

BAB III

REFORMASI BIROKRASI dan PROFESIONALISME

APARATUR SIPIL NEGARA DIY

A. Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi adalah upaya Pemerintah untuk memperbaiki sistem pemerintahan untuk menciptakan lingkungan kerja secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan (sedarmayanti, 2010; 71-72). Reformasi Birokrasi diawali dengan dibuatnya Road Map Reformasi birokrasi seperti dalam peraturan PERMENPAN No. 20 tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2014. Road Map Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas. Sasaran tahun pertama akan menjadi dasar bagi sasaran tahun berikutnya, begitupun sasaran tahun-tahun berikutnya mengacu pada sasaran tahun sebelumnya. Tujuan dari Road Map itu sendiri adalah untuk memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di kementerian/lembaga (K/L) dan pemerintah daerah (Pemda) agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan. Reformasi Birokrasi di DIY sesungguhnya telah dimulai sejak Maklumat Nomor 10 Tahun 1946 tentang Perubahan Pangreh Praja menjadi Pamong Praja, sebagai titik awal landasan perubahan filosofis pemerintahan dari pola penguasa menjadi pelayan, pengayom masyarakat. Upaya reformasi semakin kuat bergulir sejak diberlakukannya otonomi daerah, ditandai dengan kerjasama dengan Kemitraan

(Partnership) bagi Pembaruan Tata Pemerintahan di Indonesia untuk menyelenggarakan Reformasi Terpadu Pelayanan Publik (Integrated Civil Service Reform - ICSR). Merujuk pada teori sedarmayanti bahwa kriteria pemerintah yang sudah melakukan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut;

A.1. Perubahan cara berpikir

Reformasi Birokrasi sangat berdampak pada perubahan organisasi ke arah yang lebih baik, perubahan pola organisasi berdasar pada perubahan mind set aparatur. Di daerah DIY perubahan itu diawali dari Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2008 tentang Budaya Pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berlaku untuk aparatur Pemda DIY dan aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di dalamnya. Dari Pergub dimaksud dikenal Budaya Pemerintahan Satriya. Sebagaimana disebutkan dalam wawancara peneliti dengan kepala subbagian pembinaan dan pengendalian kabupaten/kota “Faishol Muslimin, S.I.P, M.Si” sebagai berikut :

“perubahan Birokrasi sebenarnya sudah ditegaskan oleh gubernur, dalam pergub no 72 tahun 2008, inti dalam peraturan tersebut adalah Budaya Pemerintah Satriya. Dengan adanya peraturan tersebut aparatur DIY menjadi lebih disiplin, karena dalam budaya tersebut aparatur dituntut untuk konsisten terhadap budaya tersebut. Karena dalam mengimplementasikan budaya satriya, pada langkah kelima adanya evaluasi. Dengan adanya evaluasi dapat di ukur sejauh mana perkembangan yang terjadi dengan aparatur.

Budaya SATRIYA sebenarnya wujud implementasi dari reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah DIY, namun Hamengkubuwono X sebagai Gubernur DIY mengharapkan perubahan pola pemerintahan berdasarkan budaya luhur yang ada di DIY. Budaya Pemerintahan Satriya diilhami dari filosofis luhur

“Hamemayu Hayuning Bawana” (menjaga kelestarian bumi yang dianugerahkan Tuhan) yang kemudian diterjemahkan lagi menjadi 3 (tiga) prinsip kehidupan. Yang pertama **“Rahayuning bawana kapurba waskithaning manungsa”**, artinya kelestarian bumi bergantung pada kearifan manusia. Yang kedua, **“Darmaning satriya mahanani rahayuning nagara”**, artinya pengabdian seorang ksatria menghantarkan negara ini menjadi negeri yang selamat lestari. Yang ketiga, **“Rahayuning manungsa dumadi karana kamanungsane”**, artinya keselamatan manusia diakibatkan oleh kemanusiaannya sendiri. Dari filosofi dan prinsip-prinsip tersebut lahirlah Budaya Pemerintahan Satriya yang mengandung 2 (dua) pengertian utama. **Pertama**, SATRIYA sebagai akronim dari Selaras, Akal Budi Luhur, Teladan, Reli Melayani, Inovatif, Yakin dan Percaya Diri serta Ahli Profesional. **Kedua**, SATRIYA sebagai personifikasi seorang Ksatria yang memiliki karakter **Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh**. **Karakter Sawiji** bermakna konsentrasi ketika sedang memikul tanggung jawab, mengejar cita atau mengerjakan suatu tugas. **Karakter Greget** bermakna dinamis, semangat, enerjik. **Karakter Sengguh** bermakna percaya penuh pada kemampuan sendiri tanpa bermaksud menyombongkan diri dan tidak mau bekerjasama dengan orang lain. **Karakter Sengguh** bermakna. **Karakter Ora Mingkuh** bermakna tidak akan mundur menghadapi tantangan dan hambatan, bertanggung jawab penuh atas apa yang dilakukan. Siapapun yang memiliki empat karakter tersebut berarti sudah menjadi seorang Ksatria Utama yang siap mengabdikan untuk bangsa dan negara.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perubahan cara berpikir aparatur DIY sudah dilaksanakan, adanya perubahan diakibatkan dari permasalahan yang timbul karena belum seluruh PNS memiliki pandangan, sikap

dan perilaku yang mencerminkan budaya kerja unggul, adanya program untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan dikeluarkannya peraturan gubernur nomor 72 tahun 2008 tentang budaya pemerintahan DIY, peraturan tersebut sebagai alat untuk mengatur aparatur sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran dalam menjalankan budaya pemerintahan Satriya. Salah satu perwujudan budaya Satriya di lingkungan Sekretariat Daerah dalam implementasi dari budaya satriya, sebagai contoh yakni adanya gerakan Jum'at bersih, gerakan pulang rapi (sebelum meninggalkan kantor meja kursi alat tulis dirapikan), gerakan penghematan energi, gerakan tanpa asap, dan sebagainya. Seperti yang disampaikan oleh . Drs. Jun Sutrisno, MM, sebagai berikut :

“Menurut kami mas, penerapan budaya Satriya dilingkungan pemerintah DIY merupakan bentuk dari penerapan nilai-nilai budaya luhur. Budaya Satriya ini diharapkan mampu memberikan dampak setiap individu untuk lebih baik dalam menjalankan roda organisasi dipemerintahan. Salah satu kunci dalam menerapkan ini mas, yakni tetap memberikan sosialisasi dan himbauan terus menerus disertai contoh nyata dari para atasan.”

Budaya Pemerintahan SATRIYA yang telah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2008 tentang Budaya Pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah bentuk komitmen Pemerintah Provinsi DIY dalam mencapai keberhasilan transformasi birokrasi.yang berbasiskan pada nilai nilai kearifan lokal DIY.

Tabel 3.1

Rencana Program Perubahan Dalam Road Map Reformasi Birokrasi Pemda DIY 2012 – 2017

No.	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN						KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SKPD PENANGGUNG JAWAB	KET.
			2012	2013	2014	2015	2016	2017				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Belum seluruh PNS menjiwai dan melaksanakan Budaya Pemerintahan Satriya serta memahami dan mengamalkan 4 pilar kehidupan berbangsa dan bernegara (Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika dan NKRI)	1) Penyusunan Road Map Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya							Peraturan Gubernur tentang Road Map Implementasi Budaya	Seluruh PNS menjiwai dan melaksanakan Budaya Pemerintahan Satriya serta memahami dan mengamalkan 4 pilar kehidupan berbangsa dan bernegara, ditandai dengan: 1) Semangat, sikap dan perilaku rela melayani yang tinggi 2) Semangat, sikap dan perilaku rela melayani yang tinggi 3) Semangat, sikap dan perilaku rela melayani yang tinggi 4) Semangat, sikap dan perilaku rela melayani yang tinggi	Biro Organisasi	Kegiatan baru
		2) Internalisasi dan fasilitasi implementasi Budaya Pemerintahan Satriya						Terfasilitasinya implementasi Budaya Pemerintahan Satriya	Biro Organisasi		Kegiatan lama	
		3) Monitoring dan penilaian Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya						Laporan kemajuan dan rekomendasi penyempurnaan implementasi Budaya Pemerintahan	Biro Organisasi		Kegiatan lama	
		4) Penyusunan Road Map Implementasi 4 pilar kehidupan berbangsa						Peraturan Gubernur tentang Road Map Implementasi Budaya	Badan Kesatuan Bangsa		Kegiatan baru	
		5) Internalisasi dan fasilitasi implementasi 4 pilar kehidupan berbangsa dan bernegara						Terfasilitasinya implementasi 4 pilar kehidupan berbangsa dan bernegara	Badan Kesatuan Bangsa		Kegiatan baru	
		6) Monitoring dan penilaian Implementasi 4 pilar kehidupan berbangsa dan						Laporan kemajuan dan rekomendasi penyempurnaan implementasi 4 pilar kehidupan	Badan Kesatuan Bangsa		Kegiatan baru	

Sumber : Road Map Reformasi Birokrasi DIY

A.2. Penguasa Menjadi Pelayan

Pemerintahan yang kuat bukanlah pemerintahan yang memerintah dan memproduksi instruksi-instruksi, tetapi pemerintahan yang memberdayakan dengan memerankan diri sebagai fasilitator dan regulator yang responsif terhadap kebutuhan publik (Hadley and Young, 1990). Dalam reformasi Birokrasi pelayanan publik sebagai skala prioritas dalam pembangunan. Sultan Hamengkubuwono X mengatakan target yang ingin dicapai dalam reformasi adalah perbaikan pelayanan publik dan sasaran utama kebijakan yang mengarah ke pelayanan publik adalah kesejahteraan rakyat

Perubahan paradigma pelayanan publik yang terdapat di Indonesia melalui beberapa tahapan yakni paradigma old public administration, new public management, dan new public service. Berikut ini adalah tabel perubahan paradigma pelayanan publik :

Tabel 3.2
Indikator Perubahan Paradigma

Indikator	Old Public Administration management	New Public Management	New Public Service
Struktur Organisasi	Birokratis, otoritas dari atas ke bawah dalam lembaga publik, kontrol & regulasi terhadap klien	Terdesentralisasi dengan kendali utama tetap di tangan lembaga publik	Kolaboratif, dengan kepemimpinan bersama baik secara internal maupun eksternal

Saat ini paradigma pelayanan publik yang digunakan di Indonesia adalah paradigma New Public service, New public service adalah paradigma yang berdasar atas konsep-konsep yang pada hakikatnya sesuai dengan nilai-nilai kemasyarakatan. Peran pemerintah adalah mengkolaborasikan antara nilai-nilai yang ada sehingga kongruen dengan kebutuhan masyarakat. Paradigma ini sesuai

dengan prinsip-prinsip yang tertera pada peraturan gubernur nomor 33 tahun 2012 tentang standar pelayanan publik, yaitu :

- a. sederhana artinya mudah dipahami dan mudah dilaksanakan, baik oleh petugas pemberi layanan maupun oleh masyarakat;
- b. kongkrit artinya bersifat nyata dan jelas untuk dilaksanakan;
- c. terbuka artinya terbuka mendapatkan saran dan masukan dari masyarakat untuk penyempurnaan;
- d. terjangkau artinya dapat dilaksanakan secara benar baik oleh petugas pemberi layanan maupun oleh masyarakat pengguna layanan;
- e. dapat dipertanggungjawabkan artinya hal-hal yang diatur dapat dipertanggungjawabkan secara nyata kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
- f. mempunyai batas waktu penyelesaian artinya memberikan ketepatan waktu bagi masyarakat sesuai dengan yang diatur dalam standar pelayanan;
- g. berkesinambungan artinya dapat terus menerus disempurnakan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan

Menurut kepala subbagian pembinaan dan pengendalian kabupaten/kota

“Faishol Muslimin, SI.P, M.Si” tentang paradigma pelayanan publik :

“Perubahan paradigma yang sudah dibangun dilingkungan pemerintah DIY adalah paradigma New Public service, sesuai dengan pergub nomor 33 tahun 2012 tentang standar pelayanan publik, bahwa pelayanan publik harus berbasis dengan kebutuhan masyarakat. Ada dua jenis pelayanan yang di berikan yaitu pelayanan antar aparatur (staf dengan atasan) dan pelayanan kepada masyarakat ”

Hal ini Senada dengan yang di sampaikan oleh bapak harry, bagian

Subbidang Pengembangan Karier sebagai berikut :

“pelayanan publik di DIY banyak di pengaruhi oleh budaya Satriya yaitu rela melayani, paradigma rela melayani dalam budaya satriya berarti memeberikan pelayanan lebih dari yang diharapkan oleh masyarakat. Pelayanan yang diberikan pemerintahan DIY sudah memenuhi standar

elayanan publik, Sultan Hamengkubowono X selalu menyampaikan di setiap pidatonya, bahwa target pelayanan publik harus selalu terpenuhi, sehingga masyarakat puas dengan kinerja pemerintahan yang dipimpinnya.”

Dari wawancara diatas terlihat sudah adanya pelaksanaan perubahan penguasa menjadi pelayan, sesuai dengan paradigma new public service yang dianut dalam pelayanan publik di Indonesia. dalam budaya Satriya yaitu rela melayani sesuai dengan pergub yang di keluarkan sultan Hamengkubowono X yang memprioritaskan perubahan pelayanan publik yang diatur dalam pergub nomor 33 tahun 2012 tentang standar pelayanan publik. Perubahan pelayanan publik dititikberatkan kepada efektif dan efisien pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan pelayanan kepada pemerintahan.

A.3. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut (Surya Dharma, 2005) adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Reformasi manajemen kinerja di DIY diawali dengan perubahan organisasi, perubahan organisasi yang terjadi di DIY adalah dengan adanya pengurangan jumlah pejabat struktural DIY yang sebelumnya berjumlah 1.639 orang kemudian setelah adanya reformasi birokrasi pejabat struktural berkurang menjadi 797 orang, dan pengurangan pegawai dari 12.000 orang menjadi 7.648 orang ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala subbagian pembinaan dan pengendalian kabupaten/kota “Faishol Muslimin, S.I.P, M.Si sebagai berikut :

“Perubahan Manajemen kinerja dalam reformasi di DIY secara umum terlihat pada jumlah pejabat struktural, pada masa sebelum adanya reformasi birokrasi pejabat struktural DIY berjumlah 1.639 orang kemudian setelah adanya reformasi birokrasi pejabat struktural berkurang menjadi 797

orang, pengurangan pejabat struktural menjadi tolak ukur reformasi di DIY. Karena semakin banyak struktur semakin banyak pengeluaran keuangan daerah, organisasi pemerintah dituntut untuk memenuhi aspek efektif dan efisien agar mencapai target yang diinginkan. Pengertian efektif dan efisien adalah bukan hanya memenuhi salah satu aspek, namun harus memenuhi seluruh aspek sehingga lebih dikatakan sebagai aspek proposional. dalam pergub no 25 tahun 2012, dijelaskan bahwa setiap satuan Organisasi Pemerintah Daerah (SOPD) harus memiliki SPIP, sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efisien dan efektif, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset daerah dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, yang diselenggarakan secara menyeluruh terhadap proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah.

pemerintahan yang proporsional adalah pemerintahan yang menjalankan fungsi dan tugas dengan mengarah kepada kinerja yang efektif dan efisien. Pemerintahan yang efektif dan efisien adalah pemerintahan yang melakukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan seperti yang telah ditetapkan, tetapi tetap pada pemanfaatan sumber daya yang optimal. Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa reformasi manajemen kinerja di DIY sudah dilaksanakan.

A.4. Pemerintahan yang Baik (Good Governance)

Pemerintahan yang baik adalah tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai itu dalam tindakan dan kehidupan keseharian. Indikator pemerintahan yang baik adalah jika produktif dan memperlihatkan hasil dengan indikator kemampuan ekonomi rakyat meningkat dalam aspek produktifitas maupun dalam daya belinya, kesejahteraan spiritualitasnya terus meningkat dengan indikator rasa aman, tenang dan bahagia serta *sense of nationality* yang baik. Untuk terciptanya pemerintahan yang baik seperti yang dimaksud, PERMENPANRB mengeluarkan peraturan nomor 20 tahun

2010 tentang Road Map Reormasi Birokrasi. Road Map adalah acuan pemerintah daerah dalam melakukan perubahan pada sektor-sektor yang ingin adanya perubahan. dalam Road Map Reformasi Birokrasi DIY ada 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu organisasi, tatalaksana, perundang-undangan, sumber daya manusia, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, dan mind set. 8 (delapan) area perubahan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

A.4.1. Pencapaian Perubahan Area Organisasi

Pada area perubahan organisasi, permasalahan utama yang dihadapi adalah Kelembagaan perangkat daerah belum seluruhnya efisien dan efektif menyelenggarakan urusan pemerintahan provinsi. Penataan organisasi yang efektif dan efisien bukan persoalan mudah karena berdampak langsung terhadap karir dan jabatan, sehingga penataan dilakukan secara gradual. Terhadap hal ini upaya yang telah dilakukan berikut hasil yang telah dicapai sebagaimana tersaji pada Tabel 1 berikut:

Tabel 3.3
Pencapaian Area Perubahan Organisasi

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
	Kelembagaan perangkat Daerah belum seluruhnya efisien dan efektif penyelenggarakan urusan pemerintahan provinsi	1. Evaluasi/Penataan Organisasi perangkat daerah.:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Daerah Nomor 3, 4,5 Tahun 2001 yang berkaitan dengan pembentukan dan organisasi Perangkat Daerah 2. Peraturan Daerah Nomor 1, 2,3 Tahun 2004 yang berkaitan dengan pembentukan sasi Perangkat Daerah dan organisasi perangkat Daerah 3. Perda 5, 6, 7 Tahun 2008 yang berkaitan dengan pembentukan dan organisasi Perangkat Daerah 4. Peraturan Daerah nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPBD 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jabatan struktural telah berkurang dari 1.639 menjadi 797, termasuk mengakomodir struktur Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan 8 UPT Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional; Sekolah Bertaraf Internasional; 2. Jumlah pegawai jauh berkurang dari 12.000 menjadi 7.648 orang
		2. Penyusunan tugas dan Fungsi perangkat daerah	1. Peraturan Gubernur No. 37 s/d 65 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi SKPD/Unit Kerja SKPD	Kejelasan tugas dan fungsi SKPD/Unit Kerja SKPD
		3. <i>Review</i> Tugas dan Fungsi/Monev tugas dan Fungsi SKPD (2009-2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan gubernur Nomor 47 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 49 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan UPT Dinas pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga 2. Peraturan Gubernur Nomor 48 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan 	Berkurangnya duplikasi tugas dan fungsi; terhindarnya kekosongan pelaksanaan tugas/fungsi

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
			Perencanaan Pembangunan Daerah 3. Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan dan UPT pada Badan Kerjasama dan Penanaman Modal. 4. Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 46 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan UPT Dinas pada Dinas Sosial 5. Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 43 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan UPT Dinas pada Dinas Perindustrian Perdagangan koperasi dan Usaha Kecil Menengah 6. Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah 7. Peraturan Gubernur Nomor 44 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 40 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan UPT Dinas pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi 8. Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 47 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan UPT Dinas pada Dinas Kesehatan	

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
			<p>9. Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 59 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat</p> <p>10. Peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 37 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD</p> <p>11. Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 65 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satpol PP</p> <p>12. Peraturan Gubernur Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 49 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan dan UPT pada Badan Kerjasama dan Penanaman Modal</p>	
		4. Audit organisasi/ Diagnosis organisasi (2012)	1. Proyeksi struktur ideal Pemda DIY	Pengayaan materi evaluasi kelembagaan perangkat daerah khususnya dikaitkan dengan keistimewaan DIY
		5. pengembangan kelembagaan pelayanan terpadu: Pembentukan UPT Gerai Pelayanan Perizinan Terpadu, UPT Balai rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas	1. Peraturan Gubernur DIY Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 36 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Dinas dan UPT Lembaga Teknis Daerah.	Kemudahan masyarakat mengakses pelayanan terpadu

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
		6. Pengembangan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum	1. Keputusan Gubernur Nomor 224/KEP/2009 tentang Status BLUD Bertahap pada Balai Latihan Pendidikan Teknik 2. Keputusan Gubernur Nomor 316/KEP/2011 tentang Status BLUD Bertahap pada Balai Penyelenggaraan Jaminan Sosial 3. Keputusan Gubernur Nomor 287/KEP/2012 tentang Status BLUD Penuh pada RS. Grhasia	Fleksibilitas pengelolaan keuangan yang berdampak pada kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat
		7. Evaluasi Lembaga Non Struktural	Laporan hasil evaluasi Lembaga non-struktural	Terpetakannya potensi Duplikasi tugas perangkat daerah dan lembaga nonstruktural

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian perubahan organisasi sudah mengalami perubahan, sebagai contoh kasus yang terjadi DIY adalah Kelembagaan perangkat Daerah belum seluruhnya efisien dan efektif menyelenggarakan urusan pemerintahan provinsi, dalam permasalahan tersebut sudah adanya upaya pemerintah daerah DIY dalam perubahan, pemerintah melakukan evaluasi-evaluasi terhadap perangkat daerah agar pemerintah dapat menentukan kebijakan untuk memperbaiki organisasi perangkat daerah. peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk mengatur organisasi sehingga adanya perbaikan perangkat organisasi.

A.4.2. Pencapaian pada Area Perubahan Tata Laksana

Terdapat 2 (dua) permasalahan utama area perubahan tata laksana. *Pertama*, Proses kerja belum seluruhnya terbakukan dan belum optimal. *Kedua*, penggunaan bahan kerja, peralatan kerja dan sarana prasarana kerja belum sepenuhnya efisien. Terhadap permasalahan tersebut, upaya yang telah dan sedang dilaksanakan sebagaimana tersaji pada Tabel 2 berikut:

Tabel 3.4
Pencapaian Area Perubahan Tatalaksana

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
	Proses kerja belum seluruhnya terbakukan dan belum seluruhnya optimal yang berdampak pada inefisiensi, inefektifitas dan ketidakpastian Penggunaan bahan kerja, peralatan kerja dan sarana prasarana kerja belum sepenuhnya efisien	1. Penyusunan Pedoman Penyusunan SOP	Peraturan Gubernur No. 60 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan SOP	Semakin melembaganya Standard of Operating Procedure
		2. Fasilitasi Penyusunan SOP Internal Lingkup Setda & Setwan	SOP Internal Lingkup Setda & Setwan	
		3. Fasilitasi Penyusunan SOP Internal Lingkup Bappeda, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah	SOP Internal Lingkup Bappeda, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah	
		4. Fasilitasi Penyusunan SOP Internal Lingkup Dinas Daerah	SOP Internal Lingkup Dinas Daerah	
		5. Penyusunan SOP Eksternal/ lintas sektor	Peraturan Gubernur No. 46 Tahun 2011 tentang SOP Penanggulangan Bencana di Provinsi DIY	Tertatanya Standard of Operating Procedure penanggulangan bencana
		6. Penyusunan Pedoman Naskah Dinas	Peraturan Gubernur No. 39 Tahun 2011 tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Pemprov DIY	Berkurangnya proses kerja berulang akibat kesalahan naskah dinas
		7. Penyusunan Pola Hubungan Kerja	Peraturan Gubernur No. 63 Tahun 2011 tentang Pola Hubungan Kerja Pemerintah Provinsi Di Provinsi DIY	Meningkatnya sinergi antar perangkat daerah
		8. Penyusunan Standar Sarana Pra-sarana Kerja	Peraturan Gubernur No. 26 Tahun 2008 tentang Standarisasi Sarana Prasarana di Lingkungan Pemerintah Provinsi DIY	Terstandarkannya sarana dan prasarana kerja sesuai prinsip efisiensi dan efektifitas
		9. Penyusunan Pedoman Pakaian Dinas	Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pakaian Dinas	
		10. Penyusunan Pedoman Nomor Kendaraan Dinas	Peraturan Gubernur tentang Pedoman Nomor Kendaraan Dinas	
		11. Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Penyelenggaraan Pemerintahan (<i>E- Government</i>)	Web pada SKPD-SKPD yang menginduk pada domain jogjaprov.go.id	1. Kemudahan publik mengakses pelayanan pemerintah 2. Efisiensi penggunaan sumberdaya

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perangkat organisasi pemerintah harus memiliki SOP, karena SOP adalah sebagai pedoman aparatur dalam bekerja, sehingga target yang ingin dicapai dapat terpenuhi sesuai dengan SOP yang ada. Dengan adanya SOP dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

A.4.3. Pencapaian pada Area Peraturan Perundang-undangan

Sinkronisasi produk hukum, rendahnya partisipasi masyarakat dalam pembentukan produk hukum, dan keterbatasan SDM yang memahami teknik penyusunan produk hukum menjadi permasalahan utama yang dihadapi. Terhadap permasalahan tersebut upaya yang telah dan sedang dilakukan sebagaimana tersaji dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3.5

Pencapaian Area Perubahan Perundang-undangan

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1.	Sinkronisasi produk hukum daerah dengan produk hukum pusat belum sepenuhnya terwujud; produk hukum daerah belum seluruhnya implementable dan mendorong daya saing daerah	a. Identifikasi dan pemetaan produk hukum daerah yang tidak sinkron dengan produk hukum daerah lainnya dan produk hukum yang lebih tinggi.	Profil produk hukum daerah yang tidak sinkron dengan peraturan lainnya	Produk hukum pemerintah Daerah DIY semakin sinkron dan implementabel
		b. Sinkronisasi dan Pendampingan pe-nyusunan produk hukum bekerja- sama dengan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.	Peraturan Daerah, Peraturan Gubernur, Keputusan Gubernur, Naskah Perjanjian Kerjasama sesuai asas-asas penyusunan produk hukum yang baik	
		c. Sosialisasi produk hukum daerah	Tersosialisasikannya produk hukum daerah	
		d. Autentifikasi produk hukum	Dokumentasi produk hukum daerah yang akuntabel	
2.	Kurangnya kuantitas tenaga perancang peraturan perundang-undangan	1) Koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah dan Instansi terkait dalam rangka mengikutsertakan PNS di lingkungan Pemda DIY dalam Diklat Legal Drafting.	Tersedianya SDM yang	Semakin terpenuhinya kebutuhan SDM yang memiliki kompetensi sebagai perancang peraturan-undangan
		2) Kerjasama perancangan peraturan perundang-undangan dengan Kanwil-kumham DIY.	Dukungan tenaga Legal Drafter	

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
3.	Rendahnya partisipasi masyarakat dalam Pembentukan Produk Hukum	a. Sosialisasi draf Raperda kepada masyarakat melalui media yang mudah dijangkau. b. Workshop, diskusi, lokakarya dan pen- jaringan aspirasi masyarakat dalam penyusunan produk hukum daerah.	Masukan penyempurnaan draft raperda Masukan atas materi rancangan produk hukum	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penyusunan produk hukum daerah
4.	Masih adanya produk hukum kabupaten/kota yang tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	a. Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota. b. Klarifikasi peraturan Daerah Kabupaten/ Kota.	Rekomendasi penyempurnaan Raperda yang diusulkan kabupaten/kota Rekomendasi penyempurnaan, perubahan dan atau pembatalan Peraturan Daerah kabupaten/kota	Semakin sinkronnya produk hukum kabupaten/kota dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi

Dari tabel diatas dapat dilihat perubahan perundang-undangan dikarenakan belum sinkronya peraturan perundang-undangan dengan peraturan pusat yang dapat menyebabkan adanya peraturan yang tumpang tindih yang dapat menyebabkan tidak terimplementasi peraturan tersebut. Peraturan yang sinkron akan menghasilkan peraturan yang dapat meningkatkan atau mengatur daerah sehingga dapat memenuhi target yang ingin dicapai.

A.4.4. Pencapaian pada Area Sumber Daya Manusia Aparatur

Sumber daya manusia aparatur merupakan aset utama yang akan menghantarkan keberhasilan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi. Struktur, anggaran, sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan optimal pemanfaatannya tanpa didukung SDM yang kompeten. Tabel 4 berikut menggambarkan permasalahan, upaya yang ditempuh dan hasil yang telah dicapai pada area sumber daya manusia aparatur:

Tabel 3.6

Pencapaian Area Perubahan SDM

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1.	Belum optimalnya kinerja seluruhnya jabatan; personil dalam jabatan sturktural, fungsional umum dan fungsional tertentu belum seluruhnya tertata dengan baik	<p>1. Penyusunan kualifikasi jabatan dan kebutuhan pegawai fungsional umum</p> <p>2. Penyusunan kualifikasi jabatan struktural</p> <p>3. Penyusunan kebutuhan Jabatan Fungsional Tertentu dalam rangka optimalisasi jabatan fungsional ertentu</p> <p>4. Penyusunan standar Kompetensi jabatan fungsional umum</p> <p>5. Penyusunan standar kompetensi jabatan struktural</p> <p>6. Penyusunan uraian tugas jabatan fungsional umum</p>	<p>Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2012 tentang Perubahan Peraturan Gubernur Nomor 67 Tahun 2008 tentang kualifikasi jabatan dan kebutuhan pegawai fungsional umum</p> <p>Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2008</p> <p>Peraturan Gubernur Nomor 68 Tahun 2008 tentang kualifikasi jabatan dan kebutuhan pegawai fungsional Tertentu</p> <p>standar kompetensi jabatan fungsional umum</p> <p>standar kompetensi jabatan struktural</p> <p>uraian tugas jabatan fungsional umum</p>	Semakin meningkatnya kinerja jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum
2.	Pengukuran kinerja pegawai (<i>performance review</i>) belum melembaga sehingga belum dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan (<i>reward</i>) yang meningkatkan motivasi kerja pegawai	<p>1. Penyusunan Peraturan Gubernur Tambahan Penghasilan Pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi DIY</p> <p>2. Evaluasi Implementasi tambahan penghasilan pegawai/Review</p>	<p>Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2010</p> <p>Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2012</p>	Meningkatnya disiplin dan Prestasi kerja pegawai

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
		Peraturan Gubernur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai		
3.	Kekurangan pegawai, Distribusi pegawai belum seluruhnya proporsional sesuai beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhitungan jumlah kebutuhan pegawai Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja 2. Penyusunan Proyeksi Kebutuhan Pegawai 3. Penyusunan Formasi Pegawai 4. Pelaksanaan Seleksi berbasis IT bekerjasama dengan PTN 	<p>Perkiraan jumlah kebutuhan pegawai</p> <p>Proyeksi Kebutuhan Pegawai</p> <p>Formasi CPNS</p> <p>CPNS lulus seleksi</p>	Semakin terpenuhinya kebutuhan pegawai sesuai kompetensi meskipun masih kekurangan
4.	Penempatan PNS belum seluruhnya berdasar pada kompetensi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemetaan, seleksi dan promosi melalui uji kompetensi 2. Pemetaan Profil Jabatan 3. Pelaksanaan Fit and Proper Test untuk calon pejabat struktural eselon II 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Tes psikologi bagi PNS golongan III/a ke atas; 2. Hasil uji kompetensi melalui assessment center bagi eselon III <p>Pete profil jabatan</p> <p>Hasil Fit and Proper Test untuk calon pejabat struktural eselon II</p>	Penempatan PNS ke dalam jabatan semakin sesuai dengan kompetensinya
5.	Pengembangan profesionalisme PNS belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat 2. Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat 3. Mutasi dan Rotasi sesuai kompetensi secara periodik 4. Penguatan Jabatan Fungsional Tertentu 	<p>Hasil Analisis Kebutuhan Diklat</p> <p>Rekomendasi upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat</p> <p>Terlaksananya mutasi dan rotasi pejabat</p> <p>Rekomendasi upaya penguatan Jabatan Fungsional Tertentu</p>	Profesionalisme PNS semakin meningkat
6.	Disiplin dan etika pegawai belum optimal terwujud, kesejahteraan pegawai masih kurang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberlakuan Sistem presensi online 2. Penegakan disiplin dan etika PNS 3. Pemberian tunjangan berbasis kinerja 4. Peningkatan Jaminan Kesehatan bagi PNS 	<p>Terselenggaranya presensi on line</p> <p>Rekomendasi pemberian hukuman disiplin bagi PNS</p> <p>Terlaksananya pemberian tunjangan berbasis kinerja</p> <p>santunan bagi PNS yang mengalami kecelakaan karena tugas</p>	Semakin meningkatnya disiplin dan kesejahteraan Pegawai

Dari tabel diatas dapat dilihat kurang optimalnya manajemen SDM sehingga menyebabkan tidak optimalnya kinerja aparatur dan kurang tertatanya aparatur. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metoda dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (management science) yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

A.4.5. Pencapaian pada Area Perubahan Pengawasan

Fungsi pengawasan lebih mencerminkan akumulasi kegiatan yang sifatnya rutin. Oleh karena itu area perubahan pengawasan disamping dihadapkan pada permasalahan lama yang meskipun sudah dapat teratasi namun tetap harus ditangani dengan baik, juga dihadapkan pada permasalahan baru yang diakibatkan dinamika peraturan perundangan. Selengkapnyanya upaya yang telah ditempuh untuk mengatasi permasalahan tersaji dalam tabel 5 berikut:

Tabel 3.7
Pencapaian Area Perubahan Pengawasan

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1	Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di daerah belum sepenuhnya dapat terselenggara dengan baik	1. Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala	LHP Reguler,LHP Kinerja Instansi,Lap cash opname dan stock opname,Rev Lap Keuangan SKPD dan Pem DIY,Pencermatan DPA SKPD,LHE,Satgas SPIP	Semakin terarahnya pelaksanaan program/ kegiatan SKPD, semakin berkurangnya temuan hasil pemeriksaan
		2. Pengendalian Manajemen Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah	Laporan kormonev	
		3. Koordinasi pengawasan yang lebih komprehensif	Program Kerja Pengawasan Tahunan	
		4. Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Laporan EKKPD	Terukurnya Keberhasilan Penyelenggaraan Pemerintahan Kab/Kota
		5. Gelar Pengawasan Daerah & pemutakhiran data TLHP	Informasi dan Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan	Terkontrolnya Temuan Hasil Pengawasan
		6. Monev dan inventarisasi Temuan pengawasan	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan	Semakin terpantaunya tindak lanjut temuan hasil pengawasan
		7. Pemeriksaan Khusus (kasus aduan) di lingkungan Pemerintah Daerah	Laporan Hasil Pemeriksaan Khusus kasus aduan	Terpantaunya Temuan Hasil Pemeriksaan kasus aduan dalam pengambilan keputusan
2.	Pelaporan Pajak-pajak pribadi belum tertib	1. Pengendalian Manajemen Laporan Pajak-pajak Pribadi (LP2P)	LP2P	Terpantaunya Jumlah PNS wajib lapor LP2P

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
3.	Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan masih perlu ditingkatkan	1. Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	Terlaksananya Pelatihan Kantor Sendiri	Semakin meningkatnya profesionalisme aparatur pengawasan
4.	DPA SKPD belum sepenuhnya taat terhadap ASB dan SHBJ	Pencermatan DPA SKPD	Laporan hasil pencermatan DPA SKPD	Semakin akuntabelnya pelaksanaan anggaran SKPD
5.	Opini BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah belum seutuhnya sempurna (WTP murni)	1. Reviu Laporan Keuangan SKPD dan Laporan Keuangan Pemda	Laporan	1. Semakin akuntabelnya pengelolaan keuangan dan barang pada SKPD 2. Predikat WTP sejak 2011
		2. Verifikasi SPJ	Laporan hasil verifikasi SPJ	
		3. Kas Opname	Laporan hasil pemeriksaan kas opname	
		4. Pemeriksaan khusus pendampingan pengelolaan barang daerah (termasuk Stock Opname), pendapatan, pengakhiran pekerjaan di akhir tahun anggaran	Laporan hasil pemeriksaan khusus	
6.	Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah belum mendapat nilai optimal	1. Evaluasi LAKIP SKPD	Rekomendasi penyempurnaan LAKIPSKPD	Nilai LAKIP B pada tahun 2012
7.	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah belum dibangun dan belum diterapkan	1. Fasilitasi implementasi SPIP di lingkungan Pemda	Pedoman Pelaksanaan SPIP 1. Peraturan Gubernur Nomor 52 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan SPIP di lingkungan Pem Prov DIY. 2. Peraturan Gubernur Nomor 25 tahun 2010 tentang Juklak penyelenggaraan SPIP di lingkungan Pem Prov DIY 3. Keputusan Gubernur Nomor 214 tahun 2010 tentang Pembentukan Satgas SPIP di lingk pemprov DIY	Mulai melembaganya pelaksanaan SPIP di Lingkungan Pemda DIY

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
8.	Penyelenggaraan pemerintahan daerah belum sepenuhnya akuntabel	1. Pembangunan ZonaIntegritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM); diawali dengan sosialisasi	Dipahaminya tata cara pelaksanaan ZI, WBK dan WBBM	Mulai dilaksanakannya ZI di lingkungan Pemda DIY
9.	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum dapat dievaluasi perkembangannya	1. Fasilitasi dan Koordinasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemda DIY	Dipahaminya tata cara pelaksanaan PMPRB	Mulai dilaksanakannya PMPRB di lingkungan Pemda DIY
10.	Koordinasi dan jejaring kerja APIP	Penguatan Forbes APIP	Rekomendasi program kerja pengawasan	Semakin meningkatnya kinerja pengawasan

Dari tabel diatas dapat dilihat pencapaian perubahan pengawasan di DIY mengalami kemajuan. Pengawasan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya KKN, upaya-upaya yang dilakukan antara lain seperti Pembangunan ZonaIntegritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

A.4.6. Pencapaian pada Area Perubahan Akuntabilitas

Isu akuntabilitas mulai didorong penerapannya oleh Pemerintah melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Pudiklatwas BPKP-2007). Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan strategis.
2. Pengukuran kinerja.
3. Pelaporan kinerja.
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Dengan demikian, akuntabilitas meliputi pertanggungjawaban pada fase perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan, serta penyempurnaan sebagai tindak lanjut atas rekomendasi hasil laporan. Oleh karena itu penataan area akuntabilitas oleh internal Pemerintah Daerah DIY melibatkan banyak pemangku kepentingan, antara lain Bappeda selaku institusi perencana, Biro Organisasi, Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah dan Inspektorat selaku institusi pengawas.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah DIY berikut hasilnya, sebagaimana tersaji dalam tabel 6 berikut:

Tabel 3.8

Pencapaian Area Perubahan Akuntabilitas

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1	<p>Belum optimalnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perencanaan pembangunan belum sepenuhnya mengacu visi dan misi RPJMD/ kebutuhan masyarakat 	<ol style="list-style-type: none"> Pembentukan dan Penguatan forum multistakeholders perencanaan pembangunan di Bappeda Penguatan Forum Perencanaan masing- masing SKPD 	<p>Terselenggaranya Forum Musrenbang</p> <p>Terselenggaranya Forum Perencanaan SKPD</p>	<ol style="list-style-type: none"> Perencanaan anggaran semakin mengarah ke visi/misi RPJMD dan kebutuhan masyarakat Perencanaan anggaran semakin partisipatif Perencanaan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan barang
	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan pembangunan belum optimal melibatkan masyarakat, mekanisme public hearing belum optimal Penggunaan anggaran belum sepenuhnya efektif efisien dan akuntabel Sosialisasi kebijakan pembangunan belum optimal Monev implementasi kebijakan belum optimal Pelaporan Kinerja belum optimal penyajian dan pemanfaatannya Opini BPK belum WTP murni 	<ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan sistem informasi perencanaan pembangunan daerah Peningkatan kapasitas Tim Anggaran Pemerintah Daerah Penyusunan Analisis Standar Belanja Penyusunan Standar Harga Barang dan jasa Peningkatan kapasitas Pejabat Pembuat Komitmen Peningkatan kapasitas Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan 	<p>Terselenggaranya sistem informasi perencanaan pembangunan on line (jogja plan)</p> <p>Terselenggaranya Bimtek Peningkatan Kapasitas TAPD</p> <p>Peraturan Gubernur tentang Analisis Standar Belanja, terakhir diatur dengan Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2012 tentang Standar Belanja</p> <p>Peraturan Gubernur tentang Analisis Standar Harga Barang dan Jasa, terakhir diatur dengan Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2012 tentang Standar Harga Barang dan Jasa</p> <p>Terselenggaranya Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Pembuat Komitmen</p> <p>Terselenggaranya Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan</p>	

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
		9. Peningkatan kapasitas Pejabat Pengelola Keuangan	Terselenggaranya Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Pengelola Keuangan	
		10. Penyelenggaraan Layanan Pengadaan Barang Secara Elektronik	Terselenggaranya LPSE	
		11. Peningkatan Kapasitas pejabat pengelola barang	Terselenggaranya Bimtek Peningkatan Pejabat Pengelola Barang	
		12. Penyelenggaraan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah	Terselenggaranya sistem informasi pengelolaan keuangan daerah	

Dari tabel diatas dapat dilihat perubahan Akuntabilitas Belum optimalnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran. akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Optimalnya akuntabilitas dapat dipenuhi dengan cara. Pembentukan dan Penguatan forum multistakeholders perencanaan pembangunan di BAPPEDA dan di setiap SKPD, agar dalam setiap forum tersebut adanya pembahasan tentang standar belanja dan mengoptimalkan kapasitas penggunaan anggaran.

A.4.7. Pencapaian pada Area Perubahan Pelayanan Publik

Pada area perubahan bidang pelayanan publik, permasalahan utama yang dihadapi dalam tata kelola pemerintahan khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah perwujudan *good governance* dan *clean government* dalam penyelenggaraan pemerintahan harus melibatkan 3 (tiga) pilar yaitu pemerintah,

masyarakat, dan dunia usaha. Fungsi-fungsi pemerintah daerah yang bisa dilaksanakan oleh masyarakat untuk senantiasa ditingkatkan, sedangkan yang dilaksanakan oleh birokrasi hendaknya sedikit demi sedikit dikurangi secara proporsional, sehingga secara substansi dapat menumbuhkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam mewujudkan pembangunan daerah. Disamping hal tersebut pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dalam memenuhi hak-hak sipil masyarakat. Kondisi empiris menunjukkan bahwa pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah masih dirasakan oleh masyarakat relative belum optimal, dalam arti bahwa masih terdapat hal-hal yang belum sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik yang telah dilakukan berikut hasil yang telah dicapai sebagaimana tersaji pada Tabel 7 berikut:

Tabel 3.9

Pencapaian Area Perubahan Pelayanan Publik

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1.	Pelayanan publik yang melibatkan partisipasi masyarakat, meningkatkan daya saing daerah dan kompatibel dengan kebutuhan masyarakat belum sepenuhnya terwujud.	1. Fasilitasi percepatan penerapan standar manajemen mutu.	1. kesiapan Unit pelayanan publik untuk menerapkan standar manajemen mutu ISO. 2. Adanya pola pikir penyelenggara pelayanan yang berbasis pemenuhan kebutuhan pelanggan.	1.masyarakat mendapat kepastian pelayanan sesuai pedoman yang ada. 2.Semakin tumbuhnya konsistensi dan tanggung jawab SKPD/UK-SKPD dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat
		2. Penyusunan regulasi dalam rangka pemberian kepastian pelayanan.	1. Peraturan Gubernur DIY Nomor 33 Tahun 2012 tentang Standar Pelayanan Publik. 2. Raperda DIY tentang Pelayanan Publik. 3. Rancangan peraturan Gubernur DIY tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan Sosial. 4. Peraturan Gubernur DIY nomor 31 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan IKM.	3.Indeks kepuasan masyarakat pada kategori Baik 4.Kebutuhan pelayanan dasar masyarakat semakin dapat terpenuhi. 5. Koreksi masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah semakin melembaga
		3. Penilaian kinerja unit pelayanan	1. Data nilai indeks kepuasan masyarakat (mulai tahun 2006-2012). 2. Data Unit kerja yang berhak mengikuti Citra Pelaynan Prima pada tingkat Nasional	
		4. Penyusunan SPM dalam rangka pengembangan Pengelolaan keuangan BLUD.	1. Peraturan Gubernur DIY Nomor 25 Tahun 2009 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Grhasia. 2. Peraturan Gubernur DIY Nomor 7 Tahun 2011 tentang Standar Pelayanan Minimal BLPT pada Dinas pendidikan,kebudayaan dan Olah Raga.	
		5. Monitoring penerapan dan pencapaian SPM.	1. Data penerapan dan pencapaian SPM urusan wajib pelayanan	

Dari Tabel dapat dilihat bahwa permasalahan pelayanan publik adalah kurang adanya partisipasi dari masyarakat yang menyebabkan sikap apatis masyarakat terhadap aparatur pemerintah. Pemerintah DIY dalam hal ini sudah mengupayakan dengan mengeluarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 33 Tahun 2012 tentang Standar Pelayanan Publik. Dengan adanya standar pelayanan publik masyarakat mendapat kepastian pelayanan sesuai pedoman yang ada, sehingga dapat meningkatkan indeks kepuasan masyarakat seperti yang diatur dalam Peraturan Gubernur DIY nomor 31 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan IKM.

A.4.8. Pencapaian pada Area Perubahan Mind Set dan Culture Set

Pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur pemerintah sebetulnya merupakan *soft skill* yang sangat dominan menentukan tingkat kinerja pelaksanaan tugas pegawai. Meskipun demikian upaya mengubah pola pikir dan budaya kerja ke arah yang lebih unggul secara komprehensif dan berkelanjutan seringkali kurang mendapatkan perhatian. Padahal keberhasilan mengubah *mind set* dan *culture set* membutuhkan proses panjang dan energi yang besar.

Pemerintah Daerah DIY sejak tahun 2008 secara nyata telah mulai membangun budaya kerja unggul yang dikenal dengan Budaya Pemerintahan Satriya. Tabel 8 berikut mendiskripsikan dinamika penerapan Budaya Pemerintahan Satriya:

Tabel 3.10

Pencapaian Area Perubahan Mind Set

No	Permasalahan yang dihadapi	Program/Kegiatan yang telah dilaksanakan	Keluaran (output)	Hasil (outcome)
1	2	3	4	5
1.	Belum seluruh PNS memiliki pandangan, sikap dan perilaku yang mencerminkan budaya kerja unggul	1. Penyusunan Peraturan Gubernur Budaya Pemerintahan Satriya 2. Sosialisasi dan Internalisasi budaya pemerintahan Satriya 3. Monev Implementasi Budaya Pemerintahan Satriya	Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2008 tentang Budaya Pemerintahan Satriya Terselenggaranya sosialisasi dan internalisasi budaya pemerintahan Satriya 1. Profil pelaksanaan Budaya Pemerintahan Satriya 2. Rekomendasi penyempurnaan langkah penerapan budaya pemerintahan Satriya	Semakin meningkatnya pemahaman dan kesadaran PNS untuk menjalankan budaya pemerintahan Satriya

Dari tabel diatas dapat dilihat adanya permasalahan maind set aparatur yang disebabkan karena kurangnya rasa sadar terhadap sikap dan perilaku budaya kerja unggul, upaya Hamengkubuwono X sebagai gubernur DIY mengeluarkan peraturan tentang budaya satriya, budaya satriya diharapkan dapat merubah mind set aparatur, sehingga aparatur melaksanakan tugas dengan budaya kerja unggul, dan melakukan pekerjaan dengan aspek yang simbang antara efektf dan efisien.

B. Profesionalisme Aparatur DIY

Dalam pandangan (Tjokrowinoto, 1996:191), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu. Profesionalisme yang ada di DIY sudah terlihat perubahan sejak sebelum diberlakukannya peraturan tentang reformasi birokrasi, profesionalisme aparatur negara dalam fungsinya sebagai aparatur negara. Upaya pemerintah DIY dalam pengembangan aparatur sudah dimulai dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat.

Peningkatan profesionalisme melalui diklat dapat dilakukan melalui pengiriman aparatur dalam diklat teknis fungsional, pendidikan formal maupun non formal atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis maupun perubahan pola pikir, moral, dan perilaku SDM aparatur. Sesuai hasil wawancara dengan Hal ini Senada dengan yang di sampaikan oleh bapak Harry, bagian Subbidang Pengembangan Karier sebagai berikut :

“untuk menghindari fenomena asal ikut diklat, maka dalam penyelenggaraan diklat aparatur diberlakukan kebijakan diklat/pendidikan berbasis kompetensi. Artinya, diklat/pendidikan yang diperuntukkan bagi aparatur bukan diklat/pendidikan yang diperuntukkan bagi aparatur bukan diklat/pendidikan yang sekedar kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain, kompetensi itu secara langsung dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Oleh karenanya dibutuhkan suatu perencanaan kebutuhan diklat dengan

maksud untuk mendapatkan orang yang tepat dan berkualitas bukan lagi menjadi ajang penyingkiran atau lebih populer disekolahkan.”

Badan Diklat DIY merencanakan menyelenggarakan kegiatan diklat pada tahun 2015 yang terbagi ke dalam Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional. Adapun jenis-jenis diklat yang dilaksanakan untuk tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Diklat Penjenjangan

NO	NAMA DIKLAT DAN KETENTUANNYA	ANGK	MULAI	SELESAI	KUOTA A
1.	KEPEMIMPINAN TINGKAT III	I	15 Februari 2015	13 Juni 2015	40
	Selama 93 Hari Kerja (Sabtu = Masuk)	II	04 Maret 2015	01 Juli 2015	40
	Klasikal (Selama 28 Hari Kerja)	III	30 Maret 2015	01 Agustus 2015	40
	Off (Selama 65 Hari Kerja)	IV	20 April 2015	22 Agustus 2015	40
	Peserta diasramakan	V	06 Agustus 2015	28 November 2015	40
2.	KEPEMIMPINAN TINGKAT IV	I	15 Februari 2015	16 Juni 2015	40
	Selama 97 Hari Kerja (Sabtu = Masuk)	II	04 Maret 2015	04 Juli 2015	40
	Klasikal (Selama 32 Hari Kerja)	III	30 Maret 2015	04 Agustus 2015	40
	Off (Selama 65 Hari Kerja)	IV	20 April 2015	28 Agustus 2015	40
	Peserta diasramakan	V	11 Mei 2015	12 Sept 2015	40
		VI	18 Mei 2015	18 Sept 2015	40
		VII	28 Mei 2015	02 Oktober 2015	40
		VIII	06 Agustus 2015	05 Desember 2015	40
3.	PRAJABATAN GOL. III REGULER	I	10 Agustus 2015	16 Sept 2015	40
	Selama 31 Hari Kerja (Sabtu = Masuk)	II	18 Agustus 2015	23 Sept 2015	40
	Klasikal (Selama 18 Hari Kerja)	III	06 Sept 2015	13 Oktober 2015	40
	Off (Selama 13 Hari Kerja)				
	Peserta diasramakan				
4.	PRAJABATAN GOL. II-I REGULER	I	21 Juni 2015	28 Juli 2015	40
	Selama 27 Hari Kerja (Sabtu = Masuk)				
	Klasikal (Selama 13 Hari Kerja)				
	Off (Selama 14 Hari Kerja)				
	Peserta diasramakan				
5.	PRAJABATAN K1/K2 GOL III & GOL II-I	I	23 Februari 2015	02 Maret 2015	40
	Selama 6 Hari (Sabtu = Masuk)	II	23 Februari 2015	02 Maret 2015	40
	Peserta diasramakan	III	02 Maret 2015	09 Maret 2015	40
		IV	06 Juli 2015	13 Juli 2015	40
		V	06 Juli 2015	13 Juli 2015	40
		VI	20 Sept 2015	28 Sept 2015	40
		VII	20 Sept 2015	28 Sept 2015	40
		VIII	07 Oktober 2015	15 Oktober 2015	40
		IX	07 Oktober 2015	15 Oktober 2015	40
		X	19 Oktober 2015	26 Oktober 2015	40
		XI	19 Oktober 2015	26 Oktober 2015	40
		XII	29 Oktober 2015	05 November 2015	40

Disamping melaksanakan kegiatan diklat penjenjangan tersebut di atas, Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta juga menyelenggarakan kegiatan Diklat Teknis Fungsional sebanyak 14 (empat belas)

jenis diklat yang terdiri dari 8 diklat teknis dan 6 diklat fungsional yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.12
Jenis Diklat

No.	Jenis Diklat	Ang- katan	Mulai	Selesai	Kuota Peserta
Diklat Teknis					
1.	Workshop Pengembangan Aparatur Berwawasan Budaya	1	27 April	29 April	40
2.	Diklat Pengelolaan Aset	1	10 Feb	26 Feb	30
		2	16 Mar	31 Mar	30
3.	Workshop Enterpreneur Spirit	1	4 Mar	4 Mar	110
4.	Diklat Enterpreneur Spirit	1	23 Mar	6 Mei	30
		2	6 Apr	20 Mei	30
		3	20 Apr	5 Jun	30
5.	Diklat Manajemen Keuangan	1	8 Apr	17 Apr	30
		2	4 Mei	13 Mei	30
6.	Diklat Perencanaan	1	13 Apr	22 Apr	30
		2	3 Jun	12 Jun	30
7.	Diklat SAKIP	1	4 Nov	13 Nov	30
		2	18 Nov	27 Nov	30
8.	Diklat Manajemen Pemerintahan	1	10 Agust	26 Agust	30
		2	8 Sept	23 Sept	30
		3	6 Okt	22 Okt	30
Diklat Fungsional					
1.	Diklat Pranata Komputer	1	9 Feb	17 Feb	25
		2	18 Feb	27 Feb	25
2.	Diklat MOT	1	9 Mar	27 Mar	25
3.	Diklat TOC	1	5 Mei	26 Mei	25
4.	Diklat Bahasa Jawa	1	4 Agust	12 Agust	30
		2	19 Agust	27 Agust	30
5.	Diklat Kearsipan	1	7 Sept	18 Sept	30
6.	Diklat Manajemen Perpustakaan	1	7 Okt	21 Okt	30

Sumber : Data Badan Diklat DIY Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas pelaksanaan diklat sudah direncanakan untuk menunjang profesionalisme sumber daya aparatur, Dengan diberlakuakannya undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, dimana manajemen Sumber Daya Aparatur Negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Paradigma

ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dan perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara. Dalam percepatan reformasi birokrasi di DIY untuk meningkatkan profesionalisme adanya penataan jumlah distribusi aparatur, pemerintahan yang baik akan dapat diwujudkan dengan penyediaan aparatur berkualitas, profesional, dan penempatan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*), sehingga penataan aparatur merupakan suatu prioritas dalam reformasi birokrasi. Untuk mengendalikan laju pertumbuhan jumlah aparatur, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengedepankan kebijakan *minus growth* (jumlah pengadaan pegawai baru lebih rendah daripada jumlah aparatur yang pensiun dan mutasi). Hal ini Senada dengan yang di sampaikan oleh bapak Harry, bagian Subbidang Pengembangan Karier sebagai berikut :

“penataan dan distribusi aparatur, (jabatan fungsional tertentu dan umum) telah mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi (sesuai kebutuhan dan keahlian yang dimiliki), sedangkan untuk penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi Assessment Center dengan tanpa mengabaikan hak-hak aparatur sesuai dengan nilai-nilai demokratis, transparansi, dan keadilan.

penataan personil yang menjadi prioritas tersebut tidak akan bermakna tanpa adanya revolusi struktur kelembagaan birokrasi yang selaras dengan prinsip efektif, efisien, dan responsif sesuai dengan kebutuhan. Struktur kelembagaan tersebut harus bisa menjawab cemoohan publik bahwa birokrasi Indonesia itu gemuk dan lamban. Kaya struktur tapi miskin fungsi. namun demikian, perombakan struktur

kelembagaan itu tetap harus didasarkan pada analisis obyektif atas postur ideal kelembagaan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme. Penataan aparatur harus didukung dengan rekrutmen aparatur atau yang sering disebut seleksi CPNS. Rekrutmen tersebut harus dilakukan dengan prinsip terbuka, transparan, profesional, dan sesuai kebutuhan. Terbuka bermakna setiap warga negara yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses rekrutmen. Transparan berarti semua tahapan prosesnya bisa diketahui oleh setiap peserta maupun publik, termasuk kriteria penilaian untuk menentukan diterima atau tidaknya calon aparatur dimaksud. Profesional diartikan bahwa seluruh proses rekrutmen dilaksanakan sesuai standar dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, serta berlangsung secara jujur. Rekrutmen tersebut diharapkan mendapatkan kualitas aparatur yang profesional. Merujuk pada teori Siagian profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan, penjabaran profesionalisme menurut siagian sebagai berikut

B.1. Inovasi

Inovasi adalah Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Dalam rangka peningkatan kinerja baik berupa mutu layanan maupun dalam kestabilan pemerintahan penerapan inovasi-inovasi baru perlu dilakukan. Inovasi yang mulai dikembangkan dilingkungan di DIY berupa :

B.1.1. pengembangan sistem elektronik

Pengembangan sistem elektronik di DIY digunakan sebagai alat untuk menjaga kestabilan pemerintah yang akan berdampak langsung pada sebuah kebijakan, maka dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kebijakan terutama yang berhubungan dengan kepegawaian seharusnya dilakukan dalam waktu yang cepat, tepat dan akuntabel.

Kecepatan pengambilan keputusan ini mestinya didukung oleh perangkat-perangkat yang memadai, sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diharapkan. Perangkat-perangkat tersebut dapat berupa banyak hal, misalnya perangkat hukum dan perundangan, sumber daya yang memadai dan aplikasi yang mendukung. Sesuai dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Hal ini Senada dengan yang di sampaikan oleh bapak Harry, bagian Subbidang Pengembangan Karier sebagai berikut :

”dengan adanya sistem elektronik sangat membantu pemerintah dalam menerapkan fungsinya tercapai pemerintah yang akuntabel, tepat, dan cepat, dari pemerintah sudah melakukan sistem pengembangan, seperti sistem pengembangan kepegawaian misalnya seleksi CPNS yang sudah menggunakan sistem e-CPNS, harapannya dengan adanya sistem seperti ini dapat membuat pemerintahan lebih baik kedepannya”

Dalam upaya percepatan reformasi birokrasi untuk mendukung kebijakan manajemen kepegawaian itulah, pemerintah provinsi DIY membangun dan mengembangkan aplikasi berbasis internet yang digunakan dalam proses-proses manajemen antara lain:

a. SIMPEG (aplikasi penunjang manajemen kepegawaian)

Selamat Datang di Intranet Pemda Propinsi DIY
Untuk dapat menggunakan Aplikasi Ini Harus Login

 USER	PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA <hr/> SUB SISTEM INFORMASI DATA KEPEGAWAIAN	User Login Isikan Nomor Id dan Password Nomor ID: <input type="text"/> Password: <input type="password"/> <input type="button" value="Login"/>
--	---	---

b. e-CPNS (aplikasi penunjang seleksi CPNS)



e. e-Presensi (aplikasi penunjang mesin presensi)



d. e-Document (aplikasi penunjang dokumen mulai dari pencatatan surat masuk, penulisan disposisi sampai penyelesaian lebih lanjut)

A screenshot of a web application titled 'simple e-document'. The interface is yellow and white. At the top, there's a header with the logo and some navigation links. Below that, there's a form for creating a document. The form has several fields: 'From' (with a dropdown menu), 'To (Recipient)', 'Subject', and 'To (Recipient)'. There are also fields for 'Document Date' and 'Received Date'. The form is partially filled out, and there are some error messages or instructions visible. The overall layout is clean and functional.

B.1.2. Peningkatan Kualitas Layanan Melalui Penerapan ISO

Dalam rangka meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, aparaturnya maupun PTT pada tahun 2012, BKD DIY membangun sistem manajemen mutu. Sistem manajemen mutu yang dibangun berstandar mutu internasional yakni ISO 9001 versi

2008. Pembangunan sistem dimaksudkan untuk memberikan pelayanan prima kepada users, kejelasan prosedur, tata kerja serta dokumentasi arsip. Secara umum, tujuan pembangunan sistem antara lain :

1. Untuk menetapkan sistem manajemen mutu instansi, tanggung jawab masing-masing personil serta memberikan prosedur umum bagi layanan yang berkaitan dengan sistem mutu.
2. Sebagai bentuk komitmen untuk memelihara mutu, menyerahkan produk, mengendalikan mutu, melakukan perbaikan secara berkelanjutan serta menyelenggarakan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
3. Memonitor kekurangan dalam penyelenggaraan layanan dan sebagai bahan tindak lanjut perbaikan.
4. memastikan bahwa seluruh personil memiliki pemahaman terhadap persyaratan dan tanggungjawab layanan.
5. memberikan pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan.