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	17
Tabel 2.5 Jenis Belanja.....	18
Tabel 2.6 Anggaran Belanja per Sasaran Strategis.....	18
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	20
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024.....	20
Tabel 3.3 Hasil Capaian Indikator Reformasi BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024.....	21
Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Masing-Masing Program	23
Tabel 3.5 Perhitungan Kinerja berdasarkan Formulasi Indikator Capaian Tahun 2024.....	24
Tabel 3.6 Jumlah Layanan Jabatan Fungsional ASN.....	32
Tabel 3.7 Jenis Layanan administrasi kepegawaian.....	33
Tabel 3.8 Jenis Layanan Kesejahteraan dan Penghargaan.....	38
Tabel 3.9 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Kota Bogor, BKPSDM Kota Bukittinggi dan BKPSDM Kota Yogyakarta.....	56
Tabel 3.10 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	57
Tabel 3.11 Realisasi Anggaran 2024 .....	67

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Yogyakarta.....	3
Gambar 1.2 Prosentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	6
Gambar 1.3 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan.....	6
Gambar 3.1 Sidang Panitia Seleksi dibulan Februari 2024 dan Pelantikan JPT..	27
Gambar 3.2 Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta tanggal 12 Februari 2024	28
Gambar 3.3 Pelantikan dan Pengambilan Sumpah-Janji JPT Pratama, Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta 30 November 2024.....	28
Gambar 3.4 Rangkaian Seleksi Kompetensi CASN PPPK Pemerintah Kota Yogyakarta 9-11- 2024 dan 15-16 Desember 2024 di BLPT Provinsi DIY.....	29
Gambar 3.5 Penilaian Kompetensi JPT Pratama 16-17 Juli 2024.....	30
Gambar 3.6 Penkom PNS untuk Jabatan pengawas dan Katimja Angk III.....	30
Gambar 3.7 Penilaian Kompetensi Pegawai di Kota Yogyakarta.....	31
Gambar 3.8 Dokumentasi layanan Pembinaan Tahun 2024.....	32
Gambar 3.9 Diseminasi Jabatan Fungsional tahun 2024.....	32
Gambar 3.10 Pengusulan layanan kepegawaian lewat SIMPEG.....	34
Gambar 3.11 Wisuda Calon Purna Tugas.....	34
Gambar 3.12 Pembekalan Pensiun Tahap I Februari 2024 dan PTahap II 2024 Pembekalan Pensiun Oktober 2024.....	34
Gambar 3.13 Pembekalan calon purna tugas/pensiun.....	35
Gambar 3.14 Penyerahan SK Pensiun Anumerta.....	35
Gambar 3.15 Pembinaan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja pengawas	35
Gambar 3.16 Contoh Pengelolaan Data Pegawai Kota Yogyakarta di SIMPEG.....	37
Gambar 3.17 Rekapitulasi Data ASN Kota Yogyakarta yang bersumber dari di SIMPEG.....	38
Gambar 3.18 FGD Terkait Perumusan Kriteria Pemberian TPP dan Kebijakan TPP Tahun 2024 Pemerintah Kota Yogyakarta.....	39
Gambar 3.19 Employee Of The Year 2024.....	40
Gambar 3.20 Acara Lomba olahraga tradisional HUT KORPRI ke 53.....	40
Gambar 3.21 Kampung Korpri Bhakti Pangemban Praja.....	41

Gambar 3.22 .Lomba Paduan Suara Korpri.....	41
Gambar 3.23 HUT KORPRI Pemerintah Kota Yogyakarta ke 53 Tahun 2024.....	41
Gambar 3.24 Salah satu kegiatan Bazar KORPRI 2024.....	42
Gambar 3.25 Aplikasi Layanan Kinerja Pegawai BKN dan JSS.....	43
Gambar 3.26 Aplikasi E-PKP Tahun 2024.....	44
Gambar 3.27 Diseminasi aplikasi E_Kinerja 5-8 Maret 2024 untuk 51 OPD Pemerintah Kota Yogyakarta.....	44
Gambar 3.28 Manajemen Karier (28 Mei 2024).....	45
Gambar 3.29 Riwayat kediklatan yang diikuti dengan Computer Assisted Test (CAT).....	51
Gambar 3.30 Unduh sertifikat dengan Computer Assisted Test (CAT).....	51
Gambar 3.31 Wokshop Coaching Mentoring Kinerja bagi Pejabat administrator 17 Oktober 2024.....	51
Gambar 3.32 Pelatihan coaching dan mentoring.....	52
Gambar 3.33 Bimbingan Teknis Zona Integritas tanggal 18 April 2024.....	52
Gambar 3.34 Bimtek Pengelolaan Arsip.....	52
Gambar 3.35 SATRIO ING MADUKORO Knowledge Management System.....	61
Gambar 3.36 Tampilan E_Cuti JSS dan Gambar Launching SIM Cuti Pegawai.....	61
Gambar 3.37 Peluncuran E_Manajemen karier.....	62
Gambar 3.38 Keterlibatan Pimpinan OPD dalam Perencanaan Kinerja hingga evaluasi Kinerja.....	68



# BAB I

## Pendahuluan

### ***Bab I Berisi:***

- *Struktur Organisasi*
- *Fungsi dan Tugas*
- *Isu Strategis*
- *Keadaan Pegawai*
- *Keadaan Sarana dan Prasarana*
- *Keuangan*
- *Sistematika LKIP*

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan rangkaian sistematis berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan dan penilaian kinerja pemerintah daerah menganut prinsip prinsip *good governance* diantaranya transparansi, akuntabilitas, efisiensi, efektifitas, dan kepemimpinan yang efektif.

Terkait hal tersebut, Pemerintah Daerah maupun Organisasi Perangkat Daerah diharuskan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan kinerja tersebut merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah atas penggunaan anggaran, untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Dalam Pasal 1 Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2024 bahwa LKIP adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Sejumlah regulasi yang mengatur penyusunan LKIP antara lain Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara reuiv atas laporan kinerja. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diatur dalam Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021. Sedangkan penyusunan LAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta

telah diatur dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Walikota Kota Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Yogyakarta 2023-2026 telah menetapkan 9 misi dan BKPSDM Kota Yogyakarta sebagai perangkat daerah yang memiliki urusan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia ASN mengemban Misi ke-6 yaitu: **Mewujudkan Kota Yogyakarta yang good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), clean government (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum.** Upaya untuk mendukung capaian tujuan tersebut berupa meningkatnya Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Yogyakarta, dengan sasaran Rencana Pembangunan Daerah yaitu Meningkatkan Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan.

Selanjutnya BKPSDM Kota Yogyakarta menyusun Rencana Strategis 2023-2026 yang selaras dengan RPD Kota Yogyakarta 2023-2026 sebagai pedoman dalam memberikan arah kebijakan organisasi untuk mengelola pelaksanaan sasaran program, indikator kinerja, target kinerja untuk mengukur keberhasilan organisasi secara berjenjang setiap tahunnya selama 4 tahun ke depan, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Yogyakarta dalam menjalankan prinsip-prinsip *good governance* khususnya transparansi dan akuntabilitas.

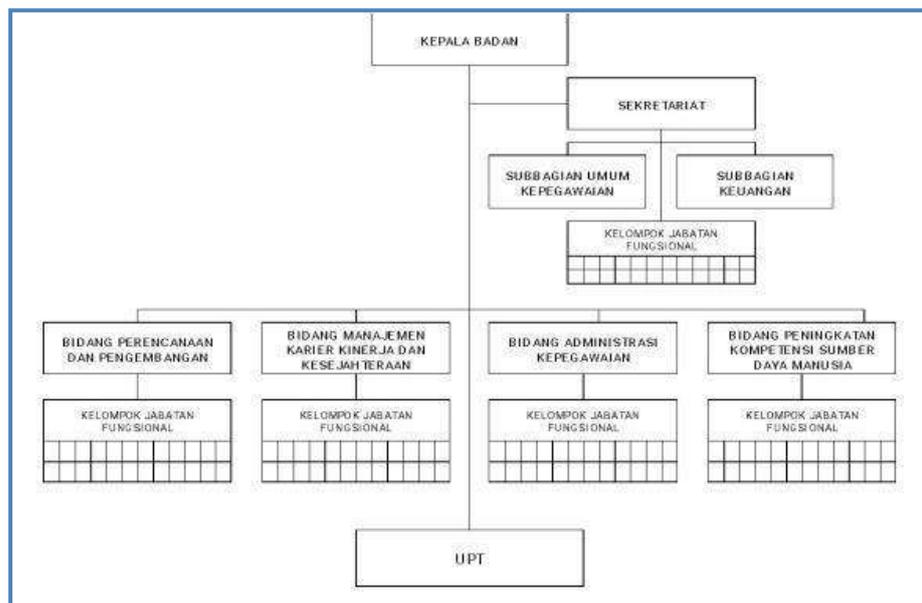
Disamping itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun 2024 diharapkan mampu:

1. Memberikan informasi hasil capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun Anggaran 2024
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta menyelenggarakan tugas pemerintahan yang menerapkan prinsip *good governance* untuk melaksanakan tugas dan fungsinya menjalankan regulasi dan kebijakan dalam upaya praktek terbaik dan benar yang transparan sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
3. Memberikan saran perbaikan yang berkesinambungan dan umpan balik bagi yang berkepentingan terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.
4. Menjaga kepercayaan publik terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta di bidang Manajemen

kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### 1.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 36 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah.



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

## **1.2 Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan pasal 18 Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 36 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah menetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan Daerah;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan Daerah;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan Daerah;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan Daerah;
5. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan BKPSDM;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam melaksanakan Fungsi Teknis di BKPSDM Kota Yogyakarta didukung oleh UPT Penilaian Kompetensi Pegawai yang berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19/BKN/IX/2021 tanggal 1 September 2021, UPT Penilaian Kompetensi Pegawai Kota Yogyakarta mendapatkan Sertifikasi Pengakuan Kelayakan Penyelenggara Penilaian Kompetensi dengan akreditasi A, dimana UPT PKP dapat melakukan penilaian kompetensi paling tinggi jabatan pimpinan tinggi Pratama atau jabatan fungsional yang setara dan dapat melaksanakan penilaian kompetensi pegawai dari instansi luar Pemerintah Kota Yogyakarta.

## **1.3 Isu-isu Strategis**

Isu- isu strategis merupakan sekumpulan prioritas permasalahan pokok dalam perencanaan pembangunan daerah yang membutuhkan perumusan strategi untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang dengan memperhatikan kondisi, karakteristik penting, bersifat mendesak, mendasar yang harus ditangani

dan berdampak signifikan dalam penyelenggaraan pemerintahan di masa mendatang.

Dengan mengidentifikasi dan memetakan isu strategis, Organisasi Perangkat Daerah dapat menganalisis bagian tertentu, kondisi yang diharapkan organisasi, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi yang berorientasi hasil dengan memaksimalkan potensi sumberdaya secara proporsional, efektif dan efisien.

Isu-isu strategis dalam manajemen kepegawaian yang dikelola BKPSDM Kota Yogyakarta antara lain:

1. Implementasi manajemen karir dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas dalam merit sistem.
2. Kesenjangan Kompetensi ASN.
3. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Digital.
4. Penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi.

#### 1.4 Keadaan Pegawai

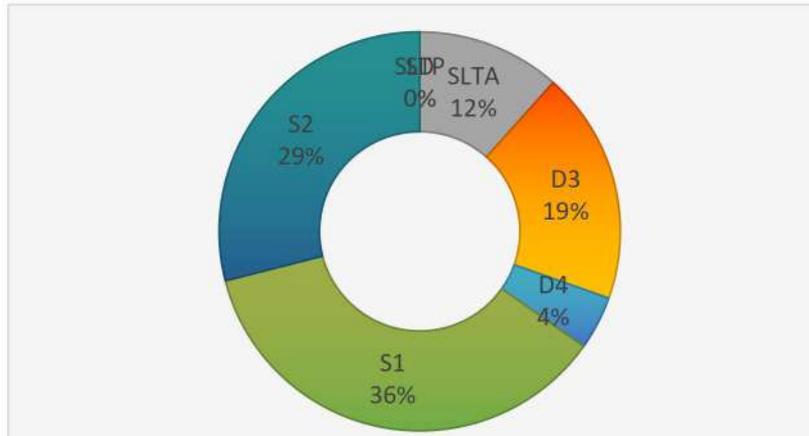
Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta per 31 Desember 2024 sebanyak 69 orang yang terdiri 65 Orang PNS, 1 Orang PPPK dan 3 Orang Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLOP), dengan rincian sebagai berikut:

a. Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	PNS (Orang)			PPPK (Orang)			PJLOP (Orang)			Jumlah Pegawai
		Jenis Kelamin		Jumlah PNS	Jenis Kelamin		Jumlah PPPK	Jenis Kelamin		Jumlah PJLOP	
		Pria	Wanita		Pria	Wanita		Pria	Wanita		
1.	SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	SLTP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	SLTA	7	1	8	-	-	-	-	-	-	8
4.	D3	4	8	12	1	-	1	-	-	-	13
5.	D4	2	1	3	-	-	-	-	-	-	3
6.	S1	12	10	22	-	-	-	3	-	3	25
7.	S2	4	16	20	-	-	-	-	-	-	20
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>69</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



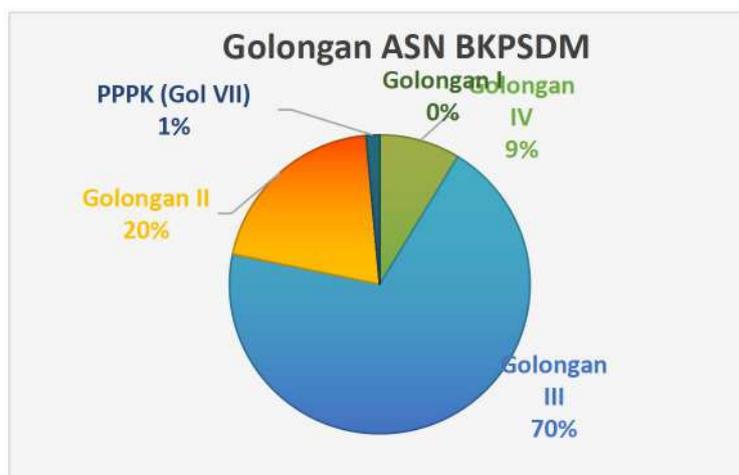
**Gambar1.2 Prosentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

b. Jumlah ASN Berdasarkan Jumlah Golongan

**Tabel 1.2 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah ASN
		Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	
1.	Golongan IV	-	6	6
2.	Golongan III	25	23	48
3.	Golongan II	7	4	11
4.	Golongan I	0	0	0
5.	PPPK (Gol VII)	1	0	1
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>66</b>

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024*



**Gambar 1.3 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan**

c. Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan

**Tabel 1.3 Jumlah ASN berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	
1.	Kepala Badan	-	-	0
2.	Sekretaris	-	1	1
3.	Kepala Bidang	-	3	3
4.	Kepala UPT PKP	-	1	1
5.	Kepala TU UPT PKP	1	-	1
6.	Kepala Sub Bagian	1	1	2
7.	Jabatan Fungsional	11	15	26
8.	-Pelaksana	17	15	32
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>36</b>	<b>66</b>

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024*

Sementara Jabatan Kepala Badan di BKPSDM Kota Yogyakarta per 30 November 2024 dijabat oleh Pelaksana Tugas dari Asisten Administrasi Umum dan 1 (satu) Jabatan Kepala Bidang diampu oleh Pelaksana Tugas dari salah satu Ketua Tim Kerja.

d. Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja

**Tabel 1.4 Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja**

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Badan	1	0	1
2.	Sekretaris	1	1	0
3.	Sekretariat	18	16	2
4.	Bidang Perencanaan dan pengembangan	13	10	3
5.	Bidang Manajemen Karir dan Kinerja	11	9	2
6.	Bidang Administrasi kepegawaian	19	10	9
7.	Bidang peningkatan Kompetensi SDM	13	12	1
8.	UPT PKP	11	8	3
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>66</b>	<b>21</b>

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024*

## 1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel 1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

No.	Jenis Peralatan	Jumlah	Keterangan Kondisi	Jumlah Kebutuhan	Keterangan
1	Alat-alat berat:				
	Mesin pompa air	3 unit	Baik	3 unit	
2	Alat Angkutan:				
	a. Roda 4	4 unit	Baik	5 unit	
	b. Roda 2	16 unit	Baik	20 unit	
3	Alat-alat kantor dan rumah tangga:				
	1) Mesin ketik	4 unit	1 Rusak	3 unit	
	2) Kalkulator	9 unit	Baik	9 unit	
	3) Rak kayu	12 unit	Baik	12 unit	
	4) Rak besi	8 unit	Baik	8 unit	
	5) Power supplay	2 unit	Baik	2 unit	
	6) Filling cabinet	22 unit	Baik	22 unit	
	8) Almari sorok	19 unit	Baik	19 unit	
	9) Monitor	1 unit	Baik	1 unit	
	10) Almari besi dan kaca	24 unit	Baik	24 unit	
	11) Almari kayu	11 unit	Baik	11 unit	
	12) Papan visual/ pengumuman	8 unit	Baik	8 unit	
	13) Mesin presensi sidik jari	2 unit	1 Baik, 1 Rusak	1 unit	
	14) Pemotong kertas	2 unit	Baik	2 unit	
	15) Layar proyektor	3 unit	Baik	3 unit	
	16) Kaca hias	2 unit	Baik	2 unit	
	17) Kursi hadap depan	17 unit	Baik	17 unit	
	18) Audio kaset recorder	1 unit	Baik	1 unit	
	19) Slide proyektor	1 unit	Baik	1 unit	
	20) Peralatan cetak ID card	1 unit	1 Rusak	1 unit	
	21) LCD Monitor (TV)	17 unit	Baik	17 unit	
	22) Kursi tamu	23 unit	Baik	23 unit	
	23) Sofa	2 set	Baik	2 set	
	24) Meja rapat	186 unit	13 Rusak	186 unit	
	25) Meja kubikel	44 unit	Baik	44 unit	
	26) Meja ketik	5 unit	Baik	5 unit	
	27) Kursi putar	24 unit	Baik	24 unit	
	28) Kursi rapat	295 unit	Baik	295 unit	
	29) Kursi biasa	22 unit	Baik	22 unit	
	30) Almari es	3 unit	Baik	3 unit	
	31) Jam elektronik	10 unit	Baik	10 unit	
	32) AC	15 unit	Baik	15 unit	
	33) Kipas angin	4 unit	Baik	4 unit	
	34) TV tabung	2 unit	Baik	2 unit	

	35) Tape Recorder	1 unit	Baik	1 unit	
	36) Wireless	3 unit	2 Rusak	1 unit	
	37) Komputer PC	26 unit	Baik	26 unit	
	38) Laptop	90 unit	Baik	90 unit	
	39) Notebook	106 unit	Baik	106 unit	
	40) Printer	33 unit	Baik	33 unit	
	41) LCD	8 unit	Baik	8 unit	
	42) Kamera	3 unit	Baik	3 unit	
	43) Pesawat telepon &airphone	11 unit	Baik	11 unit	
	44) Mesin faximile	1 unit	Baik	1 unit	
	45) Tangga aluminium	1 unit	Baik	1 unit	
	46) Buku pustaka	306 judul	Baik	306 judul	
	47) Handy talky	5 unit	Baik	5 unit	
	48) Barcode scanner	6 unit	Baik	6 unit	
	49) Metal detector	2 unit	Baik	2 unit	
	50) Genset	1 unit	Baik	1 unit	
	51) Kardex besi (lemari dorong)	1 unit	Baik	1 unit	
	52) Lamiteker	1 unit	Baik	1 unit	
	53) CCTV	2 set	Baik	2 set	
	54) Multidisplay/video wall	4 unit	Baik	4 unit	
	55) Meja setengah biro	33 unit	Baik	33 unit	
	56) Kursi lipat	17 unit	Baik	17 unit	
	57) Air cleaner	12 unit	Baik	12 unit	
	58) Micropone floorstand	1 unit	Baik	1 unit	
	59) Stabilisator	3 unit	Baik	3 unit	
	60) Gambar presiden	1 set	Baik	1 set	
	61) Alat Kesehatan olahraga	2 unit	Baik	2 unit	
	62) Alat Kedokteran	6 unit	Baik	6 unit	
	63) Sepeda Statis	4 unit	Baik	4 unit	
	64) Bracket Standing	3 unit	Baik	3 unit	
<b>4</b>	<b>Gedung dan Bangunan:</b>				
	1) Gedung BKPSDM	1 unit	Baik	1 unit	
	2) Gedung UPT PenilaianKompetensi	1 unit	Baik	1 unit	
	3) Ruang Merokok	1 unit	Baik	1 unit	

Sumber data: Berita Acara Rekonsiliasi Aset 2024

## 1.6 Keuangan

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran 2024 yang memuat pendanaan untuk melaksanakan Program, Kegiatan, dan Sub kegiatan di BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) murni sebesar Rp 21.224.647.009.

Pada tanggal 15 Agustus 2024 disahkan APBD perubahan (APBD-P) tahun 2024 sebagai upaya menyesuaikan kondisi nyata di lapangan dan hal-hal diluar kendali organisasi, sehingga dibutuhkan perubahan rencana penganggaran untuk mendukung dan merealisasikan Program, Kegiatan dan Sub kegiatan di BKPSDM Kota Yogyakarta. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Perubahan tersebut sebesar Rp 21.377.672.009,-

Ringkasan APBD dan APBD-P 2024 pada BKPSDM Kota Yogyakarta di sebagai berikut:

**Tabel I.6 Ringkasan Anggaran BKPSDM Tahun 2024**

<b>Uraian</b>	<b>Sebelum Perubahan Jumlah (Rp.)</b>	<b>Setelah Perubahan Jumlah (Rp.)</b>
Belanja Daerah		
Belanja Operasi	21.194.647.009	21.181.172.009
Belanja Pegawai	10.520.859.000	10.818.484.000
Belanja Barang dan Jasa	10.673.788.009	10.362.688.009
Belanja Modal	30.000.000	196.500.000
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	30.000.000	196.500.000
<b>Jumlah</b>	<b>21.224.647.009</b>	<b>21.377.672.009</b>

*(Sumber: PEP BKPSDM Kota Yogyakarta)*

Rincian program dan kegiatan dari APBD dan APBD-P Tahun 2024  
BKPSDM Kota Yogyakarta

**Tabel 1.7 Rincian Anggaran BKPSDM Tahun 2024**

Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
	Jumlah (Rp.)	Jumlah (Rp.)
<b>Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan</b>	<b>198.960.000</b>	<b>183.174.000</b>
Peningkatan Budaya Pemerintahan	198.960.000	183.174.000
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>11.787.524.487</b>	<b>12.409.869.901</b>
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12.599.000	12.599.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.588.635.000.	10.886.260.000
Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	3.679.000	3.679.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	575.000	575.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	460.701.400	505.860.700
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	30.000.000	196.500.000
Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	391.488.537	391.489.051
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	299.846.550	412.907.150
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>3.869.640.700</b>	<b>3.557.548.000</b>
Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN	1.703.870.700	1.626.163.000
Mutasi dan promosi ASN	416.664.000	403.864.000
Pengembangan kompetensi ASN	892.048.000	802.942.000
Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	857.058.000	724.579.000
<b>Program Pengembangan SDM</b>	<b>5.368.521.822</b>	<b>5.227.080.108</b>
Pengembangan Kompetensi Teknis	5.368.521.822	5.227.080.108
<b>Jumlah</b>	<b>21.224,647.009</b>	<b>21.377.672.009</b>

Sumber: DPA dan DPAP 2024

### 1.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Terdapat Lembar Ikhtisar sebelum BAB I, Lembar ini yang berisi tujuan penyusunan LKIP, Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan realisasi keuangan, Sasaran strategis dan program BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024. Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024 sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi penjelasan umum Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta yang menekankan aspek strategis perangkat daerah, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Organisasi, isu strategis, keadaan Sumber Daya (keadaan pegawai, sarana dan prasarana, keuangan) dan sistematika penulisan LKIP.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai Perencanaan Strategis (Visi dan Misi), Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah BKPSDM Kota Yogyakarta, Strategi, Program dan Kegiatan, Perjanjian Kinerja, Rencana Anggaran (Target Belanja Perangkat Daerah, Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis).

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan tentang capaian kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta antara lain: Capaian kinerja dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, evaluasi dan analisis capaian kinerja sasaran strategis, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi, membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional atau yang sejenis, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan /penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya, analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dukungan inovasi dalam pencapaian kinerja, kolaborasi lintas sektor yang mendukung pencapaian kinerja dan peran OPD dalam pencapaian sasaran, dan Realisasi Anggaran yang dipergunakan untuk mencapai kinerja.

## BAB IV PENUTUP

Pada rangkaian terakhir ini berupa simpulan secara umum terhadap capaian kinerja organisasi, rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerjanya dan pemanfaatan laporan kinerja oleh pimpinan Perangkat Daerah sebagai umpan balik dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.

## LAMPIRAN

Pada bagian ini disajikan bagan struktur organisasi, cascading/pohon kinerja, perjanjian kinerja dan perubahan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, matriks tindaklanjut LHE SAKIP tahun 2024, foto-foto penghargaan yang diraih oleh BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024.



## BAB II

# Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

### **Bab II Berisi:**

- *Perencanaan Strategis*
- *Tujuan dan Sasaran*
- *Strategi*
- *Program dan Kegiatan*
- *Perjanjian Kinerja*
- *Rencana Anggaran*
- *Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis*

### **2.1 Perencanaan Strategis**

Perencanaan merupakan proses untuk memulai berbagai tujuan, cakupan strategi, kebijakan, dan juga rencana detail dalam mencapainya, pencapaian organisasi untuk menerapkan keputusan, tinjauan kinerja dan juga umpan balik dalam hal mengidentifikasi perubahan rencana baru.

Sedangkan Perencanaan strategis adalah jenis perencanaan yang mengidentifikasi tujuan jangka panjang dengan mengembangkan strategi untuk mencapainya. Perencanaan ini sebagai bagian proses bisnis yang digunakan BKPSDM Kota Yogyakarta untuk menentukan arah yang akan diambil dan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu, dengan menganalisis lingkungan internal dan eksternal. Perencanaan strategis dapat membantu mengidentifikasi hambatan dan peluang yang ada, serta mengembangkan rencana tindakan untuk mengendalikan hambatan dan memanfaatkan peluang di masa mendatang.

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah sebagai rangkaian tujuan yang akan dicapai jangka menengah dan langkah-langkahnya serta target-target apa yang ingin dicapai setiap tahapan dalam satu tahunnya untuk mencapai tujuan jangka menengah. Oleh karena itu perencanaan tahunan atau Rencana Kerja (Renja) merupakan penjabaran dari tahapan renstra yang dirinci per tahun, sehingga Renja mengacu pada Renstra.

Dokumen Renstra BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2023-2026 adalah turunan dokumen perencanaan RPD Kota Yogyakarta 2023-2026 yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada RPJP Daerah. Renstra Perangkat Daerah dijabarkan setiap tahun ke dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) sebagai

pedoman dalam penyusunan RKA Perangkat Daerah yang berdasarkan Kebijakan Umum Anggaran dan Plafon Prioritas Anggaran Sementara (KUA PPAS).

### 2.1.1 Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023-2026

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 22 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023-2026 bahwa visi dan misi Pemerintah Kota Yogyakarta dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPD Kota Yogyakarta 2023-2026**

No	Visi	Misi
1.	Kota Yogyakarta sebagai Kota Pendidikan Berkualitas, Pariwisata Berbasis Budaya dan Pusat Pelayanan Jasa, yang Berwawasan Lingkungan	Mempertahankan predikat Kota Yogyakarta sebagai Kota Pendidikan
		Mempertahankan predikat Kota Yogyakarta sebagai Kota Pariwisata, Kota Budaya, dan Kota Perjuangan.
		Mewujudkan daya saing Kota Yogyakarta yang unggul dalam pelayanan jasa
		Mewujudkan Kota Yogyakarta yang nyaman dan ramah lingkungan
		Mewujudkan masyarakat Kota Yogyakarta yang bermoral, beretika, beradab dan berbudaya
		Mewujudkan Kota Yogyakarta yang good governance (tatakelola pemerintahan yang baik), clean government (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum.
		Mewujudkan Kota Yogyakarta yang aman, tertib, Bersatu dan damai
		Mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana yang berkualitas
		Mewujudkan Kota Yogyakarta Sehat

(Sumber: RPD Kota Yogyakarta 2023-2026)

Berdasarkan Visi Misi RPD Kota Yogyakarta 2023-2026, BKPSDM Kota Yogyakarta mendukung pada pencapaian Misi ke-6 yakni Mewujudkan Kota Yogyakarta yang good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), clean government (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum, yang diukur dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) berupa Meningkatnya Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara dan Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat.

## 2.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan Jangka menengah BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2023-2026 berdasarkan Keputusan Walikota Nomor 261 Tahun 2023 tentang Penetapan Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Sasaran, Indikator, Satuan dan Tahun**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Tahun			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	Persen	91.88	92.27	92.49	92.79
2	Meningkatnya Reformasi Birokrasi BKPSDM	Kategori hasil penilaian RB oleh Inspektorat	Nilai	A	A	A	A

**Tabel 2.3 Sasaran, Program dan Kegiatan**

NO.	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Reformasi Birokrasi BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
			Administrasi keuangan Perangkat Daerah
			Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat Perangkat
			Administrasi kepegawaian 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
2	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN
			Mutasi dan promosi ASN
			Pengembangan kompetensi ASN
			Pengembangan kompetensi Teknis
			Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur

(Sumber: Kemendagri 1317 Tahun 2023 tentang nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan dan DPA 2024)

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen pakta kinerja yang memuat penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang dibawahnya untuk melaksanakan program, kegiatan yang disertai indikator kinerja. Dokumen ini menarasikan kesepakatan komitmen penerima amanah dan pemberi amanah untuk mencapai kinerja yang terukur sesuai tugas, fungsi dan wewenang serta anggaran yang tersedia.

Tujuan perjanjian kinerja antara lain sebagai upaya mewujudkan komitmen secara berjenjang untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur; sebagai tolok ukur kinerja pegawai, monitoring, evaluasi kinerja pegawai dan supervisi. Dokumen perjanjian kinerja didalamnya memuat jenjang tujuan, sasaran, program, kegiatan hingga sub kegiatan. Dokumen perjanjian kinerja juga sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, Renja, IKU, dan DPA. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 tidak mengalami perubahan target kinerja sasaran sedangkan penganggarnya menyesuaikan APBD Perubahan 2024.

**Tabel 2.4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA SASARAN
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	Persen	92,27
Meningkatnya Reformasi Birokrasi BKPSDM	Kategori hasil penilaian RB oleh Inspektorat	Nilai	A

(Sumber: Reviu Renstra BKPSDM Kota Yogyakarta, 2024)

### 2.4 Rencana Anggaran Perubahan BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Anggaran murni BKPSDM Kota Yogyakarta TA. 2024 sebesar Rp 21,224,647.009,-, pada Triwulan III 2024 dalam pelaksanaan program dan kegiatan terdapat perubahan untuk menyesuaikan kebijakan dari instansi vertikal dan kebijakan Kepala Daerah maupun unsur teknis lainnya untuk dikendalikan sehingga membutuhkan penyesuaian penganggaran. Oleh karena itu BKPSDM Kota Yogyakarta melalui mekanisme APBD Perubahan (APBD-P) tahun 2024 menyusun DPA Perubahan sebesar Rp 21.377.672.009,- naik sebesar Rp 153.025.000 atau 0.72

Persen, belanja tersebut untuk memenuhi kebutuhan sanitasi yang memadai di BKPSDM Kota Yogyakarta dan kebutuhan lainnya yang mendesak.

#### 2.4.1 Kategori Jenis Belanja BKPSDM Kota Yogyakarta

Jenis belanja BKPSDM Kota Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.5 Jenis Belanja**

Uraian	Target (Rp)	Prosentase
<b>Belanja Operasi</b>	<b>21.181.172.009,-</b>	99,08 %
– Belanja Pegawai	10.818.484.000,-	
– Belanja Barang dan Jasa	10.362.688.009,-	
<b>Belanja Modal</b>	<b>196.500.000,-</b>	0,92 %
– Belanja Modal Alat Pendingin	37.500.000,-	
– Belanja Modal Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	40.000.000	
– Belanja Modal Peralatan Komputer lainnya	28.000.0000	
<b>Jumlah</b>	<b>21.377.672.009,-</b>	<b>100 %</b>

(Sumber: DPA Perubahan BKPSDM Kota Yogyakarta, 2024)

#### 2.5 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja Tahun 2024 BKPSDM Kota Yogyakarta, dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis sebagai berikut.

**Tabel 2.6 Anggaran Belanja per Sasaran Strategis**

No.	Sasaran Perangkat Daerah dan Program	Anggaran Perubahan (Rp)	Prosentase
<b>A.</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara</b>	<b>8.967.802.108,00</b>	<b>41,95</b>
1.	Sasaran Program Kepegawaian Daerah	3.557.548.000,00	16,65
2.	Sasaran Program Pengembangan SDM	5.227.080.108,00	24,45
3.	Sasaran Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	183.174.000,00	0,85
<b>B.</b>	<b>Meningkatnya Reformasi Birokrasi BKPSDM</b>	<b>12.409.869.901,00</b>	<b>58,05</b>
1.	Sasaran Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (termasuk gaji pegawai dan Tunjangan)	12.409.869.901,00	58,05
	<b>Jumlah</b>	<b>21.377.672.009,00</b>	<b>100,00</b>

(Sumber: DPA Perubahan 2024)



## BAB III

# Akuntabilitas Kinerja

### A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN 2024

#### ***Bab III Berisi :***

##### ***A. Capaian Kinerja 2024***

- *Analisis target dan realisasi kinerja*
- *Membandingkan kinerja dengan Pemda sejenis*
- *Analisis Penyebab keberhasilan dan kegagalan*
- *Analisis efisiensi SDA*
- *Analisis Pengarus Utamaan Gender*
- *Inovasi dan kolaborasi lintas sektor*

##### ***B. Realisasi Anggaran 2024***

Kinerja di BKPSDM Kota Yogyakarta merupakan proses dan hasil kerja berdampak yang berhubungan pencapaian tujuan strategis, tingkat kepuasan pengguna layanan kepegawaian dan kontribusi organisasi perangkat daerah dalam mengoptimalkan sumber daya di Pemerintah Kota Yogyakarta. Sedangkan capaian kinerja organisasi BKPSDM Kota Yogyakarta menjadi bagian dari pengukuran kinerja yang berupaya mendeskripsikan kemajuan capaian kinerja perangkat daerah sesuai dengan rencana strategis, rencana kerja dana anggaran serta perjanjian kinerja.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). Pengukuran tersebut menggambarkan posisi BKPSDM Kota Yogyakarta dalam skala nilai peringkat kinerja berdasarkan interval nilai realisasi kinerja yang menentukan tingkatan kategori kinerja instansi pemerintah yang mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

**Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

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

(Sumber:Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

Sasaran kinerja yang akan dicapai adalah:

- 1 Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara**
- 2 Meningkatkan Reformasi Birokrasi BKPSDM**

Indikator capaian kinerja Tahun 2024 dirinci sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET Renstra 2023-2026	CARAPENGUKURAN INDIKATOR SASARAN	REALISASI (Persen)	CAPAIAN (Persen)
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	92,27	20% pemenuhan penataan ASN + 10% jabatan fungsional yang terlayani + 15% ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian + 5% jumlah data ASN yang dikelola + 15% pelayanan kesejahteraan pegawai + 10% penyelesaian penilaian kinerja pegawai + 5% ketepatan waktu menyelesaikan Pendidikan + 20% Kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	103.57	112.24
Meningkatnya reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat	A	Kategori hasil penilaian RB oleh Inspektorat	<b>AA (92.251)</b>	<b>102.50</b>

Sumber: Data diolah oleh PEP BKPSDM Kota Yogyakarta 2024

Berdasarkan data pada tabel 3.2, terlihat bahwa capaian sasaran kinerja Perangkat Daerah telah mencapai 112,24 persen. Bila dibandingkan dengan target Renstra 2024 yang harus dicapai yaitu sebesar 92,27 persen maka capaian 112,24 persen atau lebih dari 100 Persen, artinya capaian dari Indek Kualitas ASN telah berhasil. Nilai capaian tersebut setara 21,64 persen lebih besar dari target BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024. Mendasarkan Keputusan Wali Kota Yogyakarta Nomor 230 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Level Perangkat Daerah bahwa penilaian dilakukan atas 8 (Delapan) Indikator Penilaian. Rincian Penilaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3 Hasil Capaian Indikator Reformasi BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024**

No	Indikator Penilaian	Nilai	Skor Indeks	Nilai Akhir	Predikat
1	2	3	4	5	6
1	Evaluasi SAKIP	89,010	26,703	<b>92,251</b>	<b>AA ( Istimewa)</b>
2	Nilai SPIP PD	93,320	13,998		
3	Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	5,000	15,000		
4	Indeks Kepuasan Masyarakat	93,890	14,840		
5	Capaian Persentase Rencana Pengadaan yang diumumkan di SIRUP	10,000	15,000		
6	Indeks Profesionalitas ASN	90,758	4,538		
7	Penilaian Pengawasan Arsip Internal	74,690	2,241		
8	Pengawasan Indeks Pembangunan Statistik	1,720	0,688		

*Sumber : Laporan Hasil Evaluasi RB 2024 Inspektorat Kota Yogyakarta*

Kinerja Utama tahun 2024 adalah nilai Reformasi Birokrasi yaitu Nilai A dengan nilai konversi setara 6. Selanjutnya BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil meraih predikat AA dengan nilai akhir 92,251. Nilai AA dengan nilai konversi setara 7. Target capaian Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Yogyakarta berdasarkan Indikator Kinerja Utama tahun 2024 adalah nilai Reformasi Birokrasi yaitu Nilai A

dengan nilai konversi setara 6. Selanjutnya BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil meraih predikat AA dengan nilai akhir 92,251. Nilai AA dengan nilai konversi setara 7.

Nilai realisasi kinerja tersebut merupakan hasil evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah oleh Inspektorat Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan rencana aksi RB BKPSDM Tahun 2024. Untuk mengetahui capaian Reformasi Birokrasi di BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 adalah nilai realisasi yang dikonversi dibagi target nilai yang dikonversi dikali 100 persen, atau  $(92,251/90,00) \times 100\%$  yaitu 102,50 persen.

Sejumlah Publikasi terkait Reformasi birokrasi :

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/33814>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/33024>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/36980>

### 3.1 Analisis Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Sasaran dan Program

Tolak ukur capaian kinerja sasaran yaitu meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara diukur dengan indikator Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara.

Dengan Formulasi:

**20% pemenuhan penataan ASN + 10% jabatan fungsional yang terlayani + 15% ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian + 5% jumlah data ASN yang dikelola + 15% pelayanan kesejahteraan pegawai + 10% penyelesaian penilaian kinerja pegawai + 5% ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan + 20% Kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.**

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 terhadap tahun 2023 ditunjukkan pada tabel 3.4

**Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Masing-Masing Program**

Program	Sasaran Program	Indikator Program	2023	2024		
			Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian Kinerja program (%)
<b>Kepegawaian Daerah</b>	Kualitas Perencanaan dan pengembangan ASN Meningkat	Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	151,87	88,38	118,50	134,08
		Persentase JF yang terlayani	100	86,65	100,00	115,41
	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian meningkat	Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100,00	100,00	100,00	100,00
		Persentase jumlah data ASN yang di kelola	100	91,00	100,00	109,89
	Kualitas Manajemen Karier Kinerja dan kesejahteraan ASN meningkat	Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai.	100,00	92,40	100,00	108,23
		Persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai	100	92,20	100,00	108,46
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	Kualitas Kompetensi Pegawai meningkat	Persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan	100	84,62	100,00	118,18
<b>Program Pengembangan SDM</b>	Kualitas Kompetensi Pegawai meningkat	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	99,32	95,36	99,36	104,20
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM meningkat	Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat	A	A	AA	102,50

Sumber: Data Kinerja Triwulan IV 2024

Rumus perhitungan dan hasil perhitungan masing-masing formula indikator serta tingkat capaian terhadap target dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.5 Perhitungan Kinerja berdasarkan Formulasi Indikator Capaian Tahun 2024**

Indikator Program	Formula Indikator Program (Outcome)	Realisasi sasaran Program (%)	Hasil Perhitungan Formulasi Indikator Sasaran PD (%)	Capaian sasaran Perangkat Daerah terhadap target Renstra (%)
Persentase pemenuhan penataan ASN	$\left( \frac{\text{Jumlah ASN yang tertata}}{\text{Jumlah keseluruhan kebutuhan ASN}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{1307}{1103} \right) \times 100 = 118,50$	$\left( \frac{20}{100} \right) \times 100 = 23,7$	$\left( \frac{103.57}{92.27} \right) \times 100 = 112,24$
Persentase JF yang terlayani	$\left( \frac{\text{Jumlah JF yang terlayani}}{\text{Jumlah JF yang mengajukan layanan}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{1217}{1217} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{10}{100} \right) \times 100 = 10$	
Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	$\left( \frac{\text{Jumlah penyelesaian pelayanan administrasi kepedawaian yang tepat waktu}}{\text{Jumlah permintaan pelayanan}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{2079}{2079} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{15}{100} \right) \times 100 = 15$	
Persentase jumlah data ASN yang di kelola	$\left( \frac{\text{Jumlah data yang dikelola}}{\text{Jumlah data pegawai}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{5535}{5535} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{5}{100} \right) \times 100 = 5$	
Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai.	$\left( \frac{\text{Jumlah layanan kesejahteraan yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah pengajuan pelayanan kesejahteraan}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{6070}{6070} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{15}{100} \right) \times 100 = 15$	
Persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai	$\left( \frac{\text{Jumlah penilaian kinerja PNS yang terselesaikan}}{\text{Jumlah total PNS}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{4709}{4709} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{10}{100} \right) \times 100 = 10$	
Persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan	$\left( \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan tepat waktu}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{1}{1} \right) \times 100 = 100$	$\left( \frac{5}{100} \right) \times 100 = 5$	
Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	$\left( \frac{\text{Jumlah ASN yang lulus diklat}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat}} \right) \times 100\%$	$\left( \frac{2656}{2673} \right) \times 100 = 99,36$	$\left( \frac{20}{100} \right) \times 99,36 = 19,87$	
Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat	$\left( \frac{\text{Hasil Penilaian RB Inspektorat}}{\text{Target RB n Tahun}} \right) \times 100\%$	<b>92,251 setara AA</b>	$\left( \frac{92.251}{90} \right) \times 100\% = 102,50$	

Sumber: Data layanan kepegawaian dan pengembangan kompetensi SDM, 2024 (diolah)

Dari perhitungan data diatas terlihat bahwa realisasi sasaran program yang mencapai 100% dan atau diatas 100% sebanyak 7 (tujuh) sasaran, dan 1 (satu) sasaran program mencapai 99,36 %, artinya masing-masing program telah berhasil mendukung sasaran

kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024. Hasil penilaian SAKIP BKPSDM Tahun 2023 yang dinilai di tahun 2024 memperoleh nilai A, artinya kinerja organisasi telah mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam berinovasi, manajemen perencanaan kinerja hingga evaluasi kinerja telah berorientasi hasil.

Capaian sasaran kinerja Perangkat Daerah BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024 mencapai 112,24 persen dan tahun 2023 mencapai 119,97% atau turun 6,44 persen dari tahun sebelumnya capaian dari Indek Kualitas Aparatur Sipil Negara dikategorikan berhasil. Penurunan tersebut dipengaruhi menurunnya persentase penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta tahun 2024 yang berkorelasi dengan pembatasan tugas dan wewenang Penjabat Walikota Yogyakarta yang diatur dalam Undang-undang.

Selanjutnya, penjabaran penjelasan untuk masing-masing indikator program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

### **3.1.1 Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta.**

Proses manajemen ASN yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan ASN menuju peningkatan dan kemajuan pengabdianya di Instansi Pemerintah Kota Yogyakarta sejak dari CASN hingga pemberhentian, yang digambarkan dalam pola karier ASN berdasarkan kualifikasi, kinerja, kompetensi, integritas, dan kedisiplinan di Pemerintah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa pengembangan karier PNS dilakukan pada jenjang Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Pejabat Fungsional dengan mempertimbangkan penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sesuai dengan siklus anggaran. Sedangkan pengisian jabatan pelaksana dan jabatan fungsional jenjang ahli pertama dan jabatan fungsional jenjang terampil dapat dilakukan melalui pengadaaan CPNS. Khusus untuk karir kelompok jabatan fungsional melalui pengangkatan PNS dalam JF, pengangkatan pertama, pengangkatan perpindahan, pengangkatan penyesuaian/ inpassing, dan promosi.

Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu (5) lima tahunan yang dirinci pada setiap tahunnya berdasarkan Rencana Strategis Pemerintah Kota Yogyakarta. Sedangkan usulan kebutuhan ASN setiap tahunnya harus memperhatikan ketersediaan APBN/APBD dengan prinsip zero growth, kecuali untuk ASN dalam pemenuhan dasar di bidang Kesehatan dan pendidikan. Oleh karena itu Pemerintah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 sesuai alokasi kebutuhan CPNS hanya membuka 10 (Sepuluh) Formasi TA.2024. Penetapan

formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun Anggaran 2024 mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024, dimana proses pengumuman seleksi hingga pengumuman akhir pelaksanaan Seleksi dari Bulan Agustus- November 2024.

Sedangkan mengenai Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan pemerintah Nomor 49 tahun 2018 mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja. Manajemen PPPK berdasarkan Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan sesuai kualifikasi, kompetensi, dan kinerja calon pegawai. Usulan kebutuhan PPPK berdasarkan peta jabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kota Yogyakarta, dengan memperhatikan jumlah ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun Tahun 2024, kondisi geografis, rasio jumlah penduduk, rasio alokasi anggaran. PPPK di Pemerintah Kota Yogyakarta diprioritaskan menduduki Jabatan Fungsional bidang pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan yang mengacu Kepmenpan RB Nomor 158 tahun 2023 tentang jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK.

Penetapan formasi PPPK Tahun Anggaran 2024 mengacu pada Keputusan Menpan RB Nomor 329 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Instansi Pemerintah TA. 2024 sejumlah 140 alokasi formasi antara lain PPPK Tenaga Kesehatan sejumlah 4 (empat) formasi, Tenaga Pendidikan sejumlah 3 (Tiga) orang, dan PPPK Teknis sejumlah 133 Formasi. Tahun 2023 lalu pengadaan PPPK di Pemerintah Kota Yogyakarta didominasi Formasi Tenaga kesehatan dan Tenaga Pendidik.

Pada Tahun 2024 BKPSDM Kota Yogyakarta melaksanakan manajemen kepegawaian untuk kegiatan mutasi dan promosi antara lain: mutasi dan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Pengangkatan dan Pengembangan Karier Jabatan Fungsional ASN sebanyak 455 orang pegawai, antara lain:

- a. Pelantikan dalam jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi = 5 Orang
- b. Pelantikan dalam jabatan Administrator = 30 Orang
- c. Pelantikan dalam jabatan Pengawas = 64 Orang
- d. Pengangkatan dalam jabatan JF = 356 Orang

Pembatasan kewenangan penjabat kepala daerah secara khusus diatur dalam Pasal 132 Peraturan Pemerintah No 49/2008 tentang Pemilihan, Pengangkatan dan

Pemberhentian Kepala Daerah, hal ini berpengaruh terhadap jumlah mutasi, promosi pegawai dan pengembangan karier ASN tahun 2024 di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Termasuk Surat Persetujuan yang dikeluarkan Menteri Dalam Negeri Nomor 821/5492/SJ perihal Persetujuan Kemendagri Kepada Pelaksana Tugas/ Penjabat/ Penjabat sementara Kepala Daerah dalam Aspek Kepegawaian Perangkat Daerah yang mengatur proses pengangkatan JPT di Daerah harus mendapatkan persetujuan tertulis dari Kementerian Dalam Negeri.

Dalam Pilkada tahun 2024 Penjabat Wali Kota Yogyakarta dilarang melakukan mutasi pejabat 6 (Enam) Bulan sebelum tanggal penetapan Calon hingga akhir jabatannya kecuali mendapatkan persetujuan tertulis dari Kementerian Dalam Negeri sebagaimana diatur dalam pasal 71 ayat 2 dan ancaman pidana bila melanggar pasal tersebut dituangkan dalam pasal 190 Undang-undang Nomor 10 tahun 2016 tentang Pilkada. Pemerintah Kota Yogyakarta juga mematuhi himbauan Bawaslu RI dalam surat 438/PMK/K1/03/2024 tanggal 30 Maret 2024 yang sejalan dengan UU Pilkada tersebut dengan tidak melakukan mutasi pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Kebijakan tersebut berpengaruh terhadap persentase pencapaian pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta terlihat dalam capaian penataan ASN tahun 2023 sebesar 151,87 persen dan tahun 2024 sebesar 118,50 artinya menurun 21,97 persen. Meskipun tahun 2024 realisasi penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta sebesar 118,50 persen dan targetnya 83,38 persen atau lebih tinggi dari target sebesar 42,12 persen yang berarti berhasil dalam memenuhi indikator sasaran Penataan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Kegiatan penataan ASN di Kota Yogyakarta ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Sidang Panitia Seleksi dibulan Februari 2024 dan Pelantikan JPT



Gambar 3.2 Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta tanggal 12 Februari 2024



Gambar 3.3 Pelantikan dan Pengambilan Sumpah-Janji JPT Pratama, Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta 30 November 2024



Gambar 3.4 Rangkaian Seleksi Kompetensi CASN PPPK Pemerintah Kota Yogyakarta 9-11- 2024 dan 15-16 Desember 2024 di BLPT Provinsi DIY

Dalam proses penataan pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta didukung oleh fungsi UPT Penilaian Kompetensi Pegawai (PKP) BKPSDM Kota Yogyakarta yang melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menyelenggarakan sebagian tugas Badan yang berkenaan dengan penilaian kompetensi pegawai sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Selama tahun 2024, UPT PKP BKPSDM Kota Yogyakarta telah melaksanakan penilaian kompetensi sebanyak 402 orang pegawai.

Dokumentasi kegiatan Penilaian Kompetensi Pegawai oleh UPT Penilaian Kompetensi Pegawai (PKP) BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024 antara lain:



Gambar 3.5 Penilaian Kompetensi JPT Pratama 16-17 Juli 2024



Gambar 3.6 Penkom PNS untuk Jabatan pengawas dan Katimja Angk III 9-12 September 2024



Gambar 3.7 Penilaian Kompetensi Pegawai di Kota Yogyakarta

Sejumlah publikasi terkait penataan kepegawaian dapat diakses website BKPSDM Kota Yogyakarta antara lain:

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/36919>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/35041>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/35821>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/37049/semangat-dan-dedikasi-tim-panitia-seleksi-pppk-2024-2024-12-17>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/36281/bkpsdm-kota-yogyakarta-tegaskan-komitmen-dalam-pelaksanaan-seleksi-cpns-2024-2024-10-23>

### **3.1.2 Persentase Jabatan Fungsional (JF) yang terlayani**

Kelompok Jabatan Fungsional (JF) memiliki kedudukan penting dan bertanggung jawab kepada pejabat tinggi Pratama, administrator dan pejabat pengawas yang berkaitan dalam pelaksanaan tugas JF. Jabatan fungsional merupakan kelompok jabatan karier ASN yang bertugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu, juga dapat memimpin Unit Organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Jabatan fungsional dalam menjalankan fungsi dan tugasnya berdasarkan pelayanan keterampilan dan keahlian tertentu.

Selama tahun 2024 BKPSDM kota Yogyakarta telah memfasilitasi dan pelayanan administrasi untuk kelompok jabatan fungsional antara lain:

**Tabel 3.6 Jumlah Layanan Jabatan Fungsional ASN**

No	Jenis layanan	Jumlah layanan
1	Kenaikan jabatan JF	77
2	Pengangkatan JF	10
3	Pengangkatan Pertama	289
4	Pengangkatan karena perpindahan	4
	Pengangkatan kembali JF	2
5	Penyesuaian nomenklatur	835
	Jumlah	1217

*Sumber: Data Tim Kerja Pengembangan Karier jabatan Fungsional TA.2024*

BKPSDM Kota Yogyakarta juga melaksanakan sosialisasi regulasi Jabatan Fungsional sejumlah 190 Orang, Diseminasi Jabatan Fungsional sejumlah 140 Orang dan pembinaan Pegawai dalam jabatan fungsional sejumlah 160 Orang. BKPSDM telah berhasil menyelesaikan layanan Jabatan fungsional yang terlayani sesuai target Renstra 2024. Realisasi Jabatan Fungsional yang terlayani pada tahun 2024 sebagaimana dalam Tabel 3.4 yaitu sebesar 100%.



Gambar 3.8 Dokumentasi layanan Pembinaan Tahun 2024



Gambar 3.9 Diseminasi Jabatan Fungsional tahun 2024

Sejumlah Publikasi Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional dapat diakses website BKPSDM Kota Yogyakarta

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/35884>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/31893>

### 3.1.3 Persentase Ketepatan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian

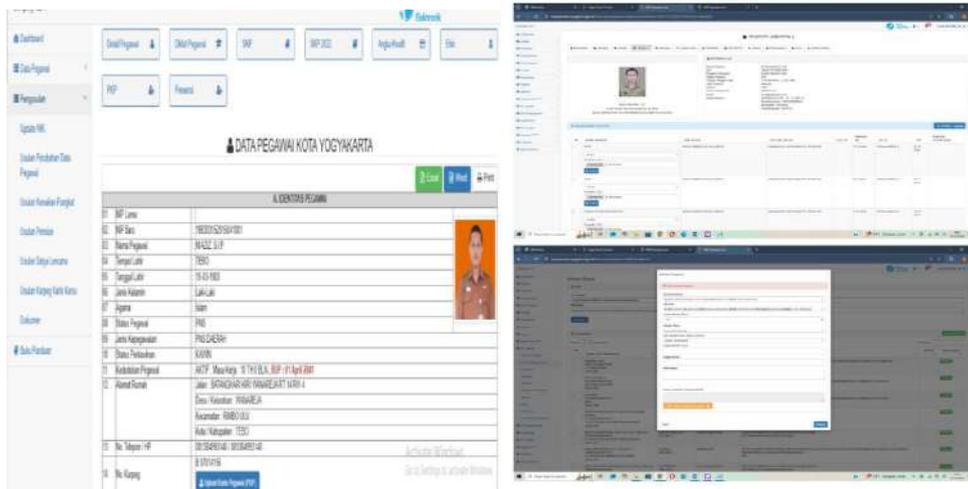
Jumlah permintaan pelayanan administrasi kepegawaian di Kota Yogyakarta sampai dengan akhir tahun 2024 sebanyak 2079 dokumen layanan/pegawai, BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil menyelesaikan 100 persen administrasi kepegawaian yang tepat waktu, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Jenis Layanan administrasi kepegawaian**

No	Jenis Layanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah
1	Layanan Pensiun Atas Permintaan Sendiri	2
2	Layanan Pensiun Batas Usia Pensiun	282
3	Layanan Pensiun Janda/Duda	9
4	Layanan Pensiun Anumerta	1
5	Fasilitasi Pensiun yang Tidak Cakap Kesehatan	3
6	Layanan Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri tanpa Pensiun	5
7	Fasilitasi Layanan perceraian	10
8	Fasilitasi Kartu Istri	68
	Fasilitasi Kartu Suami	93
10	Fasilitasi Uji Kesehatan	3
11	Pengelolaan dan penyelesaian pelanggaran disiplin	10
12	Fasilitasi tanda pengenal Pegawai	340
13	Fasilitasi Layanan Mutasi Masuk	14
14	Fasilitasi Layanan Mutasi Keluar	5
15	Fasilitasi Kenaikan Pangkat	961
16	Fasilitasi LHKPN	273
17	Total	2079

Sumber: TimJa Pengelolaan Data dan Informasi Bidang Administrasi Kepegawaian Tahun 2024

Layanan administrasi kepegawaian di Kota Yogyakarta sudah memanfaatkan teknologi informasi yaitu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pengajuan usulan layanan kepegawaian sehingga lebih efisien dan efektif yang serta mudah di akses bagi pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai pengguna Super APP Jogja Smart Services (JSS). Layanan tersebut E\_cuti, Kenaikan Pangkat, Usulan Pensiun, Usulan Satya Lencana, E Mutasi. Layanan tersebut antara lain:



Gambar 3.10 Pengusulan layanan kepegawaian lewat SIMPEG.

Beberapa dokumentasi kegiatan layanan administrasi kepegawaian ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3.11 Wisuda Calon Purna Tugas



Gambar 3.12 Pembekalan Pensiun Tahap I Februari 2024 dan PTahap II 2024 Pembekalan Pensiun Oktober 2024



Gambar 3.13 Pembekalan calon purna tugas/pensiun



Gambar 3.14 Penyerahan SK Pensiun Anumerta



Gambar 3.15 Pembinaan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja pengawas

Pada tahun 2024, indikator ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian sejumlah 2079 layanan kepegawaian telah berhasil terealisasi sesuai target Renstra 2024. Realisasi penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian pada tahun 2024 berdasarkan Tabel 3.4 yaitu sebesar 100%.

#### **3.1.4 Persentase Jumlah Data ASN yang Dikelola**

Kebijakan Satu Data Indonesia adalah kebijakan pemerintah untuk mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data. Kebijakan tersebut termasuk didalamnya Data ASN diperlukan manajemen data untuk menghasilkan data yang akurat, terpadu dan dapat dipertanggungjawabkan dan mudah diakses bagi yang berkepentingan.

BKPSDM Kota Yogyakarta sebagai Wali Data Data Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta bertugas mengumpulkan, memeriksa kesesuaian data, dan mengelola data yang disampaikan oleh produsen data, menyebarluaskan data hingga menyimpan metadata. Produsen Data berasal dari ASN Pemerintah Kota Yogyakarta ataupun Subbag Umum Kepegawaian di setiap OPD Pemerintah Kota Yogyakarta.

Proses pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian menggunakan 2 (dua) sistem utama yaitu SIMPEG dan SIASN yang memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN meliputi:

1. Data identitas pegawai dan riwayat hidup,
2. Data Keluarga
3. Riwayat pendidikan formal dan non formal,
4. Riwayat jabatan dan kepangkatan,
5. riwayat penghargaan/tanda jasa/tanda kehormatan,
6. Riwayat pengalaman berorganisasi,
7. Riwayat gaji,
8. Riwayat pendidikan dan latihan,
9. Daftar penilaian prestasi kerja,
10. surat keputusan,
11. Riwayat Hukuman Disiplin
12. Kompetensi pegawai

Pengelolaan Data ASN BKPSDM mempunyai fungsi strategis dalam pengambilan keputusan di Pemerintah Kota Yogyakarta antara lain proses mutasi dan promosi, proses Pola Karier dan Manajemen talenta yang memetakan karir ASN dan kebutuhan pemenuhan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator maupun Jabatan Fungsional Pemerintah Kota Yogyakarta dan sejumlah fungsi administrasi dan teknis kepegawaian lainnya.

Pengelolaan data kepegawaian di Kota Yogyakarta ditunjukkan pada gambar berikut

**Simpeg v2.1**

Dashboard | Data Pegawai | Pengusulan | Update NIK | Usulan Perubahan Data Pegawai | Usulan Kenaikan Pangkat | Usulan Pensiun | Usulan Satya Lencana | Usulan Karpeg Karis Karsu | Dokumen | Buku Panduan

Detail Pegawai | Diklat Pegawai | SKP | SKP 2022 | Angka Kredit | Ekin

Balai Besar Sertifikasi Elektronik | M. AZIZ

### DATA PEGAWAI KOTA YOGYAKARTA

Excel | Word | Print

#### A. IDENTITAS PEGAWAI

01	NIP Lama	-
02	NIP Baru	198303152015044001
03	Nama Pegawai	M. AZIZ, S.I.P.
04	Tempat Lahir	TEBO
05	Tanggal Lahir	15-03-1983
06	Jenis Kelamin	Laki-Laki
07	Agama	Islam
08	Status Pegawai	PNS
09	Jenis Kepegawaian	PNS DAERAH
10	Status Perkawinan	KAWIN
11	Kedudukan Pegawai	AKTIF - Masa Kerja : 10 TH 0 BLN , BUP : 01 April 2041
12	Alamat Rumah	Jalan : BATANGHARI KIRI WANAREJA RT 14 RW 4 Desa / Kelurahan : WANAREJA Kecamatan : RIMBO ULU Kota / Kabupaten : TEBO
13	No. Telepon / HP	08139493148 / 08139493148

32°C Sebagian cerah | kepegawaian.pkkota.go.id/index.php/mstansi/Pegawai | 11/01/2025

14	No. Kepeg	B 071 4756
15	Kota ASN Visual	<a href="#">Lihat Foto Pegawai (PDF)</a>
16	No. ASKS / BPJS	<a href="#">Lihat (PDF)</a> <a href="#">Lihat</a>
17	No. Kota Tapan	
18	No. Kals / Karu	<a href="#">Lihat (PDF)</a> <a href="#">Lihat</a>
19	NIP/PP	13 188 206 243 010
20	NIK	198303150380001
21	Ekin	pn modggnm01010

#### B. PENGANGKATAN SEBAGAI CPNS

01	Tempat lahir	
02	Tanggal lahir	
03	Nomor SK CPNS	81353/81P/20
04	Tanggal SK CPNS	28-9-2018
05	Pangkat Pegawai	BUMAH SARILAKOLIN
06	TMT CPNS	01-03-2019
07	Pangkat Golongan Ruang	Parata Muda IIIa
08	TMT Pensiun	

#### C. PENGANGKATAN SEBAGAI PNS

01	Nomor SK PNS	82.1.130/INT/2018
02	Tanggal SK PNS	08-09-2018
03	Pangkat Pegawai	PJ BURETI SARILAKOLIN
04	TMT PNS	01-10-2018
05	Pangkat Golongan Ruang	Parata Muda IIIa
06	Survei Jari	

#### D. PANGKAT, GOLONGAN / RUANG TERAKHIR

01	Nomor SK	87/Per.D/DP/1
02	Tanggal SK	02-02-2023
03	Pangkat Pegawai	
04	TMT Pangkat Golongan Ruang	01-04-2023
05	Pangkat Golongan Ruang	Pangkat IIIc
06	Masa Kerja	5 tahun 6 bulan

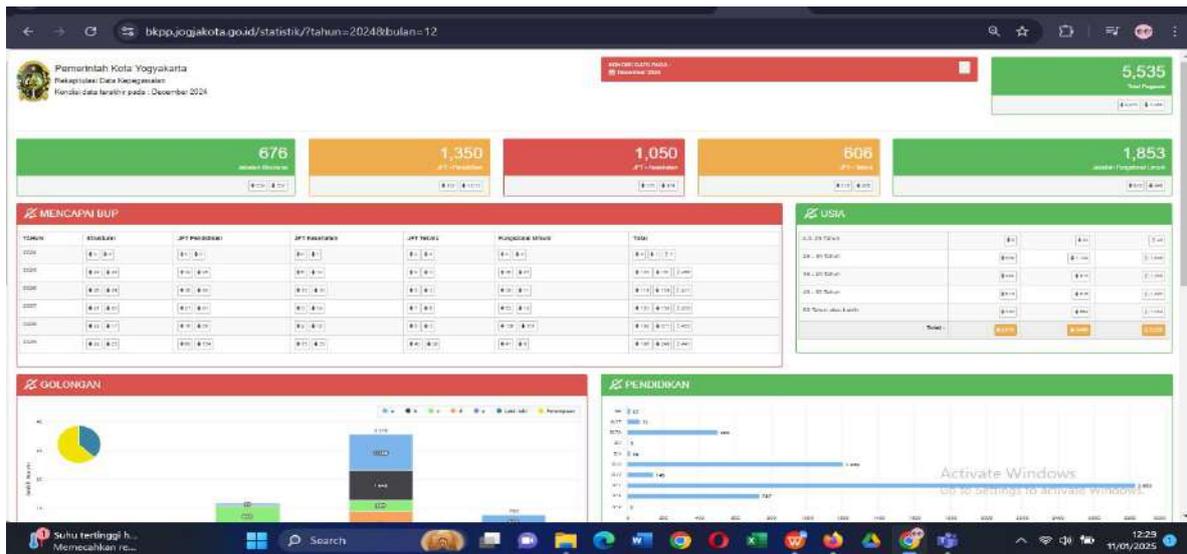
#### E. JABATAN TERAKHIR

01	Nomor SK	83/Per.D/DP/4/11/2023
02	Tanggal SK	01-11-2023
03	Pangkat Pegawai	PJ WAKIL KOTA YOGYAKARTA
04	TMT Jabatan	01-03-2023
05	Jabatan Terakhir	PENYELAH TENIS HEBUWAN
06	Unit Kerja	SEKRETARIAT BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAFTAR MANUSIA KEPEGAWAIAN DAN PENDE
07	Eselon	

#### F. PENGEMBAKIAN UMUM TERAKHIR

01	Badan Kepegawaian/Pendidikan dan Pelatihan	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				2015
02	Staf	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>	JFU	Parata Muda IIIa	021.15/98/P/2018/18-05-2018	01-11-2018
03	Badan Kepegawaian/Pendidikan dan Pelatihan	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				
04	PENGUNTAHAN KEPEGAWAIAN SIA BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>	JFU	Parata Muda Tingkat II Ib	28/SP/BA/PM/01/18/18-08-2018	01-09-2018
05	Badan Kepegawaian/Pendidikan dan Pelatihan	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				
06	Analisis Penempatan Evaluasi dan Pelaporan SIA Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>	JFU	Parata Muda Tingkat II Ib	103/Per.D/DP/4/13-11-2020	02-11-2020
07	Badan Kepegawaian/Pendidikan dan Pelatihan	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				
08	ANALISIS PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN SIA BAGIAN PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>	JFU	Parata Muda Tingkat II Ib	653/Per.D/DP/4/13-12-2020	01-01-2021
09	PENGEMBANGAN SUMBER DAFTAR MANUSIA	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				
10	ANALISIS PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN KELOMPOK SUBSTANSI PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN BIDAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAFTAR MANUSIA	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>	JFU	Parata Muda Tingkat II Ib	103/Per.D/DP/4/13-03-2021	01-01-2021
11	PENGEMBANGAN SUMBER DAFTAR MANUSIA	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>				
12	PELAYAN TENIS KEJUKAAN SEKERTARAT BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAFTAR MANUSIA	<a href="#">Lihat SP/PA/01.PDF</a>		Parata IIIc	83/Per.D/DP/4/11/2023/11-07-2023/PJ WAKIL KOTA YOGYAKARTA	01-11-2023

Gambar 3.16 Contoh Pengelolaan Data Pegawai Kota Yogyakarta di SIMPEG



Gambar 3.17 Rekapitulasi Data ASN Kota Yogyakarta yang bersumber dari di SIMPEG

Sebagai Wali Data Data Kepegawaian BKPSDM Kota Yogyakarta telah menjaga integritas data, menampilkan output data yang informatif, efektif, cepat dalam memberikan layanan data telah berhasil melaksanakan pengelolaan data dan pemutakhiran berdasarkan inputan pegawai data kepegawaian sebanyak 5.535 data kepegawaian dan telah sesuai target Renstra 2024 yaitu sebesar 100%.

### 3.1.5 Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai.

Tujuan pemberian kesejahteraan bagi seluruh pegawai di 51 OPD/unit kerja Pemerintah Kota Yogyakarta yaitu untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga pegawai diharapkan dapat produktif dalam bekerja memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sejumlah Pelayanan kesejahteraan dan penghargaan bagi ASN antara lain

**Tabel 3.8 Jenis Layanan Kesejahteraan dan Penghargaan**

1	Pemberian TPP	5535
2	Fasilitasi KGB dan KP4	51
3	Fasilitasi tanda kehormatan satya lencana	181
4	JKK, JKM	1
5	Penghargaan ASN berprestasi	20
6	fasilitasi Layanan tapera BUP	282
Jumlah		6070

Kegiatan Layanan kesejahteraan dan penghargaan pegawai ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.18 FGD Terkait Perumusan Kriteria Pemberian TPP dan Kebijakan TPP Tahun 2024 Pemerintah Kota Yogyakarta

Fasilitasi Focus Discussion Group (FGD) Tambahan Penghasilan Pegawai Kota Yogyakarta menghadirkan beberapa Perangkat Daerah, Dari hasil FGD untuk dirumuskan dasar kebijakan terkait kriteria Pemberian TPP dan Proses perizinan ke Kemendagri yang kemudian dituangkan dalam Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja.

Pada tahun 2024, pemberian penghargaan ASN Berprestasi dalam pemilihan *Employee of The Year* (EOTY) pada masing-masing OPD/Unit Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan memberikan apresiasi kepada Aparatur Sipil Negara ASN di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, BKPSDM Kota Yogyakarta menyelenggarakan **Seleksi Tahap I dan Seleksi Tahap II Bootcamp Penghargaan ASN Employee of The Year EOTY 2024.**

Pemilihan EOTY dengan kriteria: penunjukan oleh OPD/Unit Kerja, penunjukan oleh sesama pegawai pada OPD/Unit Kerja tersebut dan nilai PKP tertinggi. Pemilihan EOTY dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada semua pegawai untuk selalu berprestasi dan sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi. Untuk memfasilitasi inovasi ASN dan kepemimpinan dalam beradaptasi menghadapi era Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity, BKPSDM Kota Yogyakarta mengupayakan dan memfasilitasi dalam mengelola hasil inovasi ASN untuk mengembangkan kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta yang lebih baik.



Gambar 3.19 Employee Of The Year 2024

BKPSDM kota Yogyakarta juga memfasilitasi lembaga profesi Korp Pegawai Republik Indonesia Kota Yogyakarta yang salah satu tujuannya yaitu sebagai wadah untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan penghargaan bagi anggota. Sejumlah kegiatan telah dilaksanakan seperti Kampung Korpri Bhakti Pengemban Praja Kampung Karang Kajen, Malam anugerah KORPRI, sejumlah kegiatan Olahraga Tradisional dalam HUT KORRI ke\_ 53, Bazaar Korpri, Lomba Paduan Suara, Padhos Jodo dan sebagainya.



Gambar 3.20 Acara Lomba olahraga tradisional HUT KORPRI ke 53



Gambar 3.21 Kampung Korpri Bhakti Pangemban Praja



Gambar 3.22 .Lomba Paduan Suara Korpri



Gambar 3.23 HUT KORPRI Pemerintah Kota Yogyakarta ke 53 Tahun 2024



Gambar 3.24 Salah satu kegiatan Bazar KORPRI 2024

Pelaksanaan Bazar Korpri rutin di Kota Yogyakarta bekerja sama dengan Badan Urusan Logistik (Bulog) Regional DIY dan PT Pangan Surya Makmur, yang menyediakan komoditas pangan pokok dengan harga terjangkau seperti beras, minyak, telur dan Gula dan Gandum.

Berdasarkan tabel 3.4 BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil merealisasikan layanan kesejahteraan pegawai yang diselesaikan tepat waktu dan telah sesuai dengan target Renstra 2024, yaitu sebesar **100%**.

### **3.1.6 Persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai**

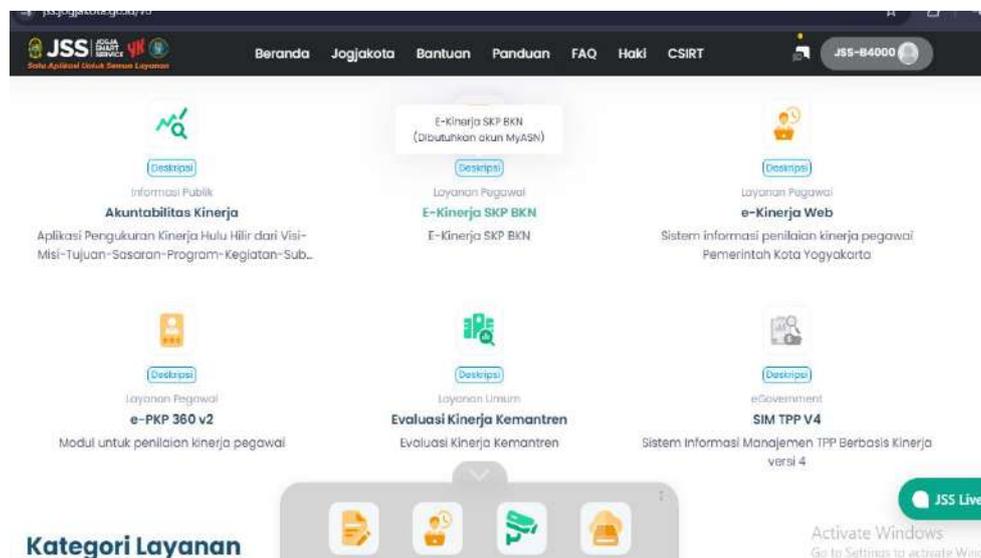
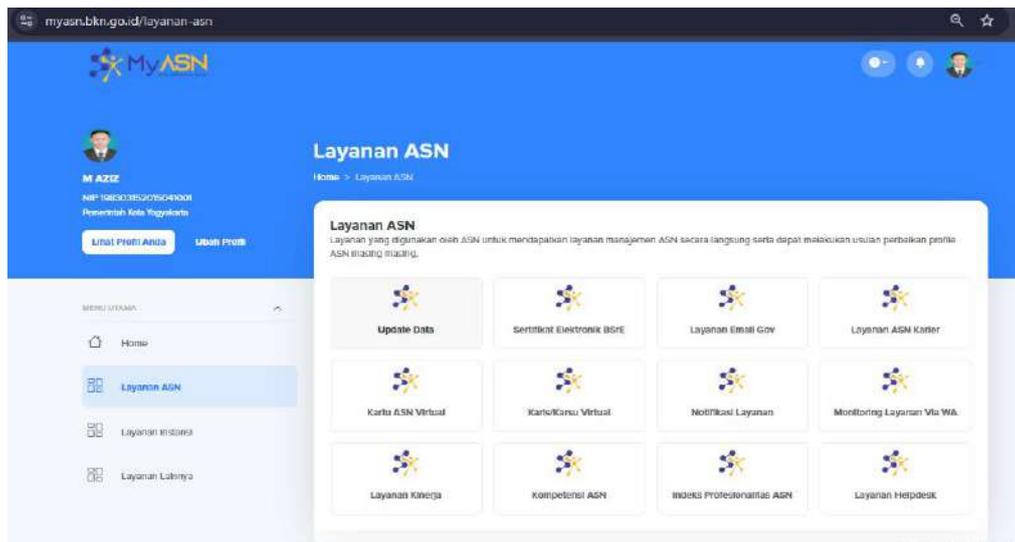
Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN terdapat 4 tahapan pengelolaan kinerja, yakni:

1. Perencanaan kinerja;
2. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai;
3. Penilaian kinerja;
4. Tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

Penilaian Kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai menggunakan aplikasi berbasis web Penilaian Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta. Selama tahun 2024, BKPSDM Kota Yogyakarta telah melaksanakan penyelesaian penilaian kinerja pegawai dengan aplikasi berbasis web untuk 5.535 ASN.

Dalam upaya meningkatkan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Yogyakarta, BKPSDM telah memfasilitasi Aplikasi e-Kinerja BKN yang terhubung dalam Jogja Smart Service (JSS) untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai ASN, sesuai Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 tentang penggunaan dan pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja BKN sebagai panduan bagi instansi pemerintah dalam memanfaatkan sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai ASN seperti layanan penyusunan

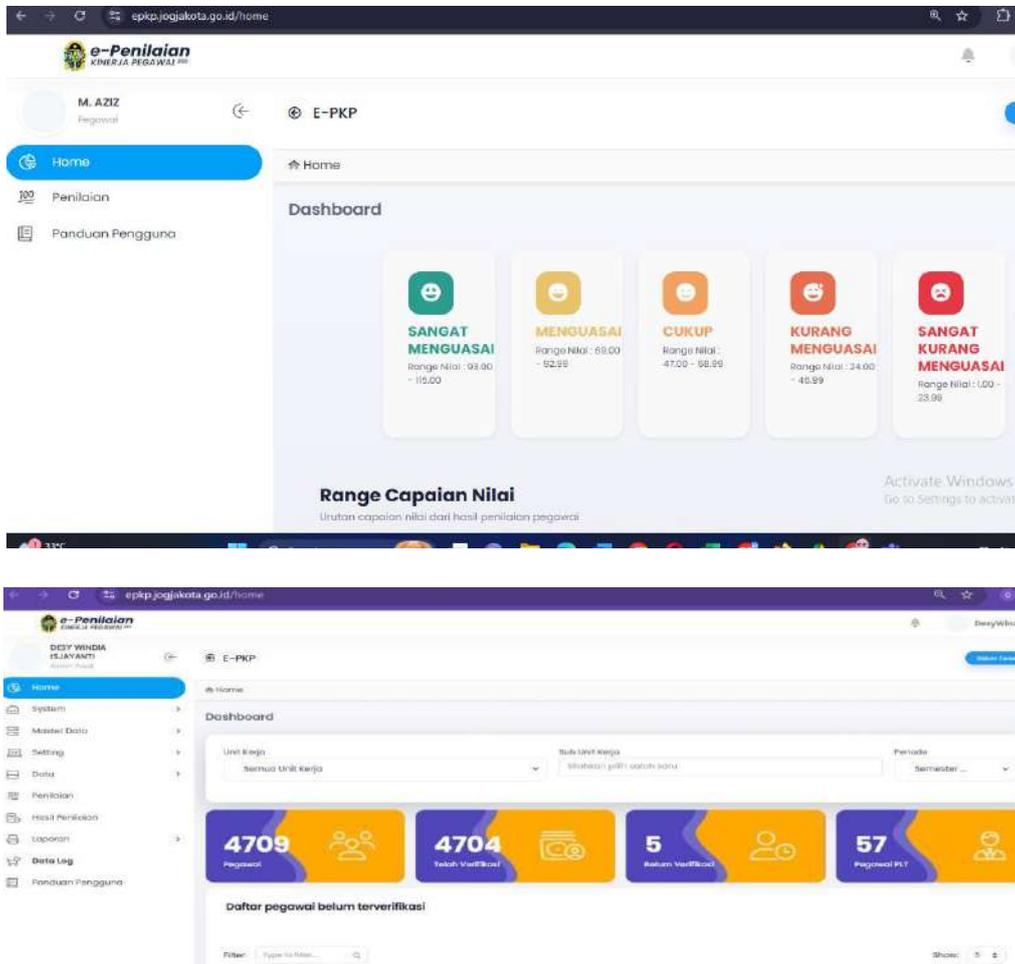
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kedepannya aplikasi digunakan sebagai dasar pembayaran Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Instansi pemerintah dapat mengunduh data penilaian kinerja pegawai secara periodik sesuai dengan kebutuhan melalui menu laporan, atau mengintegrasikan sistem pembayaran TPP dengan Aplikasi e-Kinerja di myasn.bkn.go.id



Gambar 3.25 Aplikasi Layanan Kinerja Pegawai BKN dan JSS

Selain itu terdapat aplikasi berbasis web E-PPK di JSS khusus mengukur kinerja PNS secara nyata, faktual, objektif bukan sekedar formalitas yang berkorelasi dengan pengembangan kompetensi, Karir PNS, pemberian penghargaan berupa TPP bagi PNS. Dalam

pengelolaan kinerja PNS aplikasi tersebut memberikan kemudahan dalam pengelompokan dan kompilasi data kinerja pegawai secara berjenjang. Aplikasi berbasis web untuk penilaian kinerja pegawai ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.26 Aplikasi E-PKP Tahun 2024



Gambar 3.27 Diseminasi aplikasi E\_Kinerja 5-8 Maret 2024 untuk 51 OPD Pemerintah Kota Yogyakarta

Untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik, membutuhkan ASN yang profesional dan bertalenta secara proporsional. Oleh karena itu, proses pelaksanaan perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun di Kota Yogyakarta telah menggunakan prinsip-prinsip sistem merit sebagai salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama. BKPSDM Kota Yogyakarta sesuai amanat Permenpan RB No 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, telah berupaya memfasilitasi dan mengaplikasikan Sistem Merit ASN berupa penerapan manajemen Talenta yang mempertemukan Kompetensi dan Kinerja ASN di Pemerintah Kota Yogyakarta yang diluncurkan pada Tahun 2024 yang berkolaborasi KASN, BKN, Kemen PAN RB.



Gambar 3.28 Manajemen Karier (28 Mei 2024)

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan di tabel 3.4 BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil merealisasikan penyelesaian penilaian kinerja pegawai pada akhir 31 Desember 2024 sesuai dengan target Renstra, yaitu sebesar 100%.

### **3.1.7 Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.**

Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

BKPSDM memfasilitasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta dibedakan menjadi tiga yaitu: Kebutuhan Tingkat Organisasi, Kebutuhan Tingkat Jabatan, dan Kebutuhan Tingkat Individu.

Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan melalui kegiatan penyelenggaraan diklat menggunakan data dari dokumen HCDP Human Capital Development Plan serta menggunakan kurikulum kediklatan yang telah disusun agar proses pelaksanaan kegiatan dapat terlaksana dengan baik.

Pada tahun 2024 peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis ASN sebanyak 2656 orang dengan metode klasikal (tatap muka) dengan memanfaatkan teknologi informasi memungkinkan pengembangan teknis ASN dapat menjangkau ASN Pemerintah Kota Yogyakarta dengan metode daring sejumlah 10.561 ASN. Dari jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi tersebut terdapat 17 pegawai tidak lulus diklat pengadaan barang dan jasa. Sejumlah Pengembangan kompetensi di tahun 2024 yang sudah dilaksanakan antara lain:

#### **A. Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional**

1. Bimtek Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)
2. Pelatihan Analisa Data
3. Diklat Evaluasi Inovasi Daerah
4. Bimtek Pengelolaan Arsip Dinamis
5. Pelatihan Pengelolaan Website Perangkat Daerah
6. Bimtek Penguatan Wawasan Kebangsaan dan Personal Branding URA KORPRI Kota Yk
7. Pelatihan Kubernetes untuk admin infrastruktur Telematika.
8. Bimtek Tim Pengawas Kearsipan Internal
9. Pelatihan Inisiasi Inovasi Daerah
10. Bimtek Strategi Pengembangan Perpustakaan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (SPP-TIK)
11. Bimtek Zona Integritas
12. Bimtek Tata Kelola dan Penyusunan RBA BLUD
13. Bimtek peningkatan peran strategis KORPRI dalam bersinergi membangun daerah
14. Pelatihan Policy Brief
15. Pelatihan Penyusunan RPJMD
16. Pelatihan Kompetensi PBJ Level I
17. Pelatihan Manajemen Administrasi Perkantoran
18. Bimtek Peningkatan Kompetensi Pengelola Arsip Perangkat daerah
19. TOT Pengembangan Kapasitas Mengajar bagi ASN
20. Pembekalan Ujikom PBJ Level I
21. Bimtek Administrasi Kepegawaian dan Launching SIM Cuti Pegawai
22. Pelatihan Penyelenggaraan Statistik Sektoral
23. Bimtek Penggalian Potensi Retribusi
24. Bimtek Review Evaluasi Peningkatan Kapasitas Penggalian Potensi Retribusi
25. Pelatihan Optimalisasi Bea Perolehan Hak atas Tanah dan/atau Bangunan (BPHTB)

26. Pelatihan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah
27. Pembekalan dan Ujikom PBJ level 1 angk. III
28. Pelatihan Penyesuaian NJOP PBB-P2
29. imtek Perlindungan Khusus Anak

## **B. Pengiriman Diklat Teknis dan Fungsional**

1. Diklat Pembentukan PPNS Penegak Perda (Pola 300 JP)
2. Training Publik Speaking dan Keprotokolan
3. Diklat Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil
4. Diklat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
5. Bimtek Sistem Informasi Arsitektur (SIA) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) V2
6. Diklat Dasar Polisi Pamong Praja
7. Diklat Legal Drafting Penyusunan Perda dan Perkada bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
8. Diklat Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah
9. Workshop Pembinaan Tenaga Kediklatan LPPBJ (Pengelola Pelatihan (MOT) dan Pengelola Kelas/TOC
10. Pelatihan Keurmaster
11. Pelatihan Microsoft Office (3 angkatan)
12. Diklat teknis pengelolaan Arsip Dinamis
13. Diklat Kebijakan Pengelolaan Piutang dan Tinjauan Proses Bisnis Penagihan Pajak
14. Bimtek Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
15. Bimtek Pengajar & Fasilitator Pelatihan Khusus JFAK secara daring
16. Diklat Dasar bagi Polisi Pamong Praja yang diangkat dlm formasi
17. Sertifikasi TPKAD dan Capacity Building
18. Diklat pemeriksaan pajak
19. Pelatihan Sistem Informasi Pemerintah Daerah RI (SIPD RI)
20. Bimtek Fasilitasi Penyusunan Rencana Kerja DPRD
21. Uji Kompetensi Penjenjangan Jabfung Pengelola PBJ Madya
22. Uji Kompetensi ke Jenjang Kompetensi penguji Pemula, Penguji Tk. II, Penguji Tk. IV.
23. Bimtek Kesiapsiagaan Insiden Keamanan Siber pada CSIRT Pemda yang Terintegrasi
24. Sertifikasi TPKAD dan Capacity Building TPKAD
25. Bimtek Pengajar & Fasilitator Pelatihan Khusus JFAK

26. Pelatihan Hazard Analysis and Critical Control Points (HAACP)
27. Pelatihan Pengendali Dampak Lingkungan
28. Diklat Intelijen/Investigasi bagi PNS pada SatpolPP
29. Diklat Non Litigation Peacemaker dan Penganugerahan Paralegal Justice Award 2024
30. Bimtek Pengelola SIAK bagi Administrator Database
31. Bimtek Fasilitasi Penyusunan Rencana Kerja DPRD
32. Bimtek bagi Kepala Dinas/Unit Kerja yang membidangi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
33. TOT Diklat Instruktur Pemadam Kebakaran Kualifikasi I
34. Diklat Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional
35. Diklat Pengarusutamaan Gender
36. Bimtek Keuangan Daerah
37. Diklat Penyelenggaraan Pemerintah saat Tanggap Darurat dan Pasca Bencana
38. Workshop Pembuatan Konten Pembelajaran Pemanfaatan Artificial Intelligence/IA dalam rangka Mendukung Platform Digital Manajemen ASN
39. National Cyber Exercise (NCE) #3
40. Bootcamp Seleksi Nasional Anugerah Aparatur Sipil Negara
41. Pelatihan Pembangunan Komitmen dan Integritas Data Menunjang Pelayanan prima
42. Pelatihan SIPD RI
43. Pelatihan Peningkatan Kapasitas ASN Bagi Nominator EOTY Tingkat Pemkot Yogyakarta
44. Pelatihan Pemecahan Masalah Dan Pengambilan Keputusan Bagi Pejabat Administrator
45. Pelatihan Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Madya
46. Pelatihan manajemen Kepegawaian
47. Pelatihan Peningkatan Kinerja Dan Ketugasan Lurah
48. Workshop Knowledge Management “20 Langkah Implementasikan KM secara konsisten”
49. Pelatihan Teknis Penyelenggaraan Kearsipan bagi Pimpinan Lembaga Kearsipan Daerah
50. Diklat Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
51. Pelatihan Evaluasi Dampak Diklat
52. Sertifikasi Kompetensi Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (PPBJ) Jenjang Muda
53. Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja bagi PNS

54. Diklat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
55. Pendidikan Profesi Guru (PPG) Pendidikan Agama Islam (PAI)
56. Pelatihan Pengendalian Pencemaran Air
57. Pelatihan Pemberkasan bagi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)
58. Pelatihan Pelayanan Prima bagi Pejabat Pengawas
59. Bimtek Tim Tanggap Insiden Siber
60. Pelatihan Fungsional Penera Terampil dan Penera Ahli
61. Bimtek Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK)
62. Pelatihan Fungsional Pranata SDM Aparatur Angkatan I
63. Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja bagi PNS yang diangkat dalam formasi Jabatan Fungsional
64. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja bagi PNS yang Alih Jabatan
65. ASN Talent Fest 2024 dan Anugerah ASN 2023
66. Pelatihan Digitalisasi Arsip
67. Temu Nasional dan Bimbingan Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
68. Pendidikan dan Pelatihan Tata Kelola Kemudahan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko
69. Pelatihan Pemanfaatan AI dan Produksi Konten Media Sosial
70. Learning Bootcamp 2024: "The Future Of Corporate University In The Era Of AI"
71. Pelatihan Fungsional Assessor SDM Aparatur
72. Diklat Penyusunan RPJMD
73. Pelatihan Kerjasama Kelompok
74. Pelatihan Kerjasama dan Komunikasi bagi Pejabat Administrator
75. Pelatihan Pengelolaan B3 dan LB3
76. Pelatihan Pengambilan Keputusan bagi Pejabat Pengawas dan Ketua Tim Kerja
77. Pelatihan Pengelolaan Sampah Domestik
78. Diklat Pencegahan Tindak Pidana Kekerasan Seksual
79. Diklat Penanganan dan Penyelesaian Kasus Pertanahan
80. Pelatihan Penilai AMDAL
81. Diklat Dasar-dasar AMDAL
82. Pelatihan Pengendalian Pencemaran Udara
83. Diklat Pembentukan PPNS Penegak Perda (Pola 300 JP)
84. Diklat Fire Rescue Program 200 JP
85. Diklat Petugas Penyuluh Lapangan Program 200 JP
86. Pelatihan Keprotokolan
87. Evaluasi Implementasi SIPD pada Modul Penatausahaan serta Akuntansi dan

Pelaporan

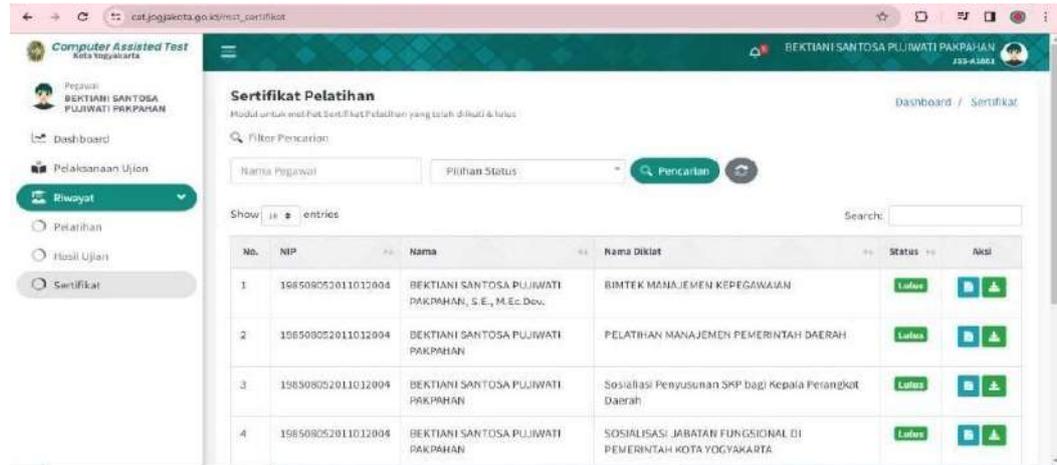
88. Workshop Penyusunan Simulasi Asesmen Center
89. FGD Peningkatan Kapasitas Asesor Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP)
90. Pelatihan Jabatan Fungsional Perencana Ahli Pertama
91. Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pelestarian Naskah Kuno
92. Pelatihan Manajemen Diklat peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pelestarian Naskah Kuno
93. Biaya Training Of Trainer (TOT) dan Sertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Skema Instruktur

### **C. Pengiriman Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan**

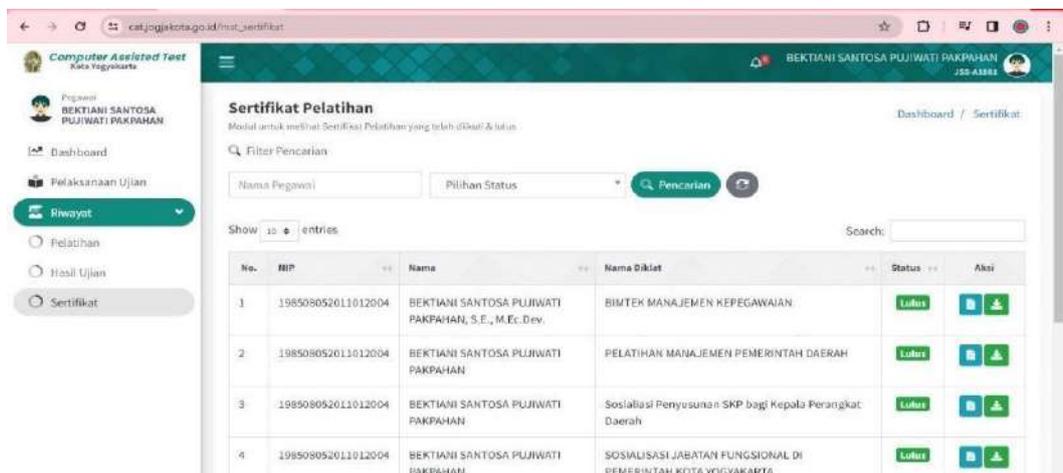
#### **Kepemimpinan Pengawas**

1. PKA Angkatan I di PPSDM Regional Yogyakarta
2. PKP Angkatan I di PPSDM Regional Yogyakarta
3. PKA Angkatan I di Bandiklat Pemda DIY
4. PKP Angkatan I di Bandiklat Pemda DIY
5. PKP Angkatan II di PPSDM Regional Yogyakarta
6. PKA Angkatan II di PPSDM Regional Yogyakarta
7. PKN di Bandiklat Pemda DIY

Untuk mengevaluasi peserta Bimtek dan atau Diklat yang diselenggarakan Pemerintah Kota Yogyakarta menggunakan Aplikasi CAT (Computer Assisted Test) sebagai metode evaluasi yang menyeleksi dan mengukur standar minimal kompetensi peserta yang diujikan pasca mengikuti pembelajaran pengembangan kompetensi yang cepat, transparan, akuntabel dan real time di SIM DIKLAT JSS. Aplikasi ini memberikan kemudahan bagi peserta diklat untuk mendaftar pengembangan kompetensi yang akan diikuti, pelaksanaan ujian dan unduh sertifikat jika peserta lulus ujian pengembangan kompetensi, sedangkan bagi Admin CAT dapat dengan mudah mengkompilasi hasil jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi. Aplikasi ini memiliki keunggulan yakni mengetahui kebutuhan kediklatan masing-masing pegawai sesuai jabatannya dan gap kediklatan. Aplikasi CAT dan SIM DIKLAT ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3.29 Riwayat kediklatan yang diikuti dengan *Computer Assisted Test* (CAT)



Gambar 3.30 Unduh sertifikat dengan *Computer Assisted Test* (CAT)

Sejumlah pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai di Kota Yogyakarta ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.31 Workshop Coaching Mentoring Kinerja bagi Pejabat Administrator 17 Oktober 2024



Gambar 3.32 Pelatihan coaching dan mentoring



Gambar 3.33 Bimbingan Teknis Zona Integritas tanggal 18 April 2024



Gambar 3.34 Bimtek Pengelolaan Arsip

Dokumentasi kegiatan pengembangan kompetensi sejumlah dokumentasi dapat di akses di website BKPSDM Kota Yogyakarta antara lain:

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/32309>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/33432>

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34202>

Berdasarkan perhitungan di tabel 3.4 BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil merealisasikan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan target Renstra, yaitu sebesar 99,36, %.

### **3.1.8 Persentase ketepatan waktu menyelesaikan Pendidikan**

Salah satu pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan formal yang diatur Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta, bahwa tugas belajar dalam penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri dengan meninggalkan tugas pokok sehari-hari sebagai Pegawai Negeri Sipil dan biaya pendidikan ditanggung oleh penanggung biaya pendidikan, bukan atas biaya sendiri serta melalui proses seleksi yang dibuka untuk umum.

Bahwa Jangka waktu pelaksanaan tugas belajar untuk program Strata 2 (S2) atau setara paling lama 2 (dua) tahun, program pendidikan Strata 3 (S3) atau setara paling lama 4 (empat) tahun, dan jangka waktu pelaksanaan tugas belajar untuk program pendidikan profesi dan/atau dokter spesialis disesuaikan dengan ketentuan dari perguruan tinggi/lembaga. Selanjutnya, jangka waktu pelaksanaan tugas belajar tersebut dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) semester dengan persetujuan Instansi.

Pemerintah Kota Yogyakarta melalui BKPSDM Kota Yogyakarta telah memfasilitasi Tugas Belajar sebanyak 6 PNS dan izin belajar untuk Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta sejumlah 170 PNS di sejumlah Universitas di Yogyakarta.

Pegawai yang mendapatkan beasiswa dari Lembaga Bantuan Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP) Kementerian Keuangan sebanyak 3 Orang terdiri dari 2 orang melaksanakan Tugas Belajar di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan 1 orang di University of Melbourne Australia.

Pegawai yang mendapatkan beasiswa dari Kementrian Kesehatan Republik Indonesia sejumlah 2 orang dengan melaksanakan tugas belajar di Fakultas Kedokteran Universitas

Gadjah Mada Yogyakarta. Penyandang beasiswa BAPPENAS berjumlah 1 orang pada Program Magister Ilmu Lingkungan di Universitas Diponegoro Semarang. Pegawai yang lulus tugas belajar di Universitas Gadjah Mada sejumlah 1 orang sebagai Dokter Spesialis. Berdasarkan perhitungan di tabel 3.4 BKPSDM Kota Yogyakarta telah berhasil merealisasikan indikator ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan sesuai dengan target Renstra, yaitu sebesar 100%.

### **3.2 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Dalam Pencapaian Sasaran**

#### **FAKTOR PENGHAMBAT ATAU PERMASALAHAN YANG DIHADAPI:**

1. Pembatasan Kewenangan Pj Walikota diatur oleh Perundang-Undangan dan regulasi turunan lainnya berpengaruh terhadap proses yang panjang untuk melaksanakan pelantikan dan penataan pegawai dalam penataan JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Pengawas yang membutuhkan persetujuan teknis dan tertulis dari Menteri Dalam Negeri dan Kepala BKN sebelum melaksanakan pelantikan. Prosedur yang harus ditempuh dengan mengirimkan data kandidat JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ke Kementerian Dalam Negeri dan BKN yang dalam prosesnya sampai dengan persetujuan usulan cenderung membutuhkan waktu lama;
2. Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2024 berpengaruh dalam penataan jabatan ASN, pembatasan dan pelarangan pelantikan dan mutasi pejabat Pemerintah Kota Yogyakarta yang diatur dalam Undang-Undang Pilkada dan Surat Edaran Bawaslu tahun 2024.
3. Realisasi anggaran koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dalam penyelenggaraan rekrutmen CASN yang kurang tercapai maksimal hanya 70,67 persen meskipun capaian fisik 99,99 persen, hal ini dipengaruhi oleh kebijakan pusat dan tatakala kegiatan pusat. Pelaksanaan kegiatan ini bergantung sepenuhnya kepada kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia serta Badan Kepegawaian Negara khususnya dalam penetapan jumlah formasi yang sangat mempengaruhi jumlah peserta seleksi dan waktu pelaksanaan kegiatan;
4. Fasilitasi layanan administrasi kepegawaian di Tahun 2024 masih terkendala kurangnya kesadaran administratif pemohon layanan tidak segera melengkapi berkas administrasi usulan, sehingga proses usulan mundur dari waktu yang telah ditetapkan.
5. Kendala sistem (gangguan jaringan dan koneksi internet, gangguan teknis aplikasi).

## **FAKTOR PENUNJANG KEBERHASILAN:**

Keberhasilan ketercapaian sasaran BKPSDM Kota Yogyakarta didukung oleh:

- a. Dukungan Pimpinan BKPSDM Kota Yogyakarta dalam berbagai aspek dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan yang mendukung ketercapaian sasaran strategis Perangkat Daerah untuk mewujudkan Visi Misi Kota Yogyakarta.
- b. Komitmen dan konsistensi Pimpinan BKPSDM untuk terus berkarya, berinovasi dan evaluasi kinerja yang berorientasi hasil.
- c. Kolaborasi antar OPD di Pemerintah Kota Yogyakarta, Pemerintah Provinsi DIY, Instansi Vertikal dan Perguruan Tinggi sebagai mitra kerja yang mendukung Proses bisnis di BKPSDM Kota Yogyakarta dari hulu ke hilir (proses rekrutmen calon pegawai sampai dengan pensiunnya pegawai) saling terhubung dengan baik.
- d. Koordinasi, komunikasi dan kerjasama internal yang solid di BKPSDM Kota Yogyakarta.
- e. Kompetensi pegawai dan kesadaran berkinerja pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta menjadi pegawai yang literate, kompeten, berakhlak dan berkinerja.
- f. Kesesuaian anggaran dan tatakala sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan agar tepat waktu.
- g. Sarana dan prasarana yang mendukung program dan kegiatan hingga sub kegiatan.
- h. Penerapan SIM kepegawaian di Pemerintah Kota Yogyakarta yang terkoneksi dengan sejumlah aplikasi manajemen kepegawaian dapat dimanfaatkan secara optimal.
- i. Penggunaan Teknologi informasi dan digital memungkinkan Proses BIMTEK/Diklat dapat diikuti daring melalui saluran live Youtube, Microsoft Joint meeting, Zoom Meeting dalam Pengembangan Teknis ASN dan diujikan melalui Aplikasi CAT di JSS sehingga lebih efisien dalam penganggaran.

## **ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN:**

Alternatif solusi yang telah dilaksanakan BKPSDM Kota Yogyakarta antara lain:

1. Melaksanakan koordinasi yang intensif dengan Kementerian Dalam Negeri dan BKN untuk percepatan pelaksanaan kegiatan penataan.
2. Melaksanakan koordinasi yang intensif dengan Badan Kepegawaian Negara serta

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dalam pelaksanaan rekrutmen CASN.

3. Melaksanakan sosialisasi syarat administratif tertulis dan jelas di saluran elektronik yang tersedia dengan baik, serta melaksanakan evaluasi survey kepuasan masyarakat secara berkala untuk meningkatkan mutu layanan.
4. Koordinasi dan komunikasi dengan Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta jika terdapat kendala sistem dan jaringan.

### 3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2023 dengan Standar Nasional/Sejenis.

Salah satu komponen analisis capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja instansi adalah membandingkan realisasi kinerja tahun berjalan dengan standar nasional/sejenis. Dalam laporan ini menyajikan data perbandingan capaian kinerja dengan instansi lain yang sejenis. Dalam hal ini disajikan data BKPSDM Kota Bogor Tahun 2023 dan Kota Bukit Tinggi yang dibandingkan dengan kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta pada Tahun 2023 dan 2024 sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.9 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Kota Bogor, BKPSDM Kota Bukittinggi dan BKPSDM Kota Yogyakarta**

Instansi	Sasaran	Indikator Sasaran PD	Target	Realisasi	Capaian
BKPSDM Kota Bogor 2023	Terwujudnya ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	71	79	111,92
BKPSDM Kota Bukittinggi 2023	Mewujudkan Manajemen kepegawaian yang profesional	Indeks Merit Sistem	280	264,5	94.46
BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2023	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	91.88	110,23	119,97%
BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024			92,27%	103,57%	112,24%

Sumber: LKIP BKPSDM Kota Bogor 2023 dan LKIP KPSDM Kota Bukit Tinggi 2023

Berdasarkan data tabel 3.9 , diketahui bahwa indikator sasaran perangkat daerah BKPSDM Kota Bogor adalah Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian 111,92 yang diukur berdasarkan dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Bahwa Indikator sasaran BKPSDM Kota Bukit Tinggi berupa Indeks Sistem Merit sebesar 94,46 yang diukur Aspek perencanaan kebutuhan, Aspek pengadaan, Aspek pengembangan karier, Aspek promosi dan mutasi, Aspek manajemen kinerja, Aspek penggajian, penghargaan dan disiplin, Aspek perlindungan dan pelayanan, dan Aspek sistem informasi kepegawaian yang berpedoman pada Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Sedangkan indikator BKPSDM kota Yogyakarta berorientasi sasaran dan indikator tersebut berada pada level program yang mendukung sasaran Perangkat Daerah. Capaian kinerja sasaran Perangkat Daerah diantara ketiga Perangkat Daerah tersebut sama-sama dikategorikan berhasil berada pada kategori Sangat Baik.

### 3.4 Analisis Efisiensi Atas Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi pada tingkat Organisasi Perangkat Daerah digunakan apabila capaian kinerja sebesar 100 persen atau lebih dari 100 persen namun terdapat sisa anggaran pada tahun 2024, dengan formulasi: 100 persen capaian kinerja dikurangi persentase penyerapan anggaran 2024. BKPSDM Kota Yogyakarta dengan anggaran perubahan Tahun 2024 sebesar Rp 21. 377.672.009 dan realisasi keuangan sebesar Rp 19.849.516.823 atau terealisasi sebesar 92,85 Persen dengan capaian 112.24 persen.

**Tabel 3.10 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Sasaran Perangkat Daerah	Indikator Sasaran Perangkat Daerah	% Capaian Kinerja Sasaran PD (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	%Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indek Kualitas Aparatur Sipil Negara	112,24%	92,85%	7,15 %

Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	% Capaian Kinerja Program (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	%Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Kualitas Perencanaan dan pengembangan ASN Meningkat	Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	134.08	82,27	17,73
	Persentase JF yang terlayani	115.41	97.55	2,45
Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian meningkat	Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100,00	99.64	0,36
	Persentase jumlah data ASN yang dikelola	109.89	99.98	0.02
Kualitas Manajemen Karir Kinerja dan kesejahteraan ASN meningkat	Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai.	108,23	94.25	5.75
	Persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai	108.46	97,85	2,15
Kualitas Kompetensi Pegawai meningkat	Persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan	118,18	87,61	12,39
Kualitas Kompetensi Pegawai meningkat	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	104,20	96,85	3.84
Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM meningkat	Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat	116,66	91.75	8,25

Sumber: Realisasi Kinerja Triwulan IV 2024 BKPSDM Kota Yogyakarta

Pada tabel 3.10 terdapat 2 Indikator Sasaran Program dengan sisa anggaran diatas 10 persen yang berpengaruh terhadap realisasi keuangan OPD, hal tersebut dapat di analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

Pada Program Kepegawaian, untuk sasaran kualitas perencanaan dan pengembangan ASN meningkat dengan indikator prosentase penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta dengan capaian kinerja 134.08 persen, dimana anggaran perubahan untuk indikator ini sebesar Rp 1.235.099.000 dan realisasi anggaran sebesar Rp 1.016.105.950 artinya capaian keuangan sebesar 82.27 persen dengan efisiensi setara 17.73 persen, yang berasal dari sub

kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dan sub kegiatan Pengelolaan Assessment Center.

Sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK mempunyai anggaran sebesar Rp 521.227.000 dan direalisasikan sebesar Rp 368.376.000 atau terserap 70.67 persen artinya memiliki nilai efisiensi sebesar 29,33 persen. Sejumlah faktor yang mempengaruhi serapan pada sub kegiatan ini antara lain:

1. Perbedaan antara tatakala *plotting* anggaran pelaksanaan Seleksi Pengadaan CASN Formasi TA 2024 dengan tatakala Panitia Seleksi Nasional (Panselnas).
2. Kolaborasi BKPSDM Kabupaten/Kota se\_ Provinsi DI Yogyakarta atas arahan BKN Regional I untuk mengkonsolidasikan tempat penyelenggaraan seleksi ujian CASN TA. 2024 di BLPT Provinsi DIY, sehingga menghemat sejumlah belanja sarana teknis dan jasa penunjang kegiatan.
3. Ketersediaan alokasi CPNS TA. 2024 yang hanya 10 Formasi mempengaruhi jumlah peserta yang mengikuti seleksi ujian yang berkorelasi dengan jumlah hari penyelenggaraan pelaksanaan ujian dan sehingga menghemat belanja jasa teknis, belanja sarana dan prasarana, belanja operasional panitia pelaksana seleksi CPNS TA.2024.

Kemudian sub kegiatan Pengelolaan Assessment Center pada anggaran perubahan Tahun 2024 sebesar Rp 373.160.000 dengan realisasi sebesar Rp 314.927.950 atau terserap 84.39 persen yang dipengaruhi banyaknya penilaian kompetensi khusus dari pejabat tinggi pemerintah dengan memfokuskan assessment maka sejumlah kegiatan rapat dan koordinasi dilakukan secara daring sehingga menghemat belanja operasional sebesar 15.61 persen.

Sedangkan untuk indikator sasaran program berdasarkan persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan dengan capaian kinerja sebesar 118.18 persen. Bahwa terdapat Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan lanjutan dengan anggaran Rp 307.542.000 yang terealisasi sebesar Rp 269.424.000 atau terserap 87.61 persen, hal tersebut berkorelasi positif terhadap efisiensi sumber daya yang berasal dari beasiswa yang tersedia tidak diajukan oleh peserta tugas belajar karena menyelesaikan pendidikan lebih cepat dari waktu yang tersedia dengan efisiensi sebesar 12.39 persen.

### **3.5 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.**

Tingkat capaian kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta 2024 dinyatakan berhasil karena hasil/realisasi kinerja diatas target dari reuiu Renstra 2023. Selanjutnya untuk penyerapan anggaran secara keseluruhan pada BKPSDM Kota Yogyakarta sebesar 92.85% untuk indikator program persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta, persentase JF yang terlayani, persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian, persentase jumlah data ASN yang dikelola, persentase pelayanan kesejahteraan pegawai, persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai, persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan, persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan, dan hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat.

Penerapan teknologi informasi turut mempengaruhi jumlah peserta yang berpartisipasi dalam Pengembangan Teknis ASN, dimana pembelajaran dapat dilakukan secara daring seperti live Youtube, Zoom Meeting, Microsoft Team sehingga menghemat anggaran dan pembelajaran lebih real time tanpa meninggalkan tugas ASN di masing-masing OPD Pemerintah Kota Yogyakarta.

### **3.6 Dukungan Inovasi Dalam Pencapaian Kinerja**

Untuk menunjang produktivitas kinerja BKPSDM Kota Yogyakarta sejumlah inovasi dilakukan sesuai kebutuhan dan tuntutan profesionalitas yang mendukung tujuan organisasi. Inovasi merupakan berbagai kegiatan atau aktivitas penelitian, pengembangan, serta atau perekayasaan yang dilakukan untuk pengembangan penerapan praktis nilai serta pengetahuan yang baru, atau cara-cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau proses produksinya.

Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menginisiasi inovasi antara lain:

1. Memperkuat Kompetensi ASN melalui Budaya Belajar melalui Knowledge Manajemen Sistem (KMS) BKPSDM Kota Yogyakarta dalam wahana elektronik **SATRIO IN MADUKORO**. Membangun Budaya Belajar untuk mewujudkan Smart ASN Pemerintah Kota Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kapabilitas ASN di Kota Yogyakarta. Dengan membangun budaya belajar yang kondusif, ASN diharapkan dapat terus belajar dan mengembangkan diri, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. ASN yang cerdas dan berdaya saing menjadi

penggerak pembangunan di Kota Yogyakarta. Dengan penerapan Knowledge Management System yang berbasis sharing knowledge yang bersifat Tacit ke arah Eksplisit dalam drive elektronik, yang di padukan dengan kecerdasan buatan, diharapkan para ASN dapat mengakses dan memahami informasi dengan lebih mudah, yang diluncurkan pada 16 Juli 2024.

Publikasi : <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34478>

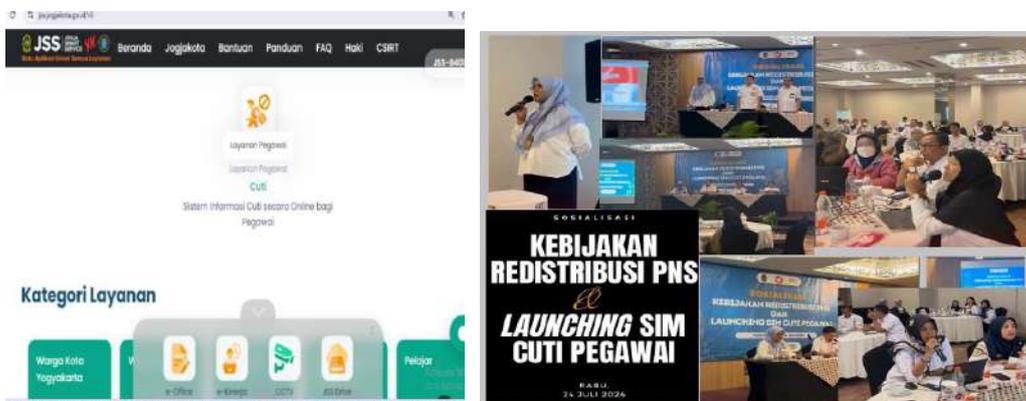


Gambar 3.35 SATRIO ING MADUKORO Knowledge Management System

## 2. Aplikasi E Cuti di Jogja Smart Service

Untuk mendukung profesionalitas ASN Pemerintah Kota Yogyakarta dalam administrasi kepegawaian yang cepat dengan semangat Paperless, Sistem ini akan mempermudah proses pengajuan dan persetujuan cuti, memastikan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Pegawai dapat mengajukan cuti secara lebih mudah dan cepat, sementara pimpinan dapat memantau dan mengelola cuti dengan lebih efektif.

Publikasi : <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34718>



Gambar 3.36 Tampilan E\_Cuti JSS dan Gambar Launching SIM Cuti Pegawai

### 3. E\_Manajemen Karir

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN yang menggunakan prinsip-prinsip sistem merit, strategi ini dirancang untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan mengelola Talenta ASN unggul dalam proses mutasi Jabatan di Pemerintah Kota Yogyakarta yang lebih efisien dan efektif serta bersih dari intervensi kepentingan politik. Oleh karena itu, E\_manajemen karir sebagai terobosan antara kebutuhan karir, kompetensi dan karier ASN sesuai kebutuhan Organisasi. Tujuan dari E\_Manajemen Karier antara lain langkah strategis pembangunan Sumber Daya Manusia ASN, Menemukan dan Mempersiapkan Pemimpin Masa Depan, Mendorong Profesionalisme dan Kejelasan Pengembangan Karir dan Kebutuhan Instansi.

Publikasi elektronik <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/33653>



Gambar 3.37 Peluncuran E\_Manajemen karir

#### 3.7 Kolaborasi Lintas Sektor yang Mendukung Pencapaian Kinerja dan Peran OPD dalam Pencapaian Sasaran

BKPSDM Kota Yogyakarta menjalankan proses bisnisnya dengan melaksanakan kolaborasi lintas sektor untuk mendukung capaian kinerja organisasi yakni kolaborasi pada sektor sosial, sektor fisik, sektor ekonomi, sekretariat daerah dan kemantren. Sejumlah mitra kerja yang bersifat kolaboratif antara lain BAPPEDA untuk perencanaan mitra sektor pemerintah, BPKAD terkait anggaran dan Belanja, Dinas Kominfo dan Persandian terkait pengembangan SIM Kepegawaian, Bagian Organisasi Setda Kota Yogyakarta untuk

kebijakan strategis, Inspektorat untuk pengawasan internal, Bagian Kerjasama terkait kerjasama daerah, Bagian Hukum terkait penyusunan produk hukum dan bersama instansi di Pemerintah Kota Yogyakarta terkait program kepegawaian dan pengembangan SDM, UKPBJ terkait SIRUP dan pengadaan Barang dan Jasa.

Disamping itu sejumlah instansi dan organisasi mitra kerjasama antara lain BKN, Kemendagri, KemenPAN RB, BPSDM Kemendagri, PPSDM LKPP, BKD Provinsi DIY, Paniradya DAIS DIY, UGM, UNY, PKN STAN, IPDN, PT TASPEN, BPDDIY, Bank Jogja, PT PELNI, BULOG, PT Pangan Surya Makmur, BAZNAS, sejumlah lembaga profesional kediklatan.

### **3.8 Analisis Program/Kegiatan terkait dengan pengarusutamaan gender.**

Jumlah ASN Pemerintah Kota Yogyakarta Per Desember 2024 sebanyak 5.535 ASN yang terdiri 2.075 laki-laki dan 3.460 perempuan atau 62.51 persen pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta bergender perempuan. Pejabat struktural Pemerintah Kota Yogyakarta sejumlah 676 ASN, 337 ASN diantaranya diisi oleh perempuan atau setara 49, 85 persen dari pejabat struktural Pemerintah Kota Yogyakarta.

Jumlah pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta per Desember 2024 sejumlah 66 ASN yang terdiri 30 ASN laki-laki dan 36 ASN Perempuan artinya 54 persen pegawai di BKPSDM Kota Yogyakarta diisi oleh perempuan, sementara keterlibatan perempuan dalam jabatan struktural sejumlah 50 persen.

Realitas diatas relevan dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender sebagai strategi pengarusutamaan gender pada siklus perencanaan dan penganggaran di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam mempercepat Pembangunan Manusia. Persentase pejabat struktural Perempuan mengindikasikan asas keadilan dalam memberikan manfaat bagi ASN laki-laki dan perempuan.

Perencanaan responsif gender merupakan perencanaan yang disusun untuk menjamin keadilan dan kesetaraan gender bagi perempuan dan laki-laki dalam hal AKSES, PARTISIPASI, KONTROL dan MANFAAT pembangunan dengan melalui analisis gender. Keadilan dan kesetaraan gender di BKPSDM Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. AKSES:
  - a. AP KN, PKA, PKP diikuti oleh peserta yang memenuhi syarat sesuai tingkat jabatan;
  - b. Membuka kesempatan berkompetisi dalam proses seleksi PPPK dan CPNS 2024;
  - c. Pelatihan teknis dan fungsional diutamakan kepada peserta yg memenuhi syarat dan kualifikasi sesuai jabatan yang diduduki;

- d. ASN di Kota Yogyakarta mendapatkan hak atas kesejahteraan berupa penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya di luar gaji, tunjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, tunjangan Jabatan Administrasi dan tunjangan jabatan fungsional serta mendapatkan fasilitas JKK-JKM dan penghargaan tanda jasa ASN.
  - e. Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan struktural, fungsional sesuai kualifikasi dan kompetensi dan kesempatan mengikuti Penilaian Kompetensi Pegawai sesuai syarat dan ketentuan.
2. PARTISIPASI
- a. Laki-laki maupun perempuan mempunyai hak yang sama mengikut pelatihan.
  - b. Semua ASN baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak yang sama mendapatkan kesejahteraan pegawai berbasis kinerja dan fasilitas penghargaan tanda jasa ASN dan JKK-JKM.
3. KONTROL
- a. Belum meratanya minimal jam pelatihan pada setiap ASN
  - b. Pemberian kesejahteraan bagi ASN menggunakan prinsip kepastian hukum, akuntabel, proporsionalitas, efektif, keadilan, dan kesejahteraan.
4. MANFAAT
- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
  - b. Meningkatkan disiplin pegawai.
  - c. Meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai
  - d. Meningkatkan kesejahteraan Pegawai.
  - e. Meningkatkan integritas pegawai.

Isu strategis terkait pengarusutamaan gender antara lain:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dan hak proporsionalitas dalam manajemen ASN.
2. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan paling sedikit 20 JPL dalam satu tahun. Syarat pengembangan kompetensi seiring dengan pengembangan sistem merit bagi seluruh ASN yaitu kebijakan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang

politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan;

3. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan oleh seluruh ASN dengan mendasarkan pada kualifikasi dan kompetensi, sehingga peserta pendidikan dan pelatihan terbuka untuk laki-laki dan perempuan;
4. Setiap ASN Berhak mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai
5. Setiap ASN baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan tanda jasa pegawai (satya lencana) sesuai dengan masa kerjanya.
6. Setiap ASN baik laki-laki maupun perempuan yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Setiap ASN baik Laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan JKK, JKM dan Jaminan pensiun sesuai ketentuan.
8. Setiap ASN baik Laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan JKK, JKM dan Jaminan pensiun sesuai ketentuan.

Rencana aksi sebagai wujud dari kesetaraan dan keadilan gender di BKPSDM Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi SIMPINTER (Sistem Informasi Pelatihan Terintegrasi), yaitu menyajikan data terkait analisis kebutuhan pelatihan, kesenjangan pelatihan level individu dan pelatihan yang dapat diikuti untuk peningkatan kompetensi setiap ASN baik laki-laki maupun perempuan;
2. Optimalisasi CAT untuk pendaftaran dan ujian pengembangan kompetensi; yang dapat diikuti oleh semua gender;
3. Optimalisasi CAT untuk pendaftaran dan ujian pengembangan kompetensi yang dapat diikuti oleh semua gender
4. Menyusun data kesenjangan dan analisis kebutuhan diklat sebagai salah satu output SIMPINTER;
5. Mengembangkan metode coaching mentoring, belajar mandiri/heutagogi, diklat klasikal, dan memaksimalkan jogja corpu yang dikonversi dalam indikator jam pelajaran (JPL);
6. Analisa kesenjangan dilakukan untuk mengetahui dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menentukan solusi yang tepat sebagai hasil identifikasi kebutuhan pelatihan;

7. Melaksanakan pemberian kesejahteraan berupa TPP bagi pegawai di Kota Yogyakarta secara adil dan terbuka, baik bagi laki-laki maupun perempuan;
8. Melaksanakan pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi secara adil dan terbuka, baik bagi laki-laki maupun perempuan;
9. Melaksanakan pemberian tanda jasa bagi ASN secara adil dan terbuka, baik bagi laki-laki maupun perempuan.
10. Memfasilitasi JKK dan JKM dan Pemberhentian atau pensiun.

Perencanaan penganggaran responsif gender dilakukan melalui analisis gender dan penyusunan Gender Budget Statement. Program dan kegiatan yang mendukung responsif gender BKPSDM Kota Yogyakarta adalah anggaran dengan pagu yang paling besar dan langsung menysasar kepada semua pegawai di Kota Yogyakarta, antara lain:

- a. Program Pengembangan SDM yang berisi rencana program dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kota Yogyakarta melalui perencanaan kediklatan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan pengendalian kediklatan dengan anggaran sebesar Rp 5.234.971.108 dan sudah terealisasi sebesar Rp 5.034.013.777 atau sebesar 96,16%.
- b. Program Kepegawaian Daerah yang berisi rencana program dan kegiatan yang salah satu indikator programnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan pegawai, dengan anggaran sebesar Rp 574.295.000 dan sudah terealisasi sebesar Rp 541.255.048 atau sebesar 94,25%.

## **B. Realisasi Anggaran Tahun 2024**

Anggaran BKPSDM Kota Yogyakarta dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, adalah sebesar Rp 21.377.672.009,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 21.181.172.009,- dan belanja modal sebesar Rp 196.500.000,-.

Anggaran tersebut dirinci program dan indikator program sebagai berikut

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp 20.821.338009,
2. Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 3.184.388.000,-,
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 5.227.080.108,-
4. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan dengan pagu anggaran sebesar Rp 183.174.000,-.

**Tabel 3.11 Realisasi Anggaran 2024**

Indikator Program	Capaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Serapan Anggaran
Persentase pemenuhan penataan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta	134.08	1.235.099.000	1.016.105.950	82,27 %
Persentase JF yang terlayani	115.41	114.349.000	111.549.000	97,55%
Persentase ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	100	887.900.000	884.660.000	99,64%
Persentase jumlah data ASN yang dikelola	109.89	88.133.000	88.114.000	99,98%
Persentase pelayanan kesejahteraan pegawai.	108.23	574.295.000	541.255.048	94,25%
Persentase penyelesaian penilaian kinerja pegawai	108.46	342.339.000	334.968.271	97,85%
Persentase ketepatan waktu menyelesaikan pendidikan	118.18	307.542.000	269.424.000	87,61%
Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan	104,20	5.234.971.108	5.034.013.777	96,16%
Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat	AA-Nilai	12.409.869.901	11.386.252.777	91,80 %
		21.194.498.009	19.666.342.823	92,78

Sumber: Realisasi Anggaran TW IV 2024

Khusus untuk Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan yang berasal dari BKK Dana Keistimewaan dengan pagu anggaran sebesar Rp 183.174.000 telah terealisasi 100 persen. Bahwa program tersebut sesuai keputusan Wali Kota Nomor 261 Tahun 2023 tentang Penetapan Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah 2023 - 2026 di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta tidak termasuk target indikator program.

BKPSDM Kota Yogyakarta berupaya mencapai tujuan organisasi dengan komitmen pimpinan melakukan koordinasi, berkolaborasi, bekerjasama, memotivasi pegawai untuk berkinerja dan berorientasi hasil dengan semangat literate, kompeten, berakhlak dan berkinerja. Dukungan Pimpinan berperan penting dalam penyusunan rencana aksi perencanaan dan penganggaran, data kinerja, evaluasi capaian kinerja sasaran program dan keuangan.

Berikut dokumentasi gambar rapat dinas di BKPSDM Kota Yogyakarta dalam rangka penyusunan rencana aksi, perencanaan/penganggaran, data kinerja dan evaluasi capaian kinerja sasaran program dan keuangan sebagai tindak lanjut dari desk timbal balik bersama mitra sektor pemerintah.





Gambar 3.38 Keterlibatan Pimpinan OPD dalam Perencanaan Kinerja hingga evaluasi Kinerja



# BAB IV

## Penutup

### **Bab IV Berisi :**

*Kesimpulan*

*Rencana Tindak Lanjut*

*Pemanfaatan Laporan Kinerja*

### **4.1 KESIMPULAN**

Bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja dalam penggunaan sumberdaya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta Tahun Anggaran 2024 yaitu menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai target kinerja Renstra OPD 2023-2026.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta mengemban Misi ke 6 (enam) dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Pemerintah Kota Yogyakarta 2023-2026 yaitu mewujudkan Kota Yogyakarta yang *good governance* (tatakelola pemerintahan yang baik), *clean government* (pemerintah yang bersih), berkeadilan, demokratis dan berlandaskan hukum. Sasaran strategis BKPSDM Kota Yogyakarta yaitu meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu Indeks Kualitas ASN dan hasil penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat.

Indeks kualitas ASN terealisasi sebesar 103.57 persen dari target sasaran sebesar 92.27 persen pada tahun 2024. Adapun tingkat capaian realisasi kinerja adalah sebesar 112,24 persen dan realisasi serapan anggaran sebesar 92,78 persen tanpa menghitung Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan dengan kontribusi efisiensi sumber daya sebesar 7.22 persen. Hasil penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat Tahun 2024 sebesar 92,251 dari target 90 artinya capaian Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024 sebesar 102,50 persen dengan Predikat AA.

### **4.2 RENCANA TINDAKLANJUT**

BKPSDM Kota Yogyakarta sebagai OPD penunjang pemerintahan urusan kepegawaian sebagian besar kegiatannya merupakan fasilitasi yang bergantung pada

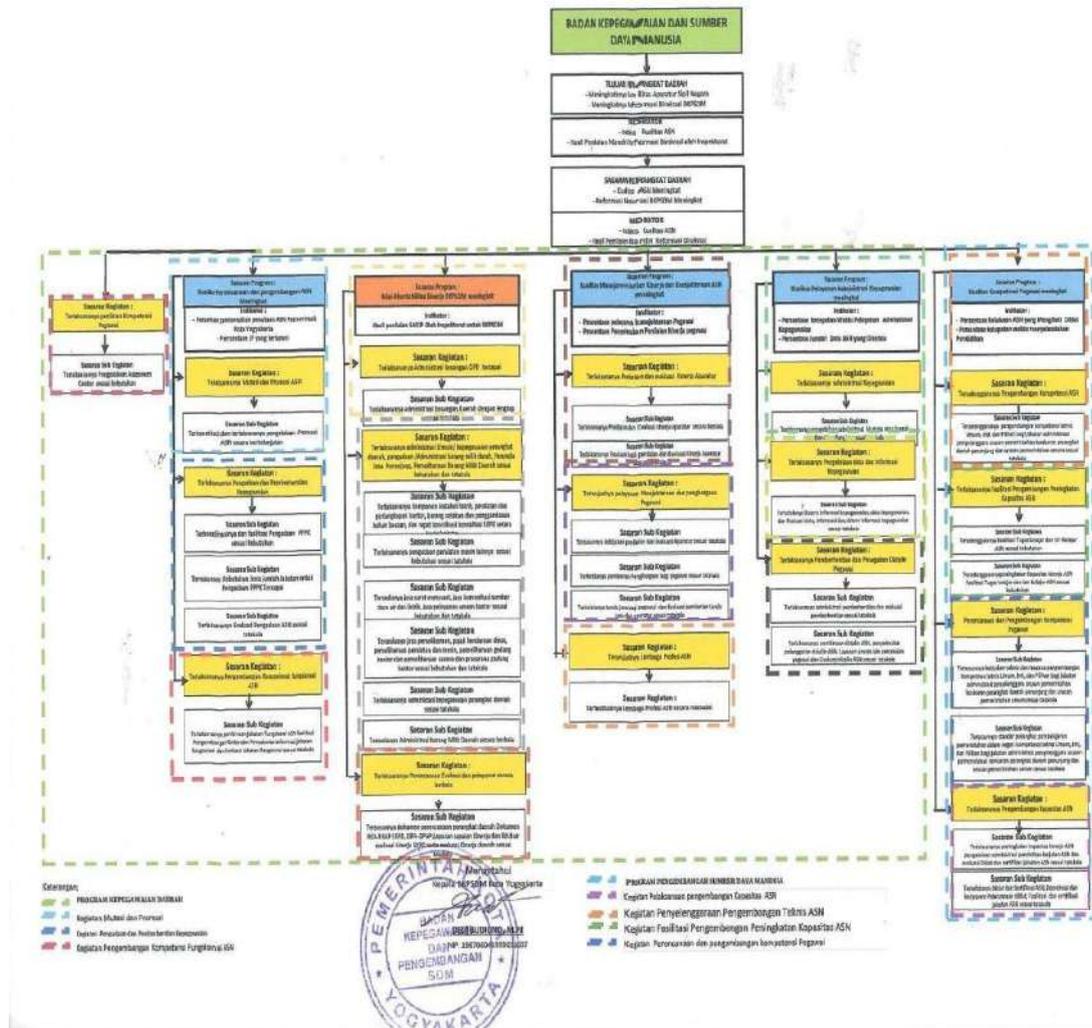
kebijakan instansi pusat, lembaga penyelenggara diklat dan lembaga pembina lainnya. Dalam menindaklanjuti permasalahan dan isu strategis di Tahun 2024, BKPSDM Kota Yogyakarta telah melaksanakan:

1. Pemenuhan Penataan Sumber Daya Manusia ASN yang sesuai kompetensi, kualifikasi dan kinerja pegawai melalui redistribusi pegawai dan mengoptimalkan Sistem Manajemen Talenta berdasarkan kebutuhan organisasi perangkat daerah dan kebijakan Pembina kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Yogyakarta
2. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi ASN melalui saluran elektronik (metode daring) yang lebih efisien, yang didukung dengan inovasi Knowledge Management Sharing untuk memenuhi kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Kota Yogyakarta. Sehingga pemenuhan kewajiban 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kota Yogyakarta dapat tercapai melalui diklat baik klasikal maupun non klasikal.
3. Memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian yang terintegrasi dengan sejumlah terobosan seperti layanan kinerja pegawai, E\_cuti, usulan kepegawaian yang berbasis IT masih dibutuhkan penyempurnaan;
4. Implementasi E Assessment untuk Mendukung penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta

#### **4.3 PEMANFAATAN LAPORAN KINERJA**

LKIP BKPSDM Kota Yogyakarta tahun 2024 diharapkan dapat bermanfaat sebagai feedback dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja bagi Pimpinan Perangkat Daerah dan jajarannya dalam mencapai tujuan organisasi.

# Lampiran 1 Pohon Kinerja



## Lampiran 2 Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perubahan Kinerja 2024



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
Jalan Kerinci 56, Yogyakarta Kode Pos : 55165, Telp. (0274) 513863, 515856, 563682 Fax (0274) 555913  
EMAIL: kepegawaian@ Jogjakota.go.id  
HOT LINE SMS: 08122780501 HOT LINE EMAIL: opra@ Jogjakota.go.id  
WEB SITE: www.jogjakota.go.id

### PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : **DEDI BUDIONO, M.Pd**  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Ir. SUGENG PURWANTO, M.M.A**  
Jabatan : Pj.Wali Kota Yogyakarta

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 AUG 2024

Pihak Kedua,  
  
**Ir. SUGENG PURWANTO, M.M.A**  
NIP. 196505251991031017

Pihak Pertama,  
  
**DEDI BUDIONO, M.Pd.**  
NIP. 196708041999031007





WALIKOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
KEPUTUSAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 261 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENETAPAN PERBAIKAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023-2026  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta, diperlukan adanya perbaikan kinerja Perangkat Daerah melalui penetapan dan penyesuaian target dan indikator kinerja baru bagi Perangkat Daerah Tahun 2023-2026;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Walikota tentang Penetapan Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah tahun 2023-2026 di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta;
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang;
  3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN WALIKOTA TENTANG PENETAPAN PERBAIKAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023-2026 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA.
- KESATU : Menetapkan Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dengan rincian indikator kinerja dan target kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Walikota ini.

- KEDUA : Perbaiki Kinerja sebagaimana tercantum pada Diktum KESATU mencakup:
- a. hasil rewiu kinerja sasaran daerah sebagai indikator kinerja utama pada Rencana Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2023-2026;
  - b. hasil rewiu kinerja sasaran perangkat daerah sebagai indikator kinerja utama perangkat daerah; dan
  - c. hasil rewiu kinerja program pada Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026.
- KETIGA : Perbaiki Kinerja sebagaimana tercantum pada Diktum KESATU digunakan untuk:
- a. perencanaan jangka menengah;
  - b. perencanaan tahunan;
  - c. penetapan kinerja;
  - d. pemantauan, pengendalian, dan pengukuran kinerja;
  - e. evaluasi kinerja; dan
  - f. pelaporan akuntabilitas kinerja.
- KEEMPAT : Keputusan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Yogyakarta  
Pada tanggal 26 Juni 2023  
Pj. WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

SINGGIH RAHARJO

Tabel Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah Periode 2023-2025  
Kota Yogyakarta Tahun 2023

Tujuan	Sasaran	Program	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Ditunjuk)	Formulasi Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Ditunjuk)	Target Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Ditunjuk) PPD				Perbaikan Target Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Ditunjuk)				Unit Kerja Perangkat Daerah Perangungjawab		
					Data Capaian Awal Perencanaan	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2026			
			Nilai Anggaran PPK Daerah Terpadu	Nilai Anggaran PPK Daerah Terpadu di tahun	-	16.300.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	-	16.000.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	16.000.000.000 Rupiah	Badan Pengkajian dan Asesmen
Memperkuat Administrasi dan Pengendalian Anggaran dan Aset Daerah	Memperkuat Administrasi dan Pengendalian Anggaran dan Aset Daerah		Hasil perbaikan mandiri reformasi birokrasi oleh Inspektur	Hasil perbaikan mandiri reformasi birokrasi oleh Inspektur	80 job	15 job	50 job	65 job	70 job	-	-	-	-	-	Badan Pengkajian dan Asesmen
				Kategori hasil perbaikan RB oleh Inspektur	-	-	-	-	-	1 Mil	2 Mil	3 Mil	4 Mil	5 Mil	Badan Pengkajian dan Asesmen
		<b>PROGRAM PENUNJANG KRISIS PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN</b>	Hasil perbaikan SAPP oleh Inspektur untuk Badan Pengkajian Anggaran dan Aset Daerah	Hasil perbaikan SAPP oleh Inspektur untuk Badan Pengkajian Anggaran dan Aset Daerah	-	1 Mil	1 Mil	1,5 Mil	1 Mil	-	1 Mil	1 Mil	1 Mil	1 Mil	Badan Pengkajian dan Asesmen
Memperkuat Kualitas Aparatur Sipil Negara	Memperkuat Kualitas Aparatur Sipil Negara		Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	20% peningkatan penemuan ASN + 10% peningkatan jabatan fungsional yang terdapat + 10% peningkatan ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian + 5% peningkatan jumlah data ASN yang diupdate + 10% peningkatan penyelesaian eselon/jabatan pegawai + 10% peningkatan penyelesaian keluhan pegawai + 5% peningkatan ketepatan waktu menyelesaikan Pendidikan + 20% peningkatan kualitas ASN yang mendapat pendidikan dan pelatihan	80,00 Skala 0-100	82,00 Skala 0-100	81,45 Skala 0-100	82,64 Skala 0-100	82,90 Skala 0-100	80,45 Skala 0-100	81,00 Skala 0-100	81,27 Skala 0-100	81,49 Skala 0-100	82,79 Skala 0-100	Badan Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		<b>PROGRAM PENYERANGAN KESTIMANAN YOGYAKARTA LUSIM KEBERKAWANAN KETALIHASAMAAN</b>	Persentase Adhikan ASN yang terdapat Praktisi dan Praktisi Berbasis Kelembagaan	Jumlah ASN yang telah Adhikan Berbasis Kelembagaan dibagi jumlah ASN yang mengikuti Dilat Berbasis Kelembagaan adalah 100%	-	85,20%	85,40%	85,50%	85,80%	-	-	-	-	-	Badan Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		<b>PROGRAM KEPERAWANAN DAERAH</b>	Persentase F yang terdapat	Jumlah F yang terdapat di tahun 0 dibagi Jumlah F yang mengikuti layanan di tahun 0 adalah 100%	-	85,00%	86,70%	87,00%	87,70%	-	85,90%	86,60%	86,90%	87,50%	Badan Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			Persentase Jumlah Data ASN yang Diupdate	Jumlah data yang diupdate pada tahun 0 dibagi Jumlah data yang diperbarui tahun 0 adalah 100%	-	89,00%	91,00%	92,00%	93,00%	-	90,00%	91,00%	92,00%	93,00%	Badan Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel Pertaian Kinerja Perangkat Daerah Periode 2013-2016  
Kab. Yogyakarta Tahun 2013

Tujan	Struktur	Program	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Kategori)	Formula Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Kategori)	Target/Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Kategori) PPD					Pencapaian Target/Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Kategori)					Unit Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab
					Data Capaian Awal Pelaksanaan	2013	2014	2015	2016	Data Capaian Awal Pelaksanaan	2013	2014	2015	2016	
			Pembina Lapangan Nilai Verifikasi Praktikum	Jumlah ASK yang mendapat penilaian tepat waktu di bagi Jumlah ASK yang mendapat penilaian di atas 10%	-	88,8%	91,25%	91,88%	91,63%	-	83,33%	84,62%	85,71%	86,51%	Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			Pembina Lapangan Nilai Program Akreditasi Kepegawaian	Jumlah penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu di bagi jumlah program di atas 10%	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			Pembina Lapangan Keaktifan Pegawai	Jumlah keaktifan pegawai yang dilaksanakan tepat waktu di bagi jumlah program keaktifan di atas 10%	-	92,8%	93,8%	93,8%	93,8%	-	92,2%	92,4%	93,6%	93,8%	Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			Pembina Penerimaan Peserta ASK Persekolah Kota Yogyakarta	Jumlah ASK yang terdaftar di bagi jumlah keseluruhan ASK yang di terima di atas 10%	-	88,2%	88,6%	88,8%	88,8%	-	88,2%	88,2%	88,7%	88,8%	Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			Pembina Penyelenggaraan Praktikum Kerja Pegawai	Jumlah penilaian PMS yang dilaksanakan di bagi jumlah total PMS 10%	-	93,8%	93,8%	93,8%	93,8%	-	93,0%	92,8%	93,4%	93,8%	Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel Perbaikan Kinerja Perangkat Daerah Periode 2023-2025  
Kota Yogyakarta Tahun 2023

Tujuan	Sasaran	Program	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Outcome)	Fungsi/Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Outcome)	Target Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Outcome) 2023				Perbaikan Target Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Program (Outcome)				Unit Kerja Perangkat Daerah yang Berkaitan		
					Dati Capaian Awal Perencanaan	2023	2024	2025	2026	Dati Capaian Awal Perencanaan	2023	2024		2025	2026
		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Penyelenggaraan P3K yang meliputi Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah P3K yang dilaksanakan sebagai jumlah P3K yang diselenggarakan 100%	-	82,0%	85,4%	88,8%	92,0%	-	82,0%	85,4%	88,8%	92,0%	Sistem Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan dan pengembangan SDM	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan dan pengembangan SDM		Rasio Penilaian Kinerja (RPK) dan Rasio Ketidaksiapan Kerja (RK) Inspektoral	Rasio Penilaian Kinerja (RPK) dan Rasio Ketidaksiapan Kerja (RK) Inspektoral	50 poin	53 poin	60 poin	66 poin	70 poin	-	-	-	-	-	Sistem Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
				Kategori hasil penilaian RPK oleh Inspektoral	-	-	-	-	-	A Nilai	A Nilai	A Nilai	A Nilai	A Nilai	Sistem Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		<b>PROGRAM PENGALANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Rasio Penilaian Kinerja (RPK) dan Rasio Ketidaksiapan Kerja (RK) Inspektoral	Rasio Penilaian Kinerja (RPK) dan Rasio Ketidaksiapan Kerja (RK) Inspektoral	-	A Nilai	A Nilai	A Nilai	A Nilai	-	A Nilai	A Nilai	A Nilai	A Nilai	Sistem Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## Lampiran 4 SIM PELAPORAN DESEMBER 2024

simpelaporan.jogjakota.go.id/laporan/pelaksanaan\_kegiatan/cetak/keluaran/12/2024/

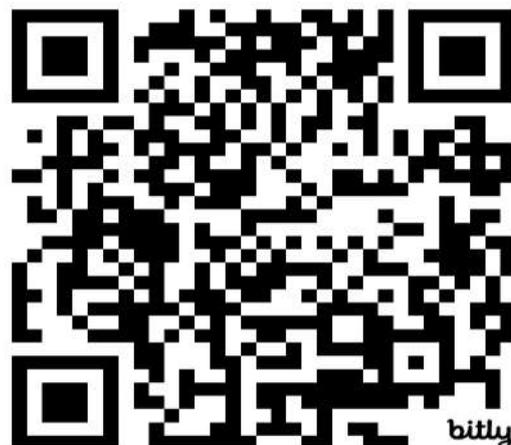
LAPORAN BULANAN KELUARAN  
REALISASI PEKERJAAN DAN KEUANGAN KELOMPOK AFBD (LAPORAN DINAMIS)

Kelembagaan: Desember 2024  
 Jumlah Kegiatan: 77 kegiatan  
 Jumlah Kegiatan Bina Terakumulasi: 0 kegiatan  
 Jumlah Kegiatan Sdg Berjalan: 4 kegiatan  
 Jumlah Kegiatan Sdk Selesai: 71 kegiatan  
 Jumlah Kelembagaan: 71 kelembagaan  
 Jumlah Kelembagaan Bina Terakumulasi: 0 kelembagaan  
 Jumlah Kelembagaan Sdg Berjalan: 4 kelembagaan  
 Jumlah Kelembagaan Sdk Selesai: 71 kelembagaan

Anggaran Total: Rp 21.315.047.000,00  
 Proyek Anggaran: Rp 21.277.672.000,00  
 Saldo Anggaran: Rp -67.025.000,00

No	Nama Kegiatan/ Kelembagaan/Rincian (Output)	DPTK	Target Kinerja	Target Kinerja		Waktu Pelaksanaan	Anggaran	Anggaran Perselesai	Bobot (1-100) %	Perkembangan Fisik			Perkembangan Keuangan			Perkembangan pelaksanaan kegiatan	Konfirmasi	
				Target Fisik %	Kp					Procentasi Fisik s.d bulan 100 %	Deviasi (10-8) %	Procentasi Perkiraan (9x10:100) %	Realisasi Penggunaan s.d bulan s.d.	Procentasi Keuangan (13.7x100) %	Procentasi Perkiraan (1.1x10:100) %			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>BADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>																		
	Penyusunan Rencana Kelembagaan Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengabdian ASN	CUNAWAN ADHI PUTRA, S.Si, M.Hum	100,00		100,00	0,00		11.315.047.000,00	21.377.672.000,00	0,47	100,00	0,00	0,57	19.849.516.871,00	97,35	0,50		
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kelembagaan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengabdian ASN	1.00 Dokumen	100,00			12 bulan	106.540.000,00	98.290.000,00	100,00	100,00	0,00	100,00	90.392.000,00	91,94	91,94		100%	Tidak terlaksana kegiatan penyusunan format tahun anggaran 2025.
	Perbaikan		1 dokumen	100,00		12 bulan	15.885.000,00	14.586.000,00	14,34	100,00	0	14,34	1.458.000	100,00	14,34		100%	Tidak terlaksana perbaikan penyusunan format tahun anggaran 2025.
	Pelaksanaan		1 Dokumen	100,00		12 bulan	85.387.000,00	79.156.000,00	80,53	100,00	0	80,53	712.200,00	90,03	72,40		100%	Tidak terlaksana kegiatan penyusunan format tahun anggaran 2025.
	Evaluasi dan Pelaporan		1 dokumen	100,00		11 bulan	5.286.000,00	4.554.000,00	4,43	100,00	0	4,43	454.000	100,00	4,43		100%	Tidak terlaksana evaluasi penyusunan format tahun anggaran 2025.
	Koordinasi dan Fasilitas Penyelesaian PMS dan PPPK	CUNAWAN ADHI PUTRA, S.Si, M.Hum	99,99		100,00		782.210.700,00	521.227.000,00	7,44	99,99	0,00	7,44	348.376.000,00	76,57	1,71			
	Dokumen Kelembagaan Kelembagaan dan Fasilitas Penyelesaian PMS dan PPPK	1.00 Dokumen	99,99			12 bulan	782.210.700,00	521.227.000,00	100,00	99,99	0,00	99,99	348.376.000,00	70,27	70,27		100%	Tidak terlaksana kegiatan Pengabdian ASN format Tahun Anggaran 2024.

Sedangkan tindak lanjut LHE AKIB 2023 dapat diakses pada QR Code atau [bit.ly/42pHx6L](https://bit.ly/42pHx6L) berikut:



**Lampiran 5 Penghargaan yang di raih BKPSDM 2024**











  
WALI KOTA YOGYAKARTA  
KABUPATEN KOTA YOGYAKARTA

**PIAGAM PENGHARGAAN**

NOMOR : 800.1.12.8/99/W/2024

WALI KOTA YOGYAKARTA  
MEMBERIKAN PENGHARGAAN KEPADA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA**

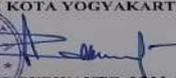
SEBAGAI

**PERINGKAT I**

TATA KELOLA PEMERINTAHAN TERBAIK  
PADA PERANGKAT DAERAH  
PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2024  
DENGAN NILAI 92,251

Demikian untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 03 Desember 2024

H. WALI KOTA YOGYAKARTA,  
  
H. SUGENG PURWANTO, M.M.A.  
NIP. 19650525 199103 1 017



**Berkinerja**

**Literate**

**Kompeten**

**Berakhlak**

**BKPSDM**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**