

**LAPORAN STUDI LAPANGAN  
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS  
LOKUS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA****KELOMPOK I**

1. Tirta Pratama (Koordinator)
2. Ahmadi. S.AP. MM
3. Andre H. Karundeng, SPd
4. dr. Ashrini Saraswati
5. dr. Doni Azhari, M.M
6. Farrahdina Tanjung, SE, MKM
7. Ika Karika, SKM
8. Imawati Warastuti, STP, SH, MKM
9. Lisa Arianti, S.Sos

**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK  
DALAM MENDUKUNG TRANSFORMASI DAN BUDAYA KERJA****BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO  
KEMENTERIAN KESEHATAN  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,  
Salah Sejahtera, Om Swastyastu, Namu Budhaya, Salam Kebajikan

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada ALLAH SWT, kami dapat menyelesaikan laporan studi lapangan ini sesuai dengan tugas yang diberikan dalam memahami dan menganalisis Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY.

Laporan ini merupakan bagian dari tugas pelayanan publik kami dalam Diklat PKP Tahun 2024. Tujuan dari penulisan laporan ini adalah lesson learnt dalam pelayanan publik serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan yang dapat diadopsi dan disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja masing-masing peserta.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan penghargaan sebesar besarnya kepada Bapak Wawan Hermawan, SE., MM, Bapak Maman, SKM, MPH, Bapak dr. Eddy Siswanto, MPH, Ibu drg. Sri Asih Gahayu, M.Kes, PhD, Ibu drg. Rieka, Bapak Wawan Wahyudin, Ssi Apt., MM, Ibu Nafiah, SE, Bapak M. Kadarisman, Kang Rafli Giswanda, S.Kom yang telah memberikan arahan, bimbingan, atau mendampingi dalam seluruh proses studi lapangan hingga selesainya laporan ini. Tak lupa, terima kasih kami sampaikan kepada panitia penyelenggara PKP 2024 dan semua pihak yang telah memberikan dukungan tanpa henti.

Kami menyadari bahwa laporan ini mungkin belum sempurna dan terdapat kekurangan di berbagai aspeknya. Oleh karena itu, masukan, kritik, dan saran dari para pembaca kami harapkan untuk memperbaiki dan memperkaya pemahaman kita bersama.

Akhir kata, marilah kita senantiasa menjalin kebersamaan, kekompakan, kekeluargaan, dan meraih keberhasilan dalam setiap langkah pelayanan publik kita.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera

Yogyakarta, Agustus 2024

Kelompok 1

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	2
<b>DAFTAR ISI</b> .....	3
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	4
A. LATAR BELAKANG.....	4
B. DASAR HUKUM.....	5
C. MAKSUD.....	6
D. TUJUAN.....	6
E. METODE.....	6
<b>BAB II</b> .....	7
<b>PROFIL PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY</b> .....	7
A. PROFIL PEMERINTAH YOGYAKARTA.....	7
B. PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH.....	9
<b>BAB III</b> .....	16
<b>PELAYANAN, INOVASI, DAN PENGHARGAAN BKD DIY</b> .....	16
A. DESKRIPSI PELAYANAN BKD DIY.....	16
B. INOVASI YANG DILAKUKAN BKD DIY.....	26
C. PENERAPAN MANAJEMEN MUTU, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LAYANAN.....	28
<b>BAB IV</b> .....	30
<b>FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN (KEY SUCCESS FACTORS)</b> .....	30
A. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN (KEY SUCCESS FACTORS).....	30
B. FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN DOMINAN.....	37
<b>BAB V</b> .....	39
<b>HIKMAH PEMBELAJARAN (LESSON LEARNT)</b> .....	39
A. PERAN KEPEMIMPINAN.....	39
B. BUDAYA KERJA.....	40
<b>BAB VI</b> .....	44
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	44
A. KESIMPULAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. SARAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	47

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pada Pasal 1 ayat (1) mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik, merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas pemberian layanan.

Pada setiap instansi pemerintah memerlukan pejabat pengawas yang berperan dalam pengendalian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pejabat pengawas sebagai pemimpin pelayanan dapat memainkan peran sebagai pemimpin yang secara langsung melaksanakan kinerja pelayanan publik, sehingga cepat atau lambatnya peningkatan kinerja organisasi akan ditentukan oleh langkah-langkah pengendalian yang dilakukan oleh pejabat pengawas.

Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat pengawas harus memiliki kompetensi untuk menjamin akuntabilitas jabatan untuk pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur. Untuk mengembangkan kompetensi pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan pengawas, dapat diwujudkan melalui pelatihan kepemimpinan pengawas yang merupakan bentuk pelatihan struktural kepemimpinan pengawas. Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 15 ayat 3 bahwa pejabat pengawas merupakan jabatan manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.

Pada era otonomi daerah, fungsi pelayanan publik ditekankan pada peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu berbagai penyelenggara pelayanan publik tentu harus lebih didekatkan pada penerima layanan, agar mudah diakses oleh masyarakat atau sasaran penerima layanan. Pelayanan publik kini menjadi isu strategis yang merupakan gambaran harapan masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki dampak luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Peningkatan atau perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian secara berkelanjutan akan mendorong terciptanya

lingkungan yang mendukung bagi kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Peningkatan atau perbaikan kinerja pelayanan juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan dan legitimasi terhadap Pemerintah. Peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Kualitas pelayanan erat kaitannya dengan manajemen sumber daya yang ada.

Salah satu instansi pemerintah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang menyelenggarakan pelayanan publik adalah Badan Kepegawaian Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY). Badan ini merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur DIY Nomor 101 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Salah satu wahana pembelajaran dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah studi lapangan pada lokus terpilih, dalam hal ini BKD DIY untuk mendapatkan pengalaman langsung pelaksanaan pelayanan publik, mendapatkan faktor kunci keberhasilan, mengambil lesson learnt, serta mendapatkan hal-hal positif yang dapat diadopsi dan diadaptasikan pada pelaksanaan pekerjaan di instansi masing-masing peserta PKP.

## B. DASAR HUKUM

Adapun dasar hukum pelaksanaan studi lapangan ini adalah:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan
5. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

### C. MAKSUD

Laporan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran atas pelaksanaan studi lapangan di BKD DIY dan untuk memenuhi tugas studi lapangan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BBPK Ciloto Tahun 2024, pada tanggal 19-23 Agustus 2024. Setelah mengikuti studi lapangan diharapkan peserta mendapatkan *lesson learnt*, mengadopsi dan mengadaptasi keunggulan serta strategi peningkatan pengawasan pelayanan atau pengendalian pelaksanaan pelayanan publik di Instansi Studi Lapangan.

### D. TUJUAN

Tujuan dari studi lapangan pada BKD DIY ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran layanan dan prosedur kerja yang dilakukan oleh BKD DIY.
2. Untuk mengetahui *Key Succes Factors* (KSF) penyelenggaraan kinerja pelayanan publik di BKD DIY.
3. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam penyelenggaraan kinerja pelayanan publik di BKD DIY.
4. Untuk mendapatkan *lesson learnt* hasil studi lapangan dan mendapatkan hal-hal positif untuk diadopsi dan adaptasi pada unit kerja masing-masing.

### E. METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan laporan studi lapangan ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data/informasi, wawancara, observasi serta menganalisis data yang terkumpul melalui studi lapangan dengan narasumber yang berasal dari BKD DIY.

## BAB II

### PROFIL PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY

#### A. PROFIL PEMERINTAH YOGYAKARTA

Provinsi DI Yogyakarta terletak di bagian selatan Pulau Jawa, Indonesia. Secara geografis, provinsi ini memiliki posisi yang strategis dan terbatas oleh wilayah Provinsi Jawa Tengah di sebelah Barat, Provinsi Jawa Timur di sebelah timur, Samudera Hindia di sebelah Selatan, serta Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Sleman di sebelah utara. Berikut adalah beberapa koordinat geografis penting Provinsi DI Yogyakarta: Garis lintang (latitude): sekitar 7,8° - 8,2° Selatan, Garis bujur (longitude): sekitar 110,1° - 110,7° Timur. Wilayah DIY memiliki luas sekitar 3.133,15 kilometer persegi dan termasuk salah satu provinsi terkecil di Indonesia. Meskipun wilayahnya kecil, Yogyakarta memiliki peran penting dalam sejarah dan budaya Indonesia dan dikenal sebagai kawasan yang kaya akan warisan budaya, seni, dan tradisi. Kota Yogyakarta juga menjadi pusat pendidikan dan pariwisata yang menarik banyak wisatawan dari dalam dan luar negeri.

Visi Misi Pemerintah Provinsi DI Yogyakarta "Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja" Misi : Kemuliaan martabat manusia Jogja menyandang Misi "Lima Kemuliaan" atau "Pancamulia", yakni :

1. Terwujudnya peningkatan kualitas hidup - kehidupan - penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumber daya manusia Jogja yang berdaya saing,
2. Terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan,
3. Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan,
4. Terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, dan
5. Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme

Sebagai provinsi di Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki pemerintahan sendiri yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di tingkat provinsi. Berikut adalah gambaran umum tentang Pemerintah Provinsi DIY:

- Bentuk Pemerintahan: DIY memiliki bentuk pemerintahan istimewa yang membedakan DIY dengan provinsi lainnya. DIY menerapkan sistem monarki, di mana DIY dipimpin oleh seorang sultan yang memiliki gelar resmi "Sri Sultan Hamengkubuwono". Namun, meskipun memiliki keunikan sebagai daerah istimewa, DIY tetap tunduk pada hukum positif yang berlaku di Indonesia. Kepala Pemerintahan: Sri Sultan Hamengkubuwono secara turun temurun merupakan penguasa tertinggi (sultan atau raja) sekaligus juga gubernur DIY secara resmi.

Data demografi Provinsi DIY yang diambil dari website Bappeda sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk Provinsi DIY pada tahun 2024 sebanyak 3.759.510 jiwa.
2. laju pertumbuhan penduduk pada tahun 2024 adalah 0,66%
3. Kepadatan penduduk pada tahun 2024 adalah 1.180 orang/km<sup>2</sup>
4. Angka harapan hidup penduduk DIY pada tahun 2023 adalah 75,12 tahun.
5. Suku Jawa merupakan suku mayoritas di DIY, diikuti oleh suku Sunda, Batak, dan Madura.
6. Bahasa Jawa merupakan bahasa utama yang digunakan di DIY, selain bahasa Indonesia.
7. Mayoritas penduduk DIY beragama Islam, diikuti oleh agama Kristen, Hindu, dan Buddha.
8. Tingkat melek huruf penduduk DIY pada tahun 2023 mencapai 95,59%

Visi dan misi tersebut dia atas merupakan bagian dari visi dan misi jangka panjang yang tertuang dalam RJPD DIY 2005 – 2025. Visi Daerah Istimewa sebagaimana tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005-2025 yaitu: "Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2025 sebagai Pusat Pendidikan, Budaya dan Daerah Tujuan Wisata Terkemuka di Asia Tenggara dalam lingkungan Masyarakat yang Maju, Mandiri dan Sejahtera".

Sementara misi Provinsi DIY yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah DIY Tahun 2005 – 2025. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditempuh melalui empat misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Mewujudkan pendidikan berkualitas, berdaya saing, dan akuntabel yang didukung oleh sumberdaya pendidikan yang handal.
2. Mewujudkan budaya adiluhung yang didukung dengan konsep, pengetahuan budaya, pelestarian dan pengembangan hasil budaya, serta nilai-nilai budaya secara berkesinambungan.
3. Mewujudkan kepariwisataan yang kreatif dan inovatif.

4. Mewujudkan sosiokultural dan sosioekonomi yang inovatif, berbasis pada kearifan budaya lokal, ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan rakyat.

## B. PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) merupakan lembaga kepegawaian pada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang diatur dengan Peraturan Gubernur Nomor 101 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. BKD Yogyakarta berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 5, Cokrodiningratan, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta dimana mempunyai tugas pokok dan fungsi mengelola urusan kepegawaian di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

### A. Tugas Pokok BKD DIY

Sesuai Peraturan Gubernur DIY Nomor 101 Tahun 2022 Tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah

### B. Fungsi BKD DIY

Untuk melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program kerja Badan;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- e. Penilaian dan sertifikasi kompetensi pegawai;
- f. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten / Kota;
- g. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
- h. Fasilitasi pembinaan reformasi birokrasi Badan;
- i. Fasilitasi penyusunan kebijakan proses bisnis Badan;
- j. Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam lingkup Badan;
- k. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian;
- l. Fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia /Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah Istimewa Yogyakarta;
- m. Pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan

- n. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan kabupaten/ kota; dan
  - o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Badan
- C. Visi
- Mewujudkan Pancamulia Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.
- D. Misi
- a. Mereformasi Kalurahan untuk lebih berperan dalam meningkatkan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan warga, pembangunan yang inklusif serta pengembangan kebudayaan.
  - b. Memberdayakan Kawasan Selatan dengan mengoptimalkan dukungan infrastruktur, peningkatan kapasitas SDM, dan perlindungan/pengelolaan sumber daya setempat.
  - c. Meningkatkan budaya inovasi dan mengoptimalkan kemanfaatan kemajuan teknologi informasi.
  - d. Melestarikan lingkungan dan warisan budaya melalui penataan ruang dan pertanahan yang lebih baik.
- E. Tujuan
- Tujuan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2023-2026 adalah Terwujudnya Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.
- F. Sasaran
- Sasaran perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2023-2026 sebagai berikut:
- a. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN
  - b. Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah



H. Dukungan SDM, Sarana Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana prasarana dan anggaran di BKD Yogyakarta dapat dilihat di bawah ini:

1. Sumber Daya Manusia

No	Jabatan	Formasi					Pegawai yang ada					Jenis Kelamin			
		Jml	Kualifikasi				Jml	Kualifikasi				L	P		
1	2	3	4				5	6				7	8		
			S2	S1	D3	SMA		S2	S1	D3	SMA	SD			
A.	Jabatan Pimpinan Tinggi														
	1. IPT Madya														
	2. IPT Pratama	1	1					1						1	
B.	Jabatan Administrasi														
	1. Administrator	6	6					6	6				5	1	
	2. Pengawas	5		5				5	3	2			2	3	
	3. Pelaksana	71		41	29	1		59	6	34	7	11	1	30	29
C.	Jabatan Fungsional	27		25	2			21	12	9			4	17	
	Jumlah	110	7	71	31	1		92	28	45	7	11	1	41	51

Sumber: Data Kepegawaian BKD Desember 2023

Berdasarkan data pada gambar diatas tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian Daerah DIY relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 45 orang (48.91%) , disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 28 orang (30.43%), SLTA 11 orang (11.96%), D3 7 orang (7.61%), dan SD 1 orang (1.09%). Komposisi pegawai perempuan lebih banyak dibanding pegawai laki-laki. Pejabat struktural laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini sudah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh pejabat masing - masing, yang artinya penerapan sistem merit telah berhasil dilakukan.

2. Sarana dan prasarana

No	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset (Rp)*
	<b>Aset Tetap</b>		
1	Alat Besar	6 unit	796.160.100
2	Alat Angkutan	14 unit	1.826.956.984
3	Alat Bengkel dan Alat Ukur	8 unit	7.800.000
4	Alat Pertanian	2 unit	4.040.000
5	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.453 unit	7.662.860.813
6	Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar	190 unit	787.113.149
7	Alat Kedokteran dan Kesehatan	4 unit	9.976.000
8	Alat Laboratorium	1 unit	16.302.000
9	Komputer	352 unit	3.071.186.600
10	Rambu-Rambu	3 unit	15.790.000
	<b>Aset Tetap Lainnya</b>		
1	Buku Perpustakaan	1.729 buku	100.546.300
2	Barang Bercorak Kesenian /Kebudayaan/Olahraga	32 unit	26.240.000
	<b>Jumlah</b>		<b>14.324.971.946</b>

Sumber: Data Neraca Badan 31 Desember 2023 (Unaudited)

Kendaraan dinas terdiri dari 1 (satu) unit kendaraan dinas jabatan, 7 (tujuh) unit kendaraan operasional, dan 4 (empat) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik.

3. Anggaran

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah berasal dari APBD Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dana Keistimewaan. Terlihat pada tabel di bawah ini untuk tahun 2023 Anggaran Badan Kepegawaian Daerah semula Rp 62.623.311.193 dan mengalami perubahan menjadi Rp 35.638.176.047 atau berkurang Rp Rp 26.985.135.146 Perubahan anggaran Tahun 2023 merupakan cerminan dukungan Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam bentuk Refocusing dan realokasi anggaran.

Kode Rekening			Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
4			<b>PENDAPATAN DAERAH</b>			
4	1		<b>PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)</b>	<b>Rp 574.830.000</b>	<b>Rp 696.385.000</b>	<b>(Rp 121.555.000)</b>
4	1	02	Retribusi Daerah	Rp 350.550.000	Rp 498.805.000	(Rp 148.255.000)
4	1	04	Lain-lain PAD yang Sah	Rp 224.280.000	Rp 197.580.000	Rp 26.700.000
			<b>Jumlah Pendapatan</b>	<b>Rp 574.830.000</b>	<b>Rp 696.385.000</b>	<b>(Rp 121.555.000)</b>
5			<b>BELANJA DAERAH</b>			
5	1		<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>Rp 23.943.373.193</b>	<b>Rp 22.898.238.047</b>	<b>Rp 1.045.135.146</b>
5	1	01	Belanja Pegawai	Rp 14.217.176.393	Rp 13.593.089.747	Rp 624.086.646
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	Rp 9.726.196.800	Rp 9.305.148.300	Rp 421.048.500
5	2		<b>BELANJA MODAL</b>	<b>Rp 38.679.938.000</b>	<b>Rp 12.739.938.000</b>	<b>Rp 25.940.000.000</b>
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp 144.938.000	Rp 144.938.000	0
5	2	03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp 38.535.000.000	Rp 12.595.000.000	Rp 25.940.000.000
			<b>Jumlah Belanja</b>	<b>Rp 62.623.311.193</b>	<b>Rp 35.638.176.047</b>	<b>Rp 26.985.135.146</b>
			<b>Total Surplus/(Defisit)</b>	<b>(Rp 62.048.481.193)</b>	<b>(Rp 34.941.791.047)</b>	<b>(Rp 27.106.690.146)</b>
6			<b>PEMBIAYAAN DAERAH</b>			

Kode Rekening	Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	Jumlah Penerimaan Pembiayaan	0	0	
	Jumlah Pengeluaran Pembiayaan	0	0	
	Pembiayaan Neto	0	0	

Sumber data: Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

## **BAB III**

### **PELAYANAN, INOVASI, DAN PENGHARGAAN BKD DIY**

#### **A. DESKRIPSI PELAYANAN BKD DIY**

BKD DIY menyelenggarakan pelayanan publik sebagai berikut:

##### **1. Informasi Publik**

Layanan berupa menyediakan dan melayani permohonan informasi publik kepada masyarakat maupun pegawai. Permohonan informasi bisa datang langsung ke BKD DIY, portal website(<https://bkd.jogjaprov.go.id>), email([bkd@jogjaprov.go.id](mailto:bkd@jogjaprov.go.id)), maupun telepon/fax (0274-562150) bahkan melalui sosial media seperti akun twiter(@bkddiy), instagram (@bkddiy) dan facebook(bkddiy).

##### **2. Layanan Pengaduan**

Penanganan pengaduan menjadi bagian dari sarana monitoring dan evaluasi terhadap peningkatan mutu pelaksanaan pelayanan yang diberikan, terutama oleh unsur pengguna informasi atau masyarakat umum yang dapat dilakukan melalui penyampaian secara langsung ke instansi terkait dengan memasukan materi pengaduan melalui kotak pengaduan ataupun mengirimkan pengaduan melalui email dan atau mengirimkan form online.



Gambar. 1 Pengaduan Informasi Publik melalui Website

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Beranda Profil Pelayanan Informasi Publik / PPID Statistik Assessment Center FAQ Keluhan dan Saran Download

## Pengaduan Informasi Publik BKD D.I. Yogyakarta

You are here: [Home](#) / [Pengaduan Informasi](#)

Pengguna informasi pada situs badan publik sesuai ketentuan UU bisa turut serta berpartisipasi mengawasi situs badan publik dengan cara melaporkan/menyatakan keberatan kepada badan publik yang situsnya tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam pasal 9 UU KIP dan Pasal 11 Perki No. 1 Tahun 2010.

Berikut formulir pengaduan pengguna informasi publik via situs badan publik, isilah keterangan yang dibutuhkan selengkap mungkin.

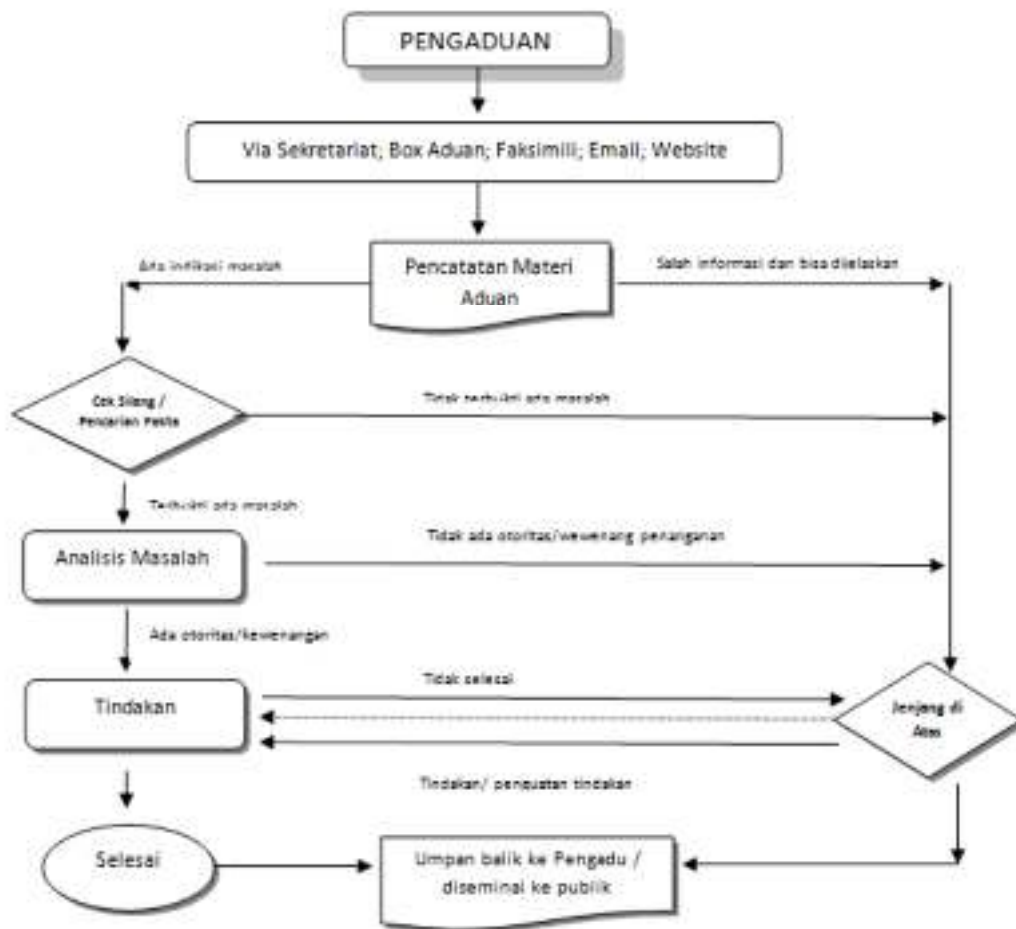
Nama Sesuai KTP \*

No. KTP/SIM \*

No. Telp/Handphone \*

Gambar. 2 Pengaduan Informasi Publik melalui Website

Berikut ini adalah alur pengaduan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Daerah Istimewa Yogyakarta:

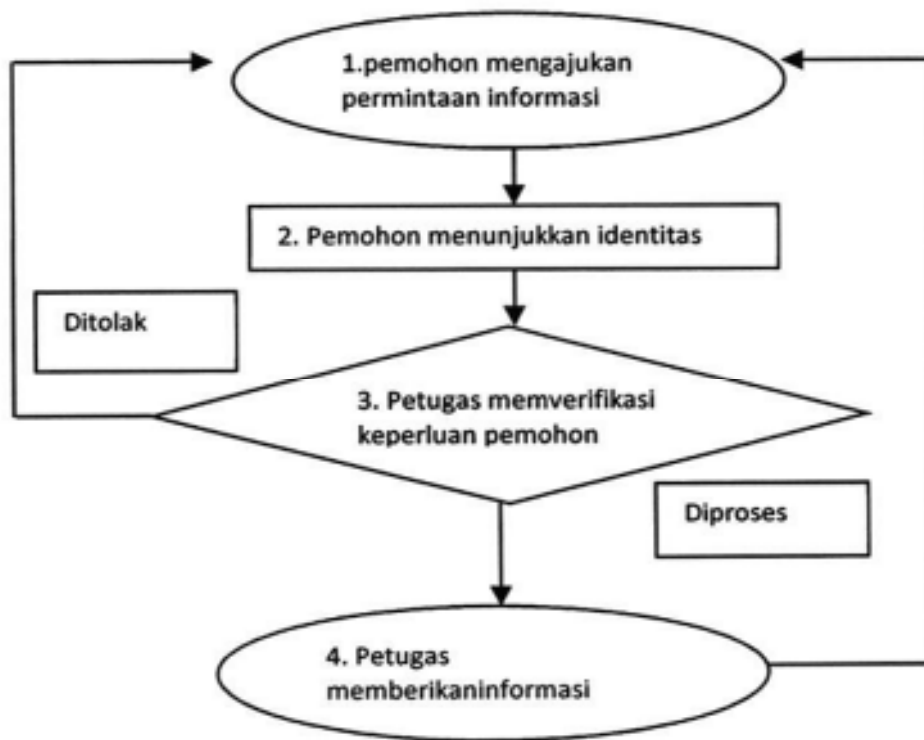


Gambar. 3 Alur Pelayanan Pengaduan

### 3. Informasi Data Pegawai

Dalam memberikan layanan informasi data kepegawaian, pengelola informasi menyediakan ruang layanan dapat melalui Desk Layanan Informasi atau ke ruang Bidang PP Simpeg. Pemohon informasi wajib menggunakan informasi data kepegawaian dengan mencantumkan sumber dari mana memperoleh informasi, baik yang digunakan untuk kepentingan sendiri maupun untuk keperluan publikasi sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan. Jangka waktu dilaksanakan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya permintaan;

Berikut mekanisme layanan informasi data yang ada di BKD Yogyakarta:



Gambar. 4 Alur Pelayanan Informasi Data Pegawai

#### 4. Pindah Wilayah Kerja

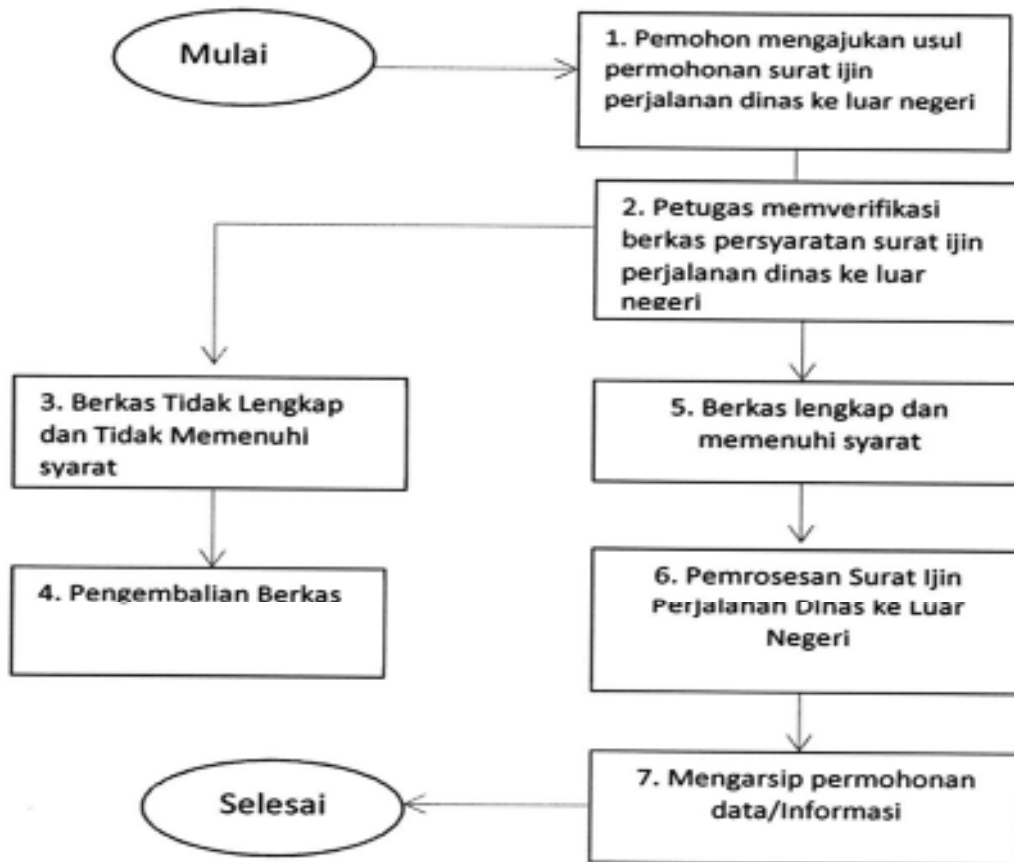
Terkait pindah wilayah kerja, ada 4 kategori yang termasuk di dalamnya:

- Pindah Tempat Kerja PNS Keluar Pemerintah Daerah DIY
- Pindah Tempat Bekerja PNS Keluar Pemerintah Kabupaten/Kota DIY
- Pindah Tempat Bekerja PNS Masuk Pemerintah Daerah DIY
- Pindah Tempat Bekerja PNS Masuk Pemerintah Kabupaten/Kota DIY

#### 5. Pemberian Rekomendasi Surat Izin Perjalanan Dinas ke Luar Negeri

Dalam memberikan layanan surat izin perjalanan dinas ke luar negeri, pemohon harus mengajukan permohonan surat izin perjalanan dinas keluar negeri yang disertai dengan surat undangan, kerangka acuan kerja (KAK), fotokopi DPA yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, Jadwal pelaksanaan kegiatan, perincian biaya perjalanan dinas, data personil peserta, surat keterangan keabsahan dokumen dari unit kerja, dan keterangan urgensi keikutsertaan peserta. Setelah itu baru akan diverifikasi oleh petugas untuk melihat keabsahan dan kelengkapan dari dokumen yang diberikan. Jika sudah lengkap

dan memenuhi syarat baru akan diajukan untuk diproses lebih lanjut. Berikut mekanisme pelayanan surat izin perjalanan dinas ke luar negeri:



Gambar. 5 Mekanisme pelayanan surat izin perjalanan dinas ke luar negeri

#### 6. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Yogyakarta merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN). Ada beberapa aspek yang bisa menjadi fokus dalam pengembangan kompetensi pegawai BKD Yogyakarta melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan softskill, pembinaan karier, pemanfaatan teknologi dan lainnya. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi di BKD Yogyakarta meliputi penetapan standar Kompetensi Jabatan (SKJ) manajerial dan sosial kultural, analisis kebutuhan diklat, kesempatan mengikuti diklat, corpu.

#### 7. Pemberian Surat Izin (Cuti/Perkawinan, Perceraian/ Kepala Desa/ Perangkat Desa)

Pemberian surat izin kepada pegawai BKD harus melalui prosedur dan ketentuan yang berlaku. Surat izin ini dapat berbentuk surat izin cuti, surat izin perkawinan, surat izin perceraian dan lain sebagainya. Yang termasuk jenis cuti adalah cuti tahunan, cuti

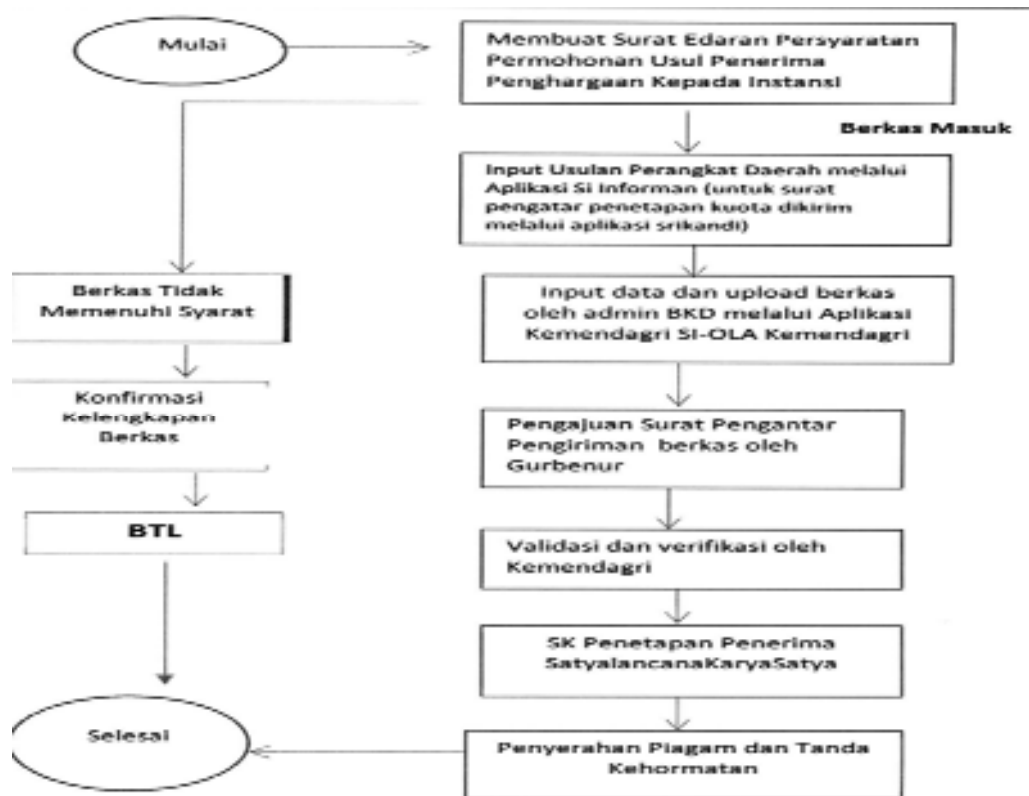
besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting dan cuti diluar tanggungan negara. Berikut mekanisme pemberian surat izini:



Gambar. 6 Mekanisme Pemberian Surat Izin

#### 8. Pemberian Penghargaan Satyalencana Karya Satya

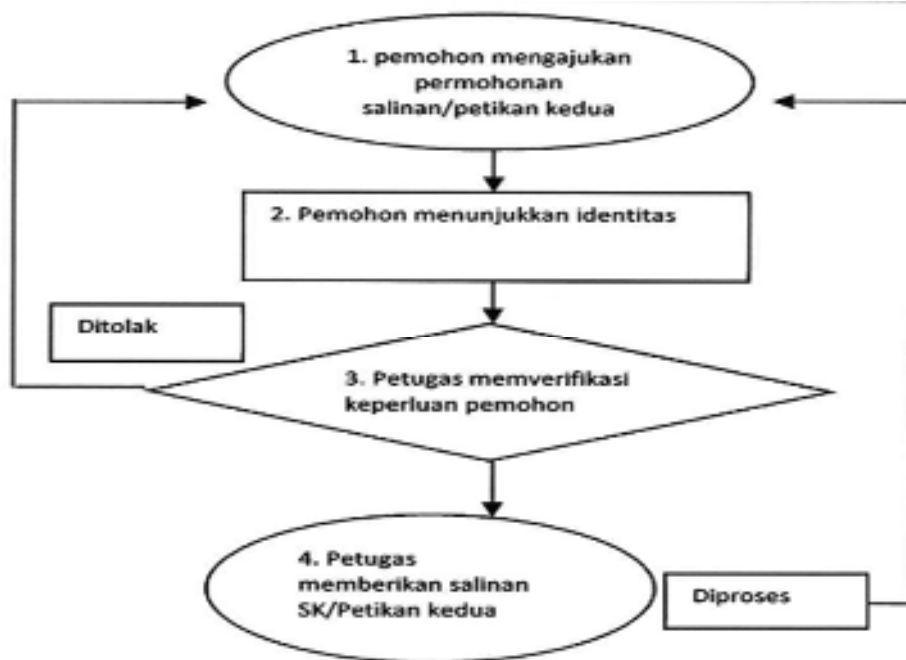
Pemberian penghargaan Satyalencana Karya Satya diberikan kepada PNS yang ada di BKD Yogyakarta. Piagam dan tanda kehormatan diserahkan paling lama 1 (satu) tahun (periode penyerahan pada tahun berikutnya). Berikut mekanisme pemberian Penghargaan Satyalencana Karya Satya:



Gambar. 7 Mekanisme Pemberian Penghargaan Satyalencana Karya Satya

#### 9. Dokumentasi Pegawai

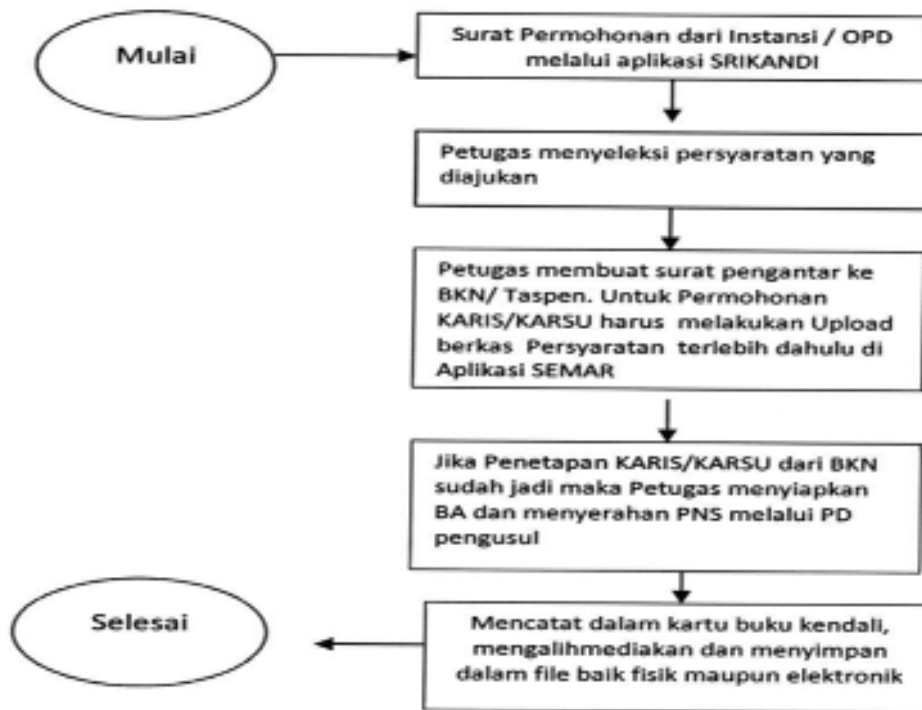
Dalam layanan dokumentasi pegawai dilakukan untuk persyaratan pelayanan permohonan petikan kedua surat keputusan dan persyaratan pelayanan salinan SK kepegawaian. Berikut mekanisme layanan dokumentasi pegawai:



Gambar. 8. Mekanisme Layanan Dokumentasi Pegawai

10. Kartu Suami dan Istri

Pelayanan pengajuan pembuatan kartu suami dan istri di BKD Yogyakarta dilakukan apabila kartu tersebut hilang, rusak, ralat maupun pengajuan kartu baru. Berikut mekanisme pembuatan kartu suami dan istri:



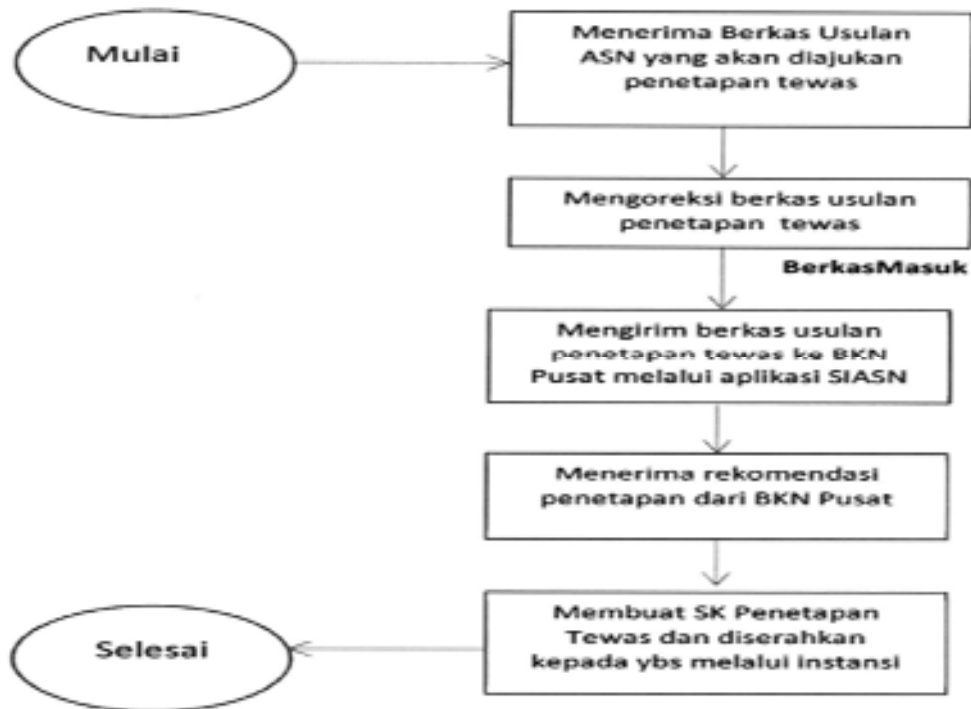
Gambar. 9 Mekanisme pembuatan kartu suami dan istri

11. Penerbitan SK Penetapan Tewas bagi ASN

Penerbitan Surat Keputusan (SK) Penetapan Tewas bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Yogyakarta adalah proses yang melibatkan beberapa tahapan administratif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Berikut adalah tahapan umum yang biasanya dilakukan dalam penerbitan SK tersebut:

- a. Pengajuan Usulan Penetapan Tewas
- b. Verifikasi dan Penelitian Administrasi
- c. Penetapan Status Tewas
- d. Penyusunan dan Penerbitan SK
- e. Hak dan Tunjangan
- f. Pelaporan ke Instansi Pusat
- g. Dokumentasi dan Arsip

Berikut mekanisme penerbitan SK Penetapan Tewas bagi ASN:

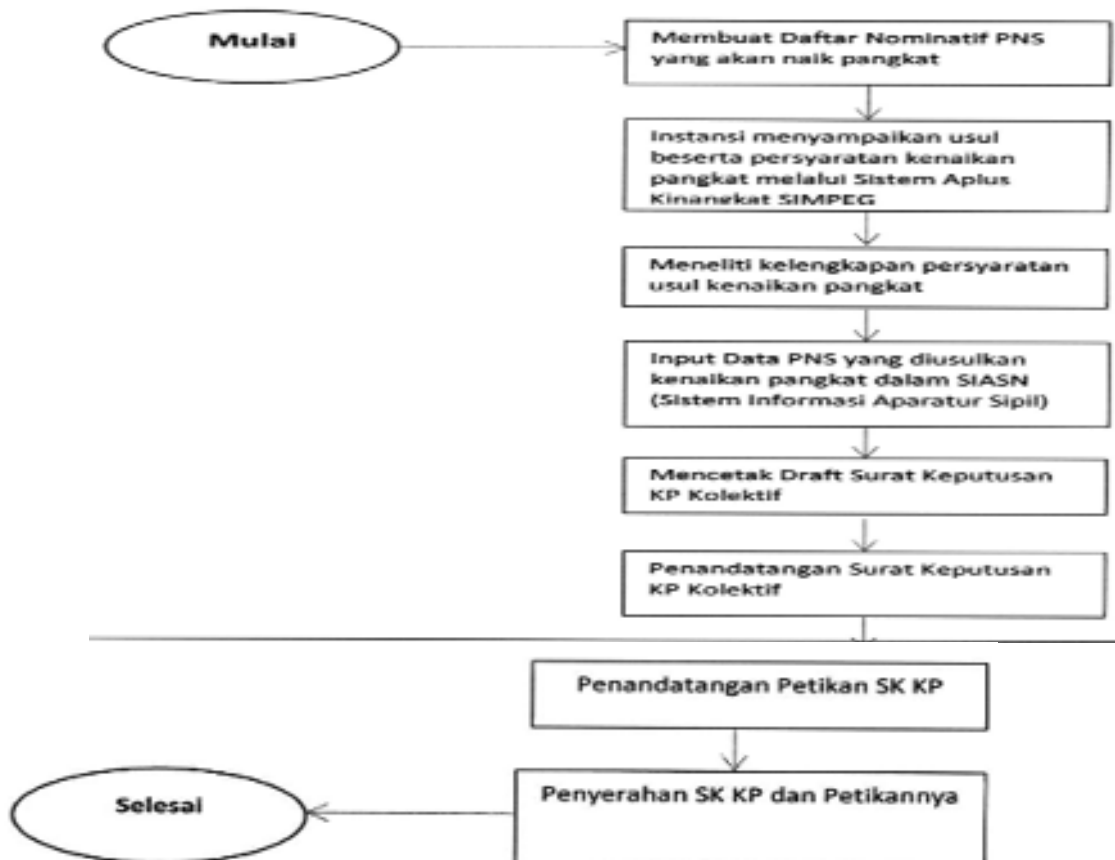


Gambar. 10 Mekanisme pembuatan kartu suami dan istri

## 12. Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS

Layanan penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS di BKD Yogyakarta dilakukan dalam 4 layanan yaitu Layanan Pengajuan Kenaikan Pangkat (SK KP) Jabatan Fungsional Tertentu PNS, Layanan Pengajuan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural PNS, Layanan Pengajuan Kenaikan Pangkat (SK KP) Piliha Peningkatan Pendidikan/Ijasah PNS, dan Layanan Pengajuan Kenaikan Pangkat Reguler PNS.

Berikut mekanisme Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS:



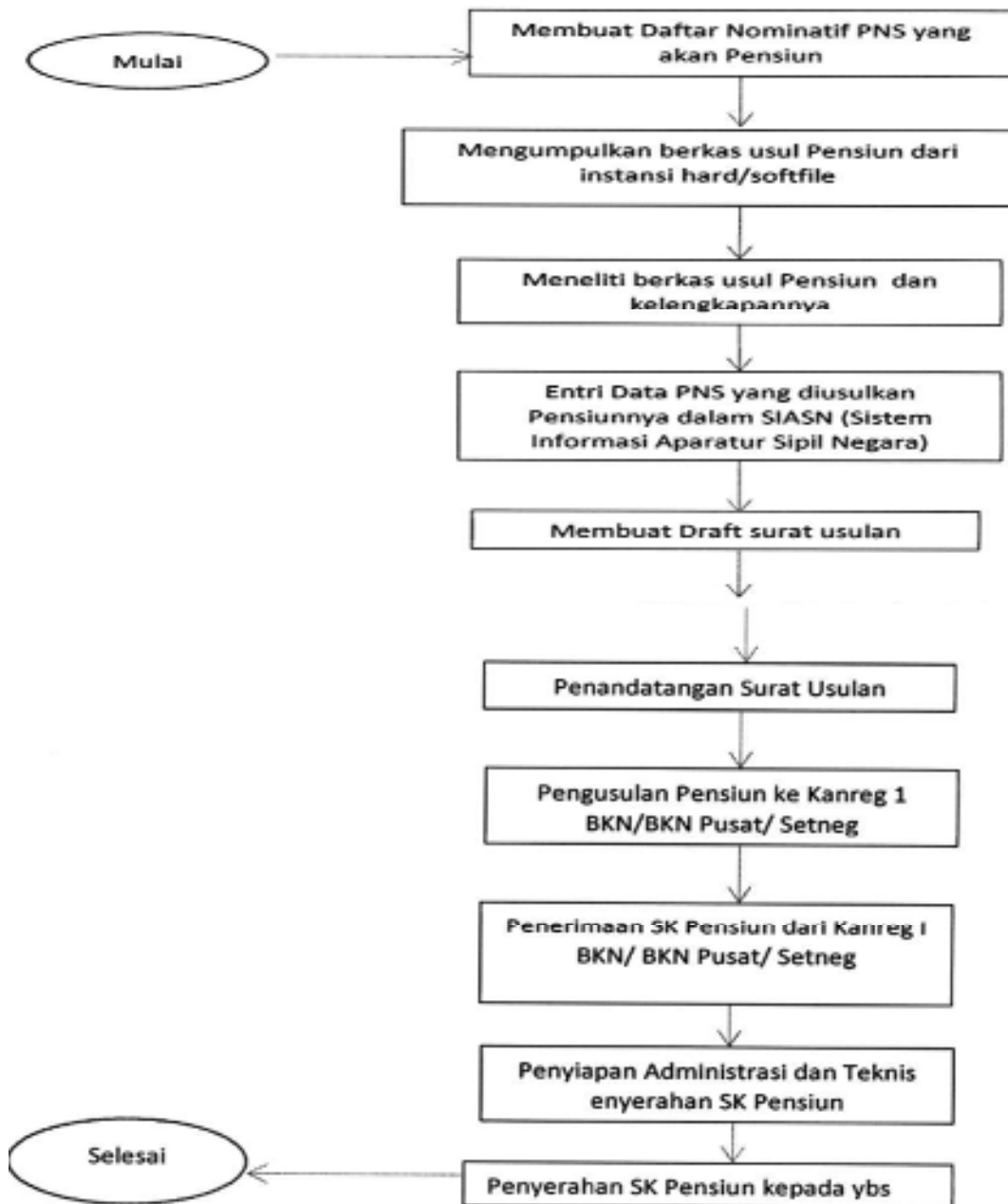
Gambar. 11 Mekanisme Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS

### 13. Pensiun PNS

Yang termasuk Layanan Pensiun PNS yang dilakukan BKD Yogyakarta adalah

- a. Syarat Layanan Pengajuan SK Pensiun Atas Permintaan Sendiri, Pemberhentian PNS disebabkan oleh hal-hal lain
- b. Syarat Layanan Pengajuan SK Pensiun BUP/Janda/Duda/Anak/Cacat karena Dinas/Pejabat Negara
- c. Syarat Layanan Pengusulan SK Peninjauan Masa Kerja
- d. Syarat Layanan Pengajuan Bebas Tugas

Berikut mekanisme pengajuan Pensiun PNS:



Gambar. 12 Mekanisme Pengajuan Pensiun PNS

## B. PENGGUNA PELAYANAN BKD DIY

Pengguna pelayanan BKD DIY adalah seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DIY dan masyarakat umum pada kondisi tertentu (misalnya pada saat penerimaan CPNS). Jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DIY sebanyak 9.153 orang, terdiri atas 4.159 laki-laki dan 4.994 perempuan.

## C. INOVASI YANG DILAKUKAN BKD DIY

### a. Penerapan Manajemen Talenta

Pada tahun 2023 Pemda DIY telah berhasil memperoleh predikat “SANGAT BAIK” dengan total nilai 349 pada penilaian penerapan Sistem Merit. Pemda DIY telah merancang sebuah sistem yang kokoh dan berintegrai dengan kebijakan yang cermat. Pemerintah DIY telah menetapkan Peraturan Gubernur DIY mulai dari Peraturan Gubernur Nomor 88 Tahun 2020 sampai dengan Peraturan Gubernur DIY Nomor 50 Tahun 2022 mencerminkan komitmen Pemerintah DIY untuk membangun masa depan yang lebih baik melalui pengembangan talenta dengan menyelaraskan antara kompetensi dan kebutuhan organisasi strategis Pemda DIY.

Penerapan manajemen talenta Pemda DIY telah melangkah lebih jauh dengan mengembangkan aplikasi Si Maca Ageng, sebuah sistem informasi manajemen talenta. Si Maca Ageng memiliki data akurat dan relevan untuk setiap ASN di Pemda DIY berupa data penilaian kinerja dan penilaian kompetensi. Dengan data tersebut Pemda DIY dapat mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki.

### b. Pembentukan Corporate University

Pembentukan Corporate University Berdasar Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2022 tentang Corporate University Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada corporate university, struktur dalam pemerintahan provinsi difungsikan seperti suatu universitas (perguruan tinggi), yaitu:

- Pembina adalah Gubernur dan Wakil Gubernur
- Rektor adalah Sekretaris Daerah;
- Komite Pengarah;
- Divisi-divisi yang terdiri atas: Divisi Perencanaan, Penganggaran, Monitoring, Evaluasi dan Pengawasan, Divisi Penyelenggaraan, Divisi Riset, Pengembangan, Inovasi Program dan Penjaminan Mutu; dan Divisi Publikasi, Kerjasama, dan Kepesertaan.
- Sekretariat Corpu.

### c. Aplikasi ASN Memayu

Aplikasi ASN Memayu memberikan layanan informasi tentang kepegawaian bagi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. ASN Memayu diciptakan sebagai aplikasi yang user friendly dengan tagline “**gampil akses, gampil proses dan**

**gampil sukses**". Aplikasi ini merupakan integrasi dari 8 aplikasi kepegawaian dan aplikasi monev pemerintah daerah yang sudah ada sebelumnya, yaitu:

- Aplikasi Sengguh
  - SIASN BKN
  - Si-Informan/aplikasi kinerja
  - Siulan/aplikasi pengusulan pensiun
  - Aplus kinangkat/aplikasi kenaikan pangkat
  - Maca Ageng/aplikasi manajemen talenta
  - E-prima/aplikasi presensi
  - Arunika/aplikasi pengukuran kompetensi
  - Simaster/Sistem Pengelolaan data assesment
  - Sitamu/aplikasi pengelolaan tamu.
- d. Penyediaan platform konseling pegawai eLing Kaesthi
- Layanan E-Konseling "eLing Kaesthi" dikelola oleh Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (UPT dari BKD DIY) sejak 31 Agustus 2021. Layanan ini merupakan bagian dari layanan konseling psikologi dengan tujuan untuk mempermudah akses Pegawai Negeri Sipil Pemda DIY memperoleh bantuan dan dukungan saat sedang menghadapi permasalahan terkait karir, personal dan keluarga.

## D. PENERAPAN MANAJEMEN MUTU, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LAYANAN

Penerapan manajemen mutu pada BKD DIY antara lain:

1. Penetapan Standar Pelayanan  
Standar pelayanan merupakan tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur. BKD DIY memiliki standar pelayanan untuk 13 jenis pelayanan yang diberikan. Di dalam standar pelayanan terdapat Standar Operasional Prosedur.
2. Penetapan SOP  
Penyusunan standar operasional prosedur (SOP) untuk setiap pelayanan merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa layanan diberikan secara konsisten dan berkualitas. SOP berfungsi sebagai panduan yang jelas bagi semua pihak yang terlibat, membantu dalam menjaga standar layanan, meningkatkan efisiensi, dan memastikan

kepatuhan terhadap peraturan. Mengikuti SOP akan memastikan bahwa semua program dan kegiatan dilaksanakan dengan standar tertinggi, meningkatkan kualitas layanan, dan mengurangi risiko kesalahan atau ketidaksesuaian.

3. Penerapan ISO 9001: 2015

ISO 9001:2015 merupakan salah satu kerangka kerja standar yang diakui secara global untuk manajemen mutu. Standar tersebut membantu organisasi memastikan stakeholder mereka secara konsisten menerima layanan yang berkualitas, sehingga dapat membawa manfaat termasuk diantaranya kepuasan stakeholder eksternal (pelanggan) maupun internal (manajemen dan karyawan).

4. Penilaian Evaluasi Kinerja Bulanan

Evaluasi Kinerja Pegawai dilakukan setiap bulan dan terdapat feedback umpan balik perbaikan.

5. Pengendalian dilakukan oleh Pemerintah Provinsi DIY

Pemerintah provinsi DIY melakukan rapat koordinasi pengendalian OPD setiap 3 bulan sekali, dengan menetapkan 3 OPD dengan kinerja terbaik dan 3 OPD dengan kinerja terbawah.

6. Penyelenggaraan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) focus pada pelaksanaan kegiatan berdampak.

Hasil penilaian SAKIP BKD DIY paling tinggi di Indonesia dengan predikat "AA sangat baik". Pada saat penilaian SAKIP, BKD tidak focus menyiapkan dokumen dan data dukung penilaian, tetapi lebih mengutamakan penyelenggaraak kegiatan berdampak. Dengan pendekatan ini BKD DIY dapat memastikan bahwa implementasi SAKIP 2024 tidak hanya efektif dalam jangka pendek tetapi juga berkelanjutan dan berdampak positif dalam jangka panjang.

## **BAB IV**

### **FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN (*KEY SUCCESS FACTORS*)**

#### **A. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN (*KEY SUCCESS FACTORS*)**

Berdasar hasil dari studi lapangan lokus Badan Kepegawaian Daerah DIY, faktor kunci keberhasilan dalam pelayanan publik oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY sebagai berikut:

##### **1. Kepemimpinan Kesultanan Yogyakarta dan Kepemimpinan BKD DIY**

Menurut Undang Undang Nomor 22 Tahun 1948, Kepala dan Wakil Kepala Daerah Istimewa diangkat oleh Presiden dari keturunan keluarga yang berkuasa di daerah itu. Saat ini Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Daerah setingkat provinsi di Indonesia yang dipimpin oleh Sultan Sri Hamengkubuwono X dan Wakil Gubernur KGPAA Paku Alam X. Masa jabatan yang tidak terbatas ini, mendukung iklim politik yang kondusif. Tidak adanya kelompok yang berkuasa yang merubah tatanan yang sudah ada, sehingga Pemerintah Provinsi melakukan fokus pada kebijakan yang sudah ada dan hanya melakukan monitoring, evaluasi dan perbaikan atas kebijakan yang sudah berjalan.

Kepemimpinan propinsi Yogyakarta dipimpin oleh seorang Raja atau Sultan dan ini yang membedakan dengan kepemimpinan daerah lain propinsi di Indonesia, karena tidak terlibat dengan politik, sehingga program bisa multi years menjadi benefit (kepala daerah tetap sehingga kondisi stabil). Sekretariat Daerah dengan iklim kondusivitas dan stabilitas pimpinan yang selalu support dengan pimpinan kerja, budaya ini menular. Tetapi banyak hal yang perlu disamakan frekuensi dengan pimpinan. Sama-sama niat baik, belum tentu sama dengan niat baik yang lain. Kepala OPD tidak ragu menginisiasi kegiatan karena ada manajemen talenta, sehingga terpacu meningkatkan talentanya. Komitmen pimpinan akan menular pada lingkungan.

##### **2. Penerapan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang diterapkan di BKD DIY adalah Satriya Berakhlak. Satriya akronim dari selaras, teladan, rela melayani, inovatif (keduanya diimplementasikan Bersama) adalah budaya yang lahir dan digunakan oleh BKD Yogyakarta dengan menganut prinsip bahwa Penghargaan dan prestasi yang diraih adalah sebuah anugrah dari sang pencipta dan tidak dianggap sebagai finish tetapi menjadi motivasi dan tetap berkarya, bukan sebagai bonus tetapi bagaimana menyampaikan produk produk kita dalam rangka meningkatkan layanan public seiring berjalan waktu pemerintah menerbitkan core value dengan nama Berakhlak sesuai dengan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 sehingga dengan core value baru ini dikombinasikan dengan budaya Satriya maka capaian capaian yang telah didapatkan oleh BKD Yogyakarta bukanlah menjadi tujuan utama tetapi bagaimana terus meningkatkan

layanan Publik yang lebih baik, mengerjakan pekerjaan dengan baik, melaksanakan monev, SOP. Budaya kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta termasuk didalamnya adalah penggunaan Atribut atau pin pada seragam dinas harian sesuai dengan Pergub DIY nomor 75 tahun 2016 tentang penggunaan Atribut Satria.

Sesuai Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN. Instansi Pemerintah dalam melakukan internalisasi secara paralel agar meningkatkan kesadaran terkait Core Values BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa. BerAKHLAK menyarikan dan menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN yang ada dalam UU No. 5/2014 tentang ASN serta arahan Presiden RI Joko Widodo yang menekankan pentingnya pelayanan kepada masyarakat. BERAKHLAK" adalah akronim dari nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia yang dicanangkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Nilai-nilai tersebut dikerucutkan menjadi tujuh nilai yang berlaku bagi ASN secara umum, Berkaitan dengan pelaksanaan tugas sebagai wujud integritas masa kini banyak ditemui tantangan. Tantangan yang berpotensi mengganggu integritas ASN dapat berupa penyalahgunaan jabatan. Memanfaatkan jabatan untuk mendapatkan keuntungan lebih dapat menodai etika dan integritas ASN. Oleh sebab itu, dalam rangka memperkuat Pasal 4 Tentang Nilai Dasar dan Pasal 5 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka BERAKHLAK" dapat diaktualisasikan dengan implementasi; Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis

Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya yang telah diterapkan di Pemerintah DIY, nilai nilai Budaya Satriya bisa diadaptasikan pada Budaya ASN BerAKHLAK. Dalam rangka mengakselerasi penguatan budaya ASN BerAKHLAK, kekhasan budaya Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai filosofi hamemayu hayuning bawana, dan ajaran moral sawiji, greget, sengguh, ora mingkuf, serta semangat golong-gilig bisa diselaraskan dengan nilai dasar BerAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif. Program SATRIYA BerAKHLAK yang diinisiasi oleh BKD DIY adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Yogyakarta. Program ini menggabungkan dua konsep utama: Budaya Pemerintahan SATRIYA dan Core Values BerAKHLAK Budaya SATRIYA. Dalam implementasi pelayanan publik melalui inovasi inovasi kepegawaian yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Daerah

juga telah banyak meraih prestasi dan penghargaan baik Nasional dan internasional dan juga Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta membangun kemitraan dengan Kementerian Kesehatan dan kementerian lainnya dan juga propinsi;

## Keberhasilan yang telah diraih Tahun 2022



Pemda DIY memperoleh Nilai "Sangat Baik" Dalam Penilaian Sistem Merit Tahun 2022 Oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) RI dengan nilai 349



BKD DIY memperoleh Sertifikat ISO 9001-2015

Penghargaan yang telah diraih oleh BKD DIY sebagai berikut:

1. Periode tahun 2022
  - a. Pemda DIY memperoleh Nilai " Sangat Baik" dalam penilaian Sistem Merit oleh Komisi
  - b. Aparatur Sipil Negara (KASN) RI dengan nilai 349
  - c. BKD DIY memperoleh Sertifikat ISO 9001-2015
2. Periode tahun 2023 BKN Award
  - a. Kategori Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik se-indonesia Peringkat 1
  - b. Kategori Pengembangan Kompetensi Peringkat 1
  - c. Kategori Penerapan Pemanfaatan Data-Sistem Informasi dan CAT Peringkat 3
  - d. Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian Peringkat 3
  - e. Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja Peringkat 4

### 3. Penerapan Sistem Manajemen yang Baik

BKD BIY dalam menjalankan aktivitas pelayanan publik menggunakan *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (POAC), dari situ akan terlihat kekurangan dan kelemahan. Iklim tim yang terbuka sangat dibutuhkan, dengan *brainstorming*. Sehingga muncul ide inovasi-dengan keterbatasan dan harus berfikir positif. Di Pemda terdapat penghargaan untuk inovasi dan menjadi point dalam Aplikasi Sengguh untuk melakukan evaluasi dan pengawasan. Inovasi banyak terlahir di tahun 2021, dimasa penyetaraan jabatan, hilang structural, sehingga menjadi lebih cair yang memungkinkan kolaborasi lintas program

(organisasi menjadi agile). Adanya SPT-SPT (lintas bidang) akan memiliki dampak psikologis untuk berkolaborasi. Inovasi terbaru masih pada manajemen talenta. Talent di kotak 7,8,9 ketika dipublish, benar-benar layak. Yang sedang dikembangkan saat ini terkait hukdis, sehingga terecord dari semua instansi. beberapa langkah efektif yang dilakukan BKD didalam meningkatkan manajemen pelayanan publik adalah:

1. Komunikasi efektif: yang penting pesan sampai pada otoritas, supaya mudah dalam berkoordinasi, harus mengenali significant person
2. Manajemen talenta: dimulai dari membangun data base (terutama pengukuran kompetensi) yang akan menjadi skema manajemen talenta berjalan. Manajemen talenta dari Penilaian kinerja (dipakai karena ada di regulasi) ditambah pengalaman misalnya PJ, plt, plh dan ditambah lainnya supaya tidak bias.

Inovasi tidak selalu diterima dengan baik, yang bermasalah bukan inovasinya, tetapi deliverynya. Sebagian orang cenderung mempertahankan status quo, tetapi bisa disampaikan bahwa inovasi akan ada yang mengerjakan, hanya butuh dukungan saja. Biasanya akan diterima. Ada afirmasi dalam perencanaan pengadaan pegawai, termasuk berkebutuhan khusus (disabilitas). Digitalisasi tidak menjadi halangan bagi disabilitas.

Sebagai upaya meningkatkan dan mendukung system layanan publik Badan Kepegawaian Daerah mengusung konsep percepatan berbasis elektronik, Badan Kepegawaian Daerah DIY telah membangun, mengembangkan dan mengelola aplikasi kepegawaian untuk memenuhi layanan kepegawaian dengan melakukan sebuah Inovasi dengan nama "ASN Memayu" yang merupakan aplikasi yang telah dibentuk sebagai hasil rebranding system informasi kepegawaian (SIMPEG) di lingkungan pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Rebranding merupakan upaya yang dilakukan sebagai perbaharuan dari SIMPEG yang diharapkan dapat mempermudah proses administrasi kepegawaian. ASN Memayu merupakan rumah dari berbagai aplikasi-aplikasi yang telah dibentuk oleh Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Sehingga harapannya dapat lebih mempermudah pegawai dalam mengakses layanan ataupun mengelola manajemen kepegawaian mulai dari: perencanaan pegawai, presensi, penilaian kinerja, pengelolaan jabatan fungsional, usulan kenaikan pangkat, pengembangan kompetensi, dan usulan pensiun.



#### 4. Kepatuhan pada NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)

BKD DIY telah memperoleh penghargaan dalam kategori implementasi NSPK Manajemen ASN terbaik se-Indonesia Peringkat I dari BKN Award . Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) adalah kerangka kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa berbagai aspek operasional, manajerial, dan kebijakan organisasi atau pemerintah dapat dijalankan secara konsisten dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Implementasi NSPK memiliki berbagai manfaat signifikan, terutama dalam meningkatkan kualitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Indeks NSPK Tahun 2022 yang dinilai Tahun 2023 memperoleh nilai 92,45. Indikator penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengangkatan ASN, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karier ASN, pola karier, penggajian, tunjangan dan fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, penilaian kinerja, cuti, kode etik, disiplin, pemberhentian dan pensiun.

#### 5. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Layanan Publik

Pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan oleh BKD DIY adalah:

- a. Pengisian log book kinerja dilakukan setiap pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Evaluasi Kinerja Pegawai dilakukan setiap bulan dan terdapat feedback umpan balik perbaikan. Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah DIY lainnya yaitu aplikasi si-informan.jogjaprovo.go.id yang merupakan aplikasi untuk mengisi Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) dan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS). Dialog Kinerja Individu (DIARINDU) adalah dialog kinerja antara pimpinan dengan

pejabat dan pegawai dibawahnya secara efektif dan berkala sebagai bagian dari proses monitoring dan evaluasi kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kinerja PNS) adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

- b. Sistem Sengguh merupakan salah satu cara untuk mempermudah menginformasikan capaian kinerja kepada publik yakni masyarakat. Terdapat sistem perankingan pada evaluasi kinerja pada Sengguh yang disampaikan dalam Rapat Koordinasi Pengendalian per Triwulan yang dipimpin langsung oleh Gubernur DIY. Setiap kali diadakan Rakorda , menentukan OPD dengan 3 peringkat terbaik dan 3 peringkat terburuk. OPD tersebut akan diumumkan dan dipanggil ke podium supaya memberikan motivasi kepada OPD lain supaya bisa bekerja lebih baik lagi.
- c. Adanya aplikasi e-Konseling yaitu “eLing Kaesthi” bisa digunakan pegawai baik individu maupun berkelompok , disediakan kanal untuk konseling pegawai dalam yang bebas diakses untuk para pegawai yang menemui masalah kerja, kinerja maupun keluarga dapat dikonsultasikan dengan ke Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai. Layanan E-Konseling "eLing Kaesthi" bertujuan untuk mempermudah akses Pegawai Negeri Sipil Pemda DIY untuk memperoleh bantuan dan dukungan saat sedang menghadapi permasalahan terkait karir, personal dan keluarga. Berangkat dari filosofi kaesthi yang merupakan simbol 'pijakan kebaikan', sehingga dengan adanya layanan ini diharapkan menjadi kompas yang dapat membantu memberi arah pijakan ASN agar terus bergerak menuju kebaikan perilaku yang maju (progressive behavior). Hal inilah yang nantinya berguna untuk mengoptimalkan kinerja serta mendorong produktivitas ASN.



## 8. Pengembangan Kompetensi Pegawai

BKD DIY telah menciptakan Corporate University. Corporate University dimaksudkan untuk memfasilitasi pengembangan SDM yang dipersyaratkan sebanyak 20 jam pelajaran/ tahun yang biasanya dilakukan BKD, Bandiklat dan Biro Organisasi. Selama ini yang diketahui bahwa pengembangan kompetensi hanya berbentuk diklat klasikal, bimtek, tetapi dengan pembelajaran terintegrasi ini akan ada kelonggaran untuk memenuhi target 20 jam pembelajaran/ tahun tersebut.

Salah satu kegiatan yang dapat dimanfaatkan berkat kelonggaran tersebut adalah Coaching Mentoring. Corporate University tidak semata-mata untuk pemenuhan saja tetapi memenuhi hak-hak ASN untuk pengembangan kompetensi. Dengan Corpu maka peningkatan kompetensi pegawai akan fleksibel, terintegrasi, sesuai dengan kebutuhan jabatan, dan mendorong visi serta misi Pemda DIY.

### B. FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN DOMINAN

Setelah mendapatkan faktor-faktor kunci keberhasilan (key success factors) tersebut di atas, yang menjadi key success factor dominan ditentukan melalui pembototan atau prioritasasi sebagai berikut:

TABEL 1  
ANALISIS PRIORITISASI KEY SUCCESS FACTORS

NO	KSF	U (50)	S (20)	G (30)	Total	Rank
1	Kepemimpinan Kesultanan Yogyakarta (sistem monarki)	3 (150)	3 (60)	3 (60)	9 (270)	7
2	Kepemimpinan di lingkungan BKD DIY	5 (250)	4 (80)	3 (90)	12 (420)	2
3	Penerapan Budaya Organisasi Satriya Berkhilak	3 (150)	4 (80)	3 (90)	10 (320)	6
4	Penerapan Sistem Manajemen yang Baik	4 (200)	3 (60)	4 (120)	11 (380)	3
5	Kepatuhan pada NSPK	5 (500)	5 (100)	4 (120)	14 (720)	1

6	Strategi Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Layanan Publik	4 (200)	3 (60)	3 (90)	10 (350)	5
7	Kepuasan dan Keterlibatan Pegawai	4 (200)	4 (80)	3 (90)	12 (370)	4
8	Komunikasi yang efektif	4 (200)	4 (80)	3 (90)	11 (370)	4
9	Pengembangan Kompetensi ASN	2 (100)	2 (40)	3 (90)	7 (230)	8

Skor 1-5

Berdasarkan hasil analisis USG diperoleh faktor kunci keberhasilan yang dominan adalah kepatuhan pada NSPK. Dalam hal ini BKD mematuhi peraturan perundang-undangan dan mengimplementasikannya dalam menjalankan kinerja di lingkup BKD. Kepatuhan terhadap NSPK dibuktikan dengan perolehan penghargaan sebagai peringkat I Implementasi NSPK Tahun 2022 yang dinilai pada tahun 2023. Indeks implementasi NSPK BKD DIY 92,45. Indeks implementasi NSPK merupakan ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

## **BAB V**

### **HIKMAH PEMBELAJARAN (*LESSON LEARNT*)**

*Lesson learnt* yang bisa diperoleh dari studi lapangan di Badan Kepegawaian Daerah DI Yogyakarta antara lain dilihat dari sisi peran kepemimpinan, inovasi pelayanan, peningkatan kompetensi dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), dan keberlanjutan kegiatan.

#### **A. PERAN KEPEMIMPINAN**

Lesson learnt dari peran kepemimpinan di Pemerintah Provinsi DIY dan BKD DIY sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang efektif memiliki kekuatan untuk mengarahkan seluruh pegawai menuju perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan Gubernur Yogyakarta, dimana stabilitas pemerintahan dijamin oleh struktur kepemimpinan yang unik, yakni sistem monarki atau dipimpin oleh seorang raja. Dengan sistem ini Yogyakarta tidak terlibat dalam kontestasi politik lima tahunan. Keberadaan seorang gubernur yang bukan berasal dari politikus memberikan stabilitas jangka panjang, sehingga program pembangunan tidak mengalami fluktuasi lima tahunan yang sering terjadi di daerah lain. Stabilitas ini menjadi salah satu faktor yang memungkinkan pemerintah daerah DIY untuk terus melaksanakan program-program multi-tahun dengan lancar.
2. Dukungan dari Sekretaris Daerah (Setda) juga memperkuat iklim kondusif dan membantu memastikan kesinambungan kerja yang baik di seluruh level pemerintahan. Budaya stabilitas ini menyebar di seluruh birokrasi, menginspirasi pimpinan-pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk berani menginisiasi program-program baru. Hal ini diperkuat oleh adanya sistem manajemen talenta yang mendorong setiap kepala daerah untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pimpinan yang memiliki komitmen kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap pegawai termotivasi untuk berkontribusi pada perbaikan organisasi. Pelajaran dari model kepemimpinan di DIY menunjukkan bahwa stabilitas, dukungan manajemen, serta fokus pada pengembangan talenta menciptakan budaya kerja yang positif, inovatif, dan berkelanjutan.
3. Pemimpin memiliki komitmen untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan melakukan motivasi, menyediakan wahana belajar (*corporate university*)
4. Pimpinan melakukan pengawasan terhadap indikator kinerja dilakukan secara konsisten melalui rapat koordinasi pengendalian setiap 3 bulan sekali. Pemimpin tertinggi memberikan reward dan punishment dengan menampilkan 3 Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) dengan capaian kinerja terbaik dan 3 OPD dengan capaian kinerja terbawah. Keenam OPD tersebut berjabat tangan dengan Gubernur, bagi 3 OPD terbaik merupakan penguatan untuk semakin meningkatkan kinerja, sedangkan bagi 3 OPD terendah akan menjadi motivasi untuk melakukan perbaikan supaya tidak berada pada posisi paling bawah.

5. Pimpinan mengembangkan jejaring dalam pengembangan pelayanan publik melalui pendekatan formal maupun informal kepada seluruh stakeholder yang terlibat dalam pemberian layanan publik dengan mensinergikan unsur 4K yaitu:
  - Keraton yaitu gubernur
  - Kampus yaitu perguruan tinggi atau akademisi di seluruh Yogyakarta yang jumlahnya cukup banyak
  - Kampung yaitu masyarakat umum mulai tingkat kalurahan (desa/kelurahan) dan kemandren atau kapanewon (kecamatan)
  - Kaprajan yaitu unsur-unsur dalam pemerintah daerah, termasuk ASN.

## B. BUDAYA KERJA

*Lesson learnt* dari penerapan budaya kerja di Pemerintah Provinsi DIY dan BKD DIY sebagai berikut:

Program SATRIYA BerAKHLAK yang diinisiasi oleh BKD DIY adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Yogyakarta. Program ini menggabungkan dua konsep utama: *Budaya Pemerintahan SATRIYA* dan *Core Values BerAKHLAK*. **Budaya SATRIYA** merupakan landasan budaya kerja lokal yang diadopsi di DIY. Nilai-nilai yang tercakup dalam SATRIYA yaitu Selaras (Harmoni dalam bekerja dan berkarya), akal budi luhur-jatidiri (Mempertahankan integritas dan nilai luhur), Teladan (menjadi panutan dalam tindakan dan perilaku), rela melayani (mengutamakan pelayanan publik dengan penuh dedikasi), inovatif (berpikir kreatif dan terus melakukan pembaruan), yakin dan percaya diri (menjalankan tugas dengan keyakinan dan kepercayaan diri), ahli-profesional (mengutamakan keahlian dan profesionalisme dalam setiap tugas dan **Core Values BerAKHLAK**, yang diterapkan secara nasional, melengkapi budaya SATRIYA dengan nilai-nilai seperti berorientasi pada pelayanan (fokus pada kepuasan publik), akuntabel (bertanggung jawab dan transparan), kompeten (selalu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan), harmonis (membangun kerja sama yang baik dan menghormati perbedaan), loyal (setia pada bangsa dan negara), adaptif (fleksibel dan cepat beradaptasi terhadap perubahan, kolaboratif (mendorong kerja sama lintas sektor untuk mencapai tujuan bersama.

### C. Inovasi Pelayanan

*Lesson learnt* dari inovasi yang dilakukan BKD DIY sebagai berikut:

1. Pelajaran dari kesuksesan inovasi BKD DIY adalah pentingnya komitmen dalam pelaksanaan, perencanaan yang matang, serta monitoring dan evaluasi (Monev) yang berkelanjutan. Penghargaan sebaiknya dipandang sebagai bonus dan bukan tujuan utama, karena fokus utama adalah memastikan bahwa inovasi tersebut tidak hanya sekadar dikerjakan ("sent") tetapi benar-benar terlaksana ("delivered"). Inovasi harus selaras dengan visi dan misi gubernur, dan setiap unit harus berkomitmen menciptakan minimal satu inovasi. Mengatasi keterbatasan anggaran dan mengurangi perilaku yang kontraproduktif juga penting untuk menjaga kelancaran proses inovasi
2. Implementasi Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK)  
Pada dasarnya implementasi NSPK merupakan suatu kewajiban bagi instansi pemerintah, tetapi BKD provinsi DIY mengimplementasikan dengan "niat baik". Meskipun mendapat penghargaan sebagai peringkat I dalam implementasi NSPK Tahun 2023, tetapi pencapaian tersebut bukan merupakan tujuan.
3. Penerapan dan pengembangan manajemen talenta
  - Penerapan dan pengembangan manajemen talenta memberi ruang bagi ASN untuk mengaktualisasikan diri secara lebih leluasa. ASN Yogyakarta yang kental dengan budaya malu, merasa malu jika harus melamar jabatan tertentu. Dengan manajemen talenta menjadi lebih termotivasi untuk berkinerja terbaik dan merasa diperlakukan lebih adil dalam karier kepegawaian.
  - Fleksibilitas dalam Struktur Organisasi karena dengan hilangnya struktur jabatan yang kaku menciptakan fleksibilitas yang memungkinkan tugas dan fungsi disusun ulang secara lebih dinamis. Ini memfasilitasi kolaborasi yang lebih terbuka di seluruh bidang.
  - Kolaborasi Lintas Bidang mengakibatkan, sinergi antar tim dan lintas bidang menjadi lebih mudah tercapai. Ini membuka jalan bagi solusi yang lebih inovatif karena perspektif dari berbagai bidang dapat menyatu.
  - Transparansi dalam Pekerjaan karena sebelum era penyeteraan, pekerjaan masing-masing bidang bersifat tertutup, sehingga sulit untuk memberikan masukan yang membangun. Kini, pekerjaan lebih terbuka, memungkinkan masukan dari berbagai pihak, yang meningkatkan kualitas dan hasil kerja.

- Peningkatan Efisiensi dan Kreativitas karena dengan terbukanya kolaborasi dan transparansi, proses kerja menjadi lebih efisien dan kreatif karena adanya kesempatan untuk berbagi ide dan pendekatan lintas fungsi.
- Adaptasi Budaya Kerja adalah suatu tantangan karena mengubah budaya kerja dari yang terbiasa bekerja secara terkotak-kotak menjadi lebih kolaboratif. Namun, ketika perubahan ini teradopsi, hasil yang didapat lebih produktif dan sinergis. Inovasi ini menciptakan model kerja yang lebih responsif dan adaptif di masa depan.

#### 4. Integrasi Aplikasi Kepegawaian

- Integrasi aplikasi kepegawaian dari 8 (delapan) aplikasi yang sudah ada sebelumnya menunjukkan BKD meningkatkan pelayanan untuk mempermudah pegawai mengakses informasi, mempermudah proses pelayanan kepegawaian, sehingga lebih mudah berhasil mencapai yang diharapkan. Tagline dengan memperhatikan kearifan lokal, yaitu “Gampil Akses, Gampil Proses, dan Gampil Sukses” memberi pelajaran bagi kita bahwa agar inovasi lebih mudah diterima sasaran, dapat dilakukan dengan pendekatan kearifan lokal.
- Mengintegrasikan berbagai aplikasi ke dalam satu platform mempercepat proses administrasi dan memastikan data yang konsisten dan real-time. Ini meminimalkan pengulangan kerja dan kesalahan input data.
- ASN Memayu juga mendukung perubahan budaya kerja dari yang manual menjadi lebih terotomatisasi dan efisien. Inovasi ini memperlihatkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas, akurasi, dan pelayanan dalam manajemen kepegawaian. Inovasi dalam bentuk Digital sebagai upaya agar lebih dekat dan terjangkau dengan publik, bersifat informatif.

#### 2. Pelayanan Konseling Pegawai

Pelayanan konseling yang dikelola Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai selaku unit pelaksana teknis BKD DIY yang dikenal dengan **eLing Kaesthi** berangkat dari filosofi *kaesthi* yang merupakan simbol ' pijakan kebaikan', Adanya pelayanan konseling ini dapat membantu memberi arah bagi ASN agar terus bergerak menuju perbaikan perilaku (progressive behavior). Hal inilah yang nantinya berguna untuk mengoptimalkan kinerja serta mendorong produktivitas PNS karena adanya keseimbangan antara urusan pekerjaan, pribadi, dan keluarga.

#### D. Peningkatan Kompetensi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

*Lesson learnt* dari peningkatan kompetensi dan pemberdayaan SDM yang dilakukan BKD DIY sebagai berikut:

- Kompetensi SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi DI Yogyakarta sangat diperhatikan, antara lain melalui corporate university (Corpu). Corporate university pada lingkup pemerintah provinsi DIY memberi pelajaran bahwa peningkatan kompetensi pegawai bukan hanya merupakan tugas dari BKD, tetapi semua OPD bertanggung jawab dalam peningkatan kapasitas pegawai. Peningkatan kapasitas tidak hanya melalui balai-balai pelatihan, tetapi dengan memanfaatkan wahana yang ada di lingkungan terdekat.
- Efisiensi dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan menghindari bidding dan menggunakan seleksi terbuka berbasis manajemen talenta, biaya dan waktu yang diperlukan untuk pengisian JPT dapat dikurangi secara signifikan, tanpa mengorbankan kualitas dan transparansi proses.
- Pengembangan Karier Lebih Terstruktur dengan pengembangan karier, terutama pada kategori IV yang sangat baik, dilakukan melalui seleksi terbuka, memberikan peluang yang lebih luas bagi pegawai dengan kompetensi tinggi tanpa harus terlibat dalam proses bidding yang panjang.
- Internalisasi Budaya Melalui Kompetisi lomba-lomba yang diselenggarakan secara berkala berfungsi sebagai media internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang positif, mempererat kerja sama antar pegawai, serta meningkatkan semangat dan loyalitas terhadap organisasi.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan best practise yang ada maka disimpulkan lesson learnt adalah sebagai berikut

1. Kepemimpinan Gubernur Yogyakarta sangat berpengaruh terhadap Program-program pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dimana keberadaan seorang gubernur yang bukan berasal dari politikus memberikan stabilitas jangka panjang, sehingga program pembangunan tidak mengalami fruktusi lima tahunan namun dalam terlaksana secara berkelanjutan pada tahun-tahun selanjutnya.
2. Peran Pimpinan yang memiliki komitmen kuat juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga setiap pegawai termotivasi untuk berditribusi pada perbaikan organisasi serta fokus pada pengembangan talenta dengan menciptakan budaya kerja yang positif, inovatif dan berkelanjutan
3. Kebijakan Pimpinan dalam peningkatan pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sangat diperhatikan sehingga diterbitkan Peraturan Gubernur Nomor 6 Tahun 2022 tentang corporate university (CORPU) dan berdampak pada nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN meningkat dari 72,90 menjadi 85,57.
4. Kepatuhan pada NSPK sangat penting untuk menjaga konsistensi, kualitas, dan integritas dalam operasional organisasi. Hal ini telah diterapkan bagi OPD untuk membantu dalam pengendalian/ manajemen resiko, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Organisasi perlu memastikan bahwa semua anggota memahami dan mematuhi NSPK yang berlaku untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Dalam pengembangan karier lebih terstruktur dengan pengembangan karier, terutama pada kategori IV yang sangat baik, dilakukan melalui seleksi terbuka, memberikan peluang yang lebih luas bagi pegawai dengan kompetensi tinggi tanpa harus terlibat dalam proses bidding yang panjang.
6. Pentingnya pengawasan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara rutin dan berkala yang dilakukan secara 3 bulan dalam penyelenggaraan Rakorda, dalam kegiatan ini diberikan reward dan punishment kepada 3 organisasi OPD dengan capaian kinerja terbaik dan 3 OPD dengan capaian kinerja terbawah untuk peningkatan kinerja dimasing-masing OPD dengan indikator penilaian kinerja

instansi sebagai berikut: a. perencanaan dan pengendalian program/kegiatan; b. pengawasan; c. pengelolaan anggaran; d. pengelolaan sumber daya manusia; e. pengelolaan barang; dan f. pengelolaan arsip.

7. Sistem pengendalian pekerjaan juga dilakukan kepada setiap pegawai dengan melakukan pengisian kontrak kinerja dan dilakukan evaluasi kinerja setiap bulan dan akan mendapat feedback / umpan balik perbaikan melalui aplikasi si-informan dimana setiap pegawai melakukan dialog kinerja individu (DIARINDU) bersama pimpinan sebagai bagian dari proses monitoring dan evaluasi kinerja
8. Pemanfaatan Teknologi Informasi yang dilakukan oleh BKD DIY dengan memanfaatkan Platform digital yang terintegrasi melalui ASN MEMAYU membantu dalam peningkatan efisiensi, produktivitas, inovasi, komunikasi, kolaborasi dan pelayanan dalam manajemen kepegawaian
9. Transformasi Budaya Malu ke Budaya Prestasi, dahulu ada budaya malu dalam mengusulkan dan menunjukkan prestasi, namun saat ini, ASN di Yogyakarta lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Perubahan budaya ini menunjukkan bahwa upaya sistemik dalam meningkatkan kompetensi dapat mengubah pola pikir pegawai, sehingga mereka lebih berfokus pada pencapaian prestasi.

## B. SARAN

### 1. Saran Bagi Instansi Lokus

- Baiknya semua keluhan dan saran dari masyarakat untuk di respons oleh BKD termasuk yang berasal dari *google review*
- BKD telah melakukan Survei Kepuasan Pelanggan 1 kali setahun namun untuk meningkatnya Nilai Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di BKD perlu dilakukan Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan minimal 4 kali dalam setahun untuk mendapatkan nilai A
- Ditentukan tempat/area atau ruangan khusus untuk perokok, agar tidak bercampur dengan ruangan lainnya.
- Dibuat ruangan khusus penitipan anak atau bermain anak, agar dapat memberikan rasa tenang dan aman bagi pegawai atau masyarakat yang membawa anaknya ke BKD

## 2. Saran Bagi Peserta

- Menerapkan peran kepemimpinan yang melayani di instansi masing-masing.
- Melakukan pengawasan secara rutin dan berkala untuk peningkatan kinerja pelayanan publik di instansi masing-masing,
- Melakukan pengendalian pekerjaan dimasing-masing pegawai dengan dilakukan dialog kinerja dengan pimpinan dalam melaksanakan kontrak kinerja dan dilakukan evaluasi kinerja setiap bulan
- Hasil lesson learnt yang didapatkan dapat diaplikasikan di instansi masing-masing

## DAFTAR LAMPIRAN



Gambar : Kotak aduan masyarakat BKD

Gambar : Palayanan permohonan informasi



Gambar : Pemberian penghargaan yang diterima oleh BKD



Gambar : Kegiatan studi lapangan



Gambar : Pertukaran cendera mata



Gambar : Kegiatan studi lapangan

## DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana proses munculnya inovasi ini sampai menjadi kebijakan BKD ?
2. Bagaimana proses pemilihan tim efektif dan apakah masih berjalan dengan baik ?  
jika tim efektif ini masih berjalan dengan baik, kira-kira inovasi apalagi yang akan dibangun untuk meningkatkan pelayanan ?
3. Bagaimana cara pimpinan mengelola sumber daya (SDM, anggaran, sarana), siapa saja yang dilibatkan(internal/eksternal) dan bagaimana mencegah serta mengatasi masalah yang mungkin timbul ?
4. Bagaimana komunikasi efektif yang dijalankan oleh BKD dalam mengendalikan pekerjaan baik internal maupun eksternal ?
5. Apa tantangan utama dalam implementasi sistem pelayanan publik digital dan bagaimana cara mengatasinya, termasuk mengakomodir dengan disabilitas ?  
kemudian apa yang dilakukan sehingga BKD mendapatkan penghargaan di tahun 2022 sd 2023 ?
6. Bagaimana cara BKD dalam merencanakan prioritas kegiatan pelayanan publik dan kendala apa saja yang dihadapi ?
7. Apa kunci keberhasilan BKD DIY dalam mempertahankan layanan prima kepada pegawai negeri sipil dan bagaimana strategi BKD DIY dalam memotivasi seluruh pegawai untuk tetap berorientasi pada layanan prima meskipun ada tantangan dalam sistem kepegawaian ?, sumber daya dalam mempertahankan manajemen mutu dan evaluasinya ?
8. Bagaimana proses pengawasan yang dilakukan oleh BKD dan apakah BKD mempunyai sistem untuk monitoring dan evaluasi terkait kinerja harian / bulanan baik kinerja individu maupun kinerja kantor ?