



BKPP
Kabupaten Bantul

Laporan Kinerja Tahun 2021

**Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Bantul
2021**

Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2021.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Laporan ini menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah berhasil. Namun, disadari masih terdapat indikator kinerja yang belum tercapai. Dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021.

Bantul, Februari 2022

 Kepala

Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T

NIP. 196805051996031003

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tahun 2021 ini disusun sebagai pelaksanaan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja.

Pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas dan upaya untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu melaporkan kinerja dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, pelaporan capaian kinerja merupakan proses penilaian yang terukur sebagai bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan.

Pelaksanaan pembangunan Kabupaten Bantul tahun 2021 berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2021 sebagai dokumen resmi perencanaan pembangunan daerah . Selanjutnya, sebagai tindak lanjut RPJMD telah ditetapkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 107 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Kabupaten Bantul Tahun 2016- 2021. Pada Peraturan Bupati ini juga tertuang dokumen Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi dasar dalam perencanaan program kegiatan tahun 2016-2021.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupatean Bantul Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki tugas dan fungsi yang cukup luas dan strategis dalam menjalankan roda pemerintahan, yaitu :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan analisa terhadap bukti-bukti sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan yang ditunjukkan pada pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) IKU, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Persentase pemenuhan kompetensi ASN, dengan target 91,30% tercapai sebesar 84,67% atau terealisasi 92,74%.
2. Nilai Indeks Kepuasan Aparatur, dengan target 82 nilai tercapai sebesar 84,23 nilai atau terealisasi 102,72%.

Capaian rata-rata IKU sebesar 97,73% atau masuk dalam kriteria sangat tinggi ($\geq 90\%$). Hasil evaluasi capaian kinerja dipergunakan sebagai bahan perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun yang akan datang dalam rangka peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkualitas.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	viii
Bab I Pendahuluan.....	9
A. Latar Belakang	9
B. Pembentukan OPD	9
C. Susunan Organisasi	10
D. Keragaman SDM.....	12
E. Isu Strategis	15
Bab II Perencanaan Kinerja.....	16
A. Rencana Strategis.....	16
1. Visi dan Misi.....	16
2. Tujuan dan Sasaran.....	17
3. Kebijakan, Strategi dan Program	18
B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021	22
C. Program untuk Pencapaian Sasaran.....	25
Bab III Akuntabilitas Kinerja	26
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021	27
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	28
1. Sasaran Terpenuhinya kompetensi ASN Sesuai Standar	28

2. Sasaran Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	31
C. Akuntabilitas Anggaran	35
D. Efisiensi Sumber Daya.....	37
Bab IV Penutup	38

Daftar Tabel

Tabel II.1 Keterkaitan Tujuan dan Sasaran terhadap Visi-Misi Bupati	18
Tabel II.2 Strategi dan Kebijakan	19
Tabel II.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama.....	21
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021	23
Tabel II.5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2021	25
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	26
Tabel III.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021	27
Tabel III.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran.....	28
Tabel III.4 Tabel Capaian IKU Tahun 2017-2021	29
Tabel III.5 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran.....	31
Tabel III.6 Tabel Capaian IKU Tahun 2017-2021	32
Tabel III.7 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2021	35
Tabel III.8 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021.....	36
Tabel III.9 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2021	37

Daftar Gambar

Gambar I.1 Bagan Organisasi.....	11
Gambar I.2 PNS Menurut Jenis Kelamin.....	12
Gambar I.3 PNS Menurut Golongan	13
Gambar I.4 PNS Menurut Usia.....	14
Gambar I.5 PNS Menurut Pendidikan.....	15

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang

Setiap organisasi publik saat ini diharapkan lebih terbuka dan dapat memberikan suatu transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi publik diharapkan dapat membuat suatu Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*) serta Laporan Pertanggungjawaban (*Performance Accountability Report*) organisasi yang dapat mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Pada setiap akhir tahun anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul melakukan proses penyusunan Pelaporan Kinerja untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Pelaporan Kinerja ini merupakan dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis Pemerintah Daerah. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul

B. Pembentukan OPD

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Selanjutnya, Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Bantul diatur dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016.

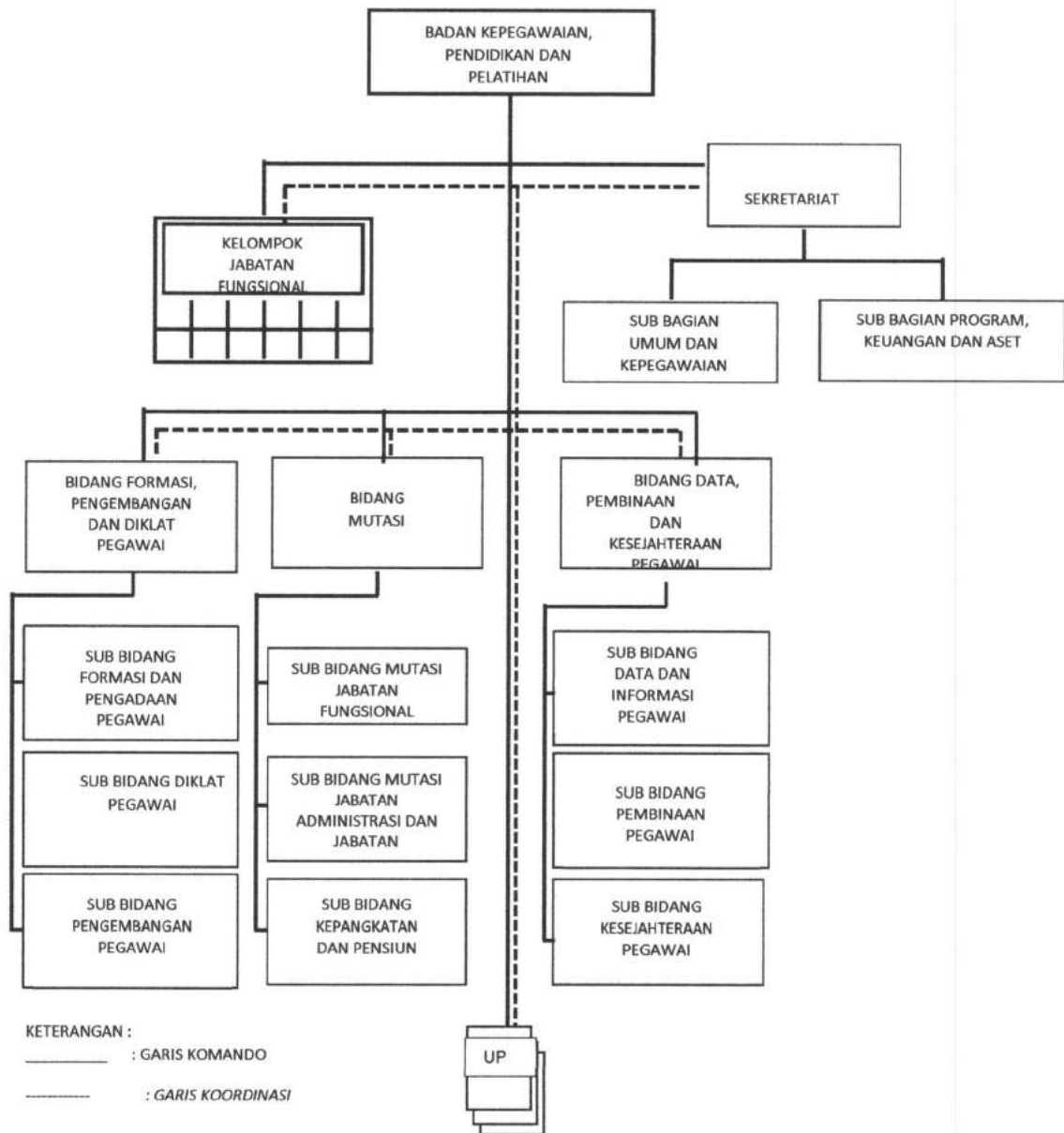
C. Susunan Organisasi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai bagian dari birokrasi Pemerintah Daerah mempunyai tugas di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai berikut:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Program Keuangan dan Aset
- c. Bidang Formasi, Pengembangan dan Diklat
 - 1) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
 - 2) Sub Bidang Pengembangan Pegawai
 - 3) Sub Bidang Diklat Pegawai
- d. Bidang Mutasi
 - 1) Sub Bidang Mutasi Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi
 - 2) Sub Bidang Mutasi Jabatan Fungsional
 - 3) Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun
- e. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - 1. Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai
 - 2. Sub Bidang Pembinaan Pegawai
 - 3. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai

Gambar struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai tersebut dalam gambar di bawah ini :

Gambar I.1. Bagan Organisasi BKPP Tahun 2021



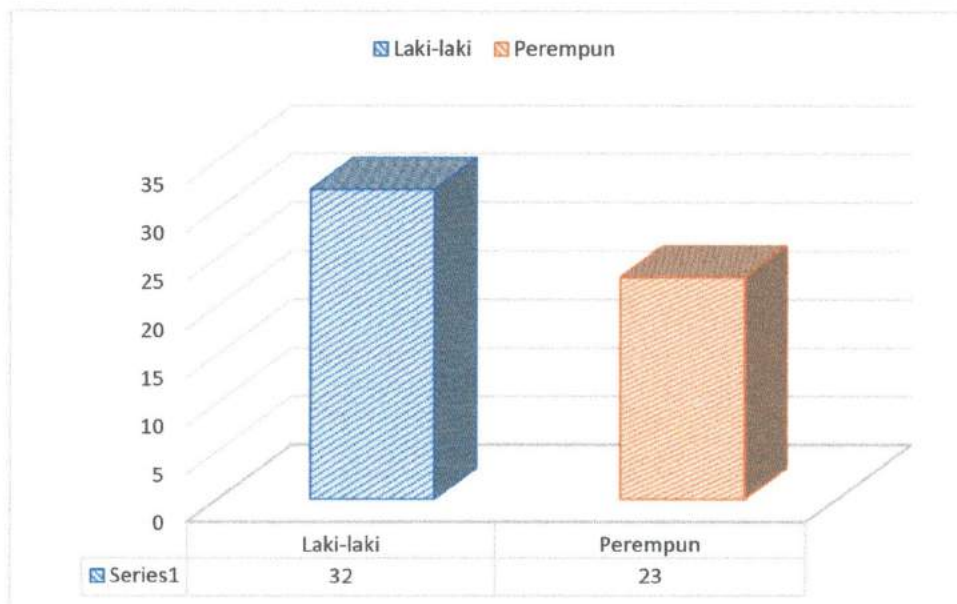
D. Keragaman SDM

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul terdiri dari satu eselon II, empat eselon III dan 11 (sebelas) eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2021 adalah 55 orang dengan perincian 32 orang laki-laki dan 23 orang perempuan. Berikut data pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021:

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul per 31 Desember 2021 berdasarkan jenis kelamin

Gambar I.2.
Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021

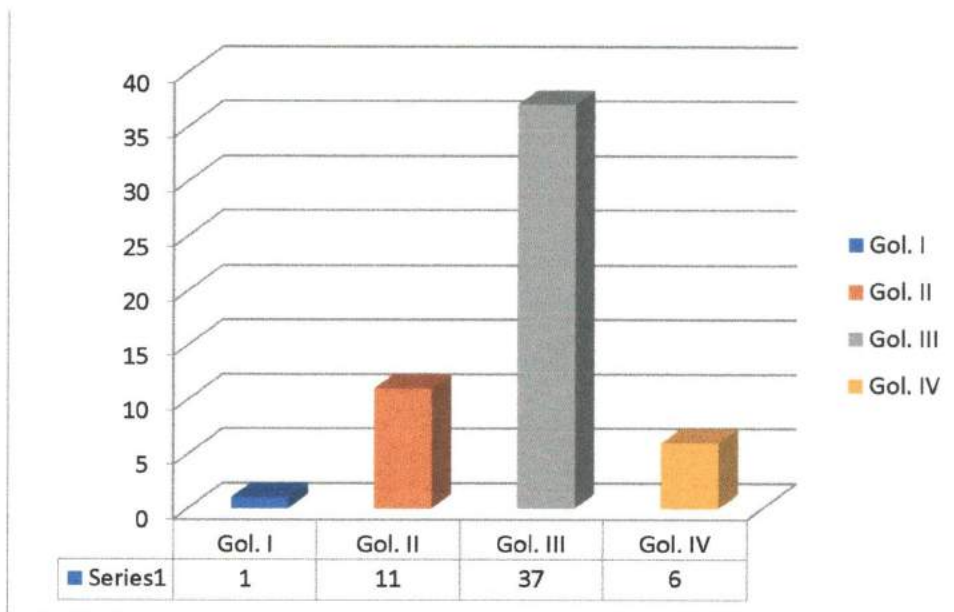


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul per 31 Desember 2021 berdasarkan golongan

Grafik I.3.
Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2021

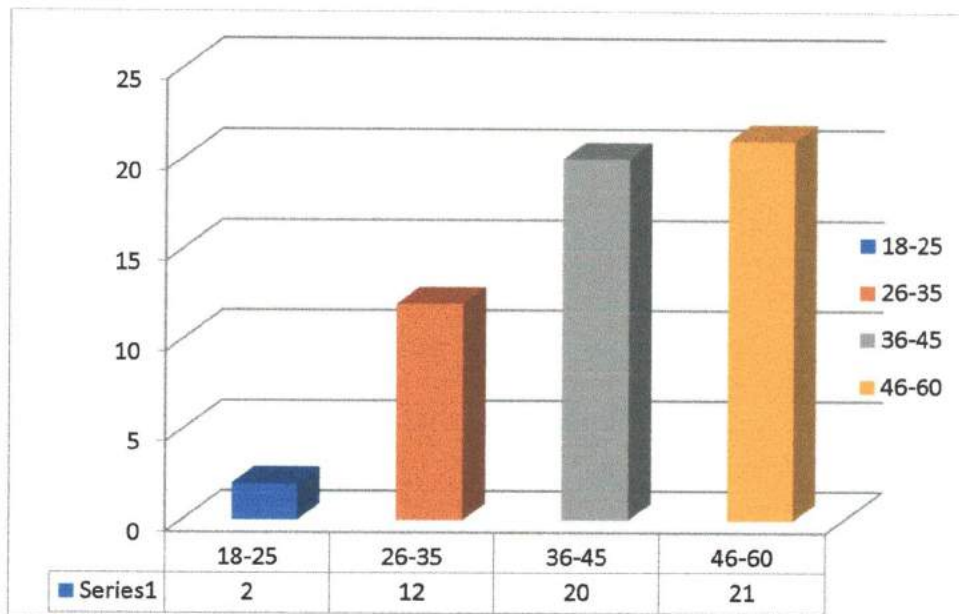


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Dilihat dari grafik di atas, Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang didominasi pegawai yang mempunyai Golongan III dibandingkan dengan golongan lainnya. Hal ini merupakan salah satu faktor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul per 31 Desember 2021 berdasarkan Usia

Grafik 4
Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Bantul
per 31 Desember 2021 Berdasarkan Usia

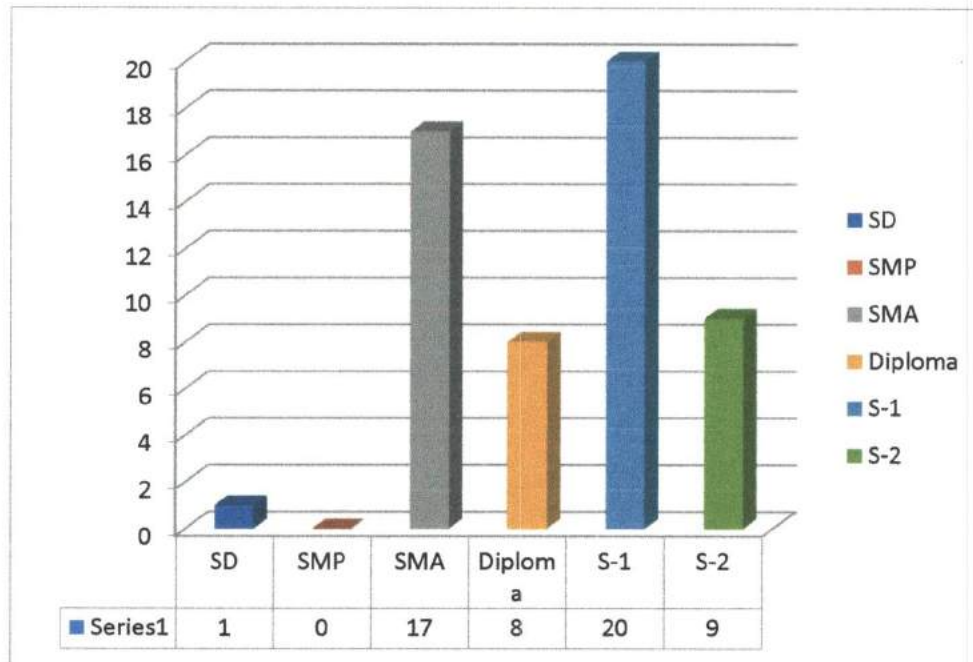


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Dilihat dari grafik di atas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul banyak yang berada di rentang usia optimal untuk melaksanakan pekerjaan, ini adalah salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

- d. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember 2021 Berdasarkan

Grafik 5
Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2021



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah direncanakan organisasi, dilihat dari grafik di atas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang paling banyak yang berpendidikan SMA/SMK dan Sarjana.

E. Isu Strategis

Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam Perubahan Renstra Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 dan juga merupakan isu-isu strategis yang menjadi perhatian khusus oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas.
2. Peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan
3. Aplikasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
4. Penegakan sistem *reward* dan *punishment*

A. Rencana Strategis

1. Visi dan Misi

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi Kabupaten Bantul yaitu :

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”

Secara filosofis visi tersebut adalah cita-cita untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Bantul yang:

1. **Sehat** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kesehatan jasmani, rohani dan sosial.
2. **Cerdas** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
3. **Sejahtera** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang produktif, mandiri, memiliki tingkat penghidupan yang layak dan mampu berperan dalam kehidupan sosial.
4. **Kemanusiaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang peduli, saling menghargai dan mengembangkan semangat gotong-royong.
5. **Kebangsaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki rasa patriotisme cinta tanah air dan tumpah darah untuk bersama-sama mewujudkan pembangunan.
6. **Keagamaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang beriman, menjalankan ibadah dan mengembangkan toleransi beragama.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah

dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Misi Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, terampil dan berkepribadian luhur.
3. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan.
4. Meningkatkan kapasitas dan kualitas sarana-prasarana umum, pemanfaatan Sumber Daya Alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan risiko bencana.
5. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat Bantul yang agamis, nasionalis, aman, progresif dan harmonis serta berbudaya istimewa.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mendukung perwujudan misi kesatu yaitu Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi.

2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu lima tahun ke depan.

Tabel II.1
Keterkaitan Tujuan dan Sasaran BKPP
Terhadap Misi Bupati

: Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)			
Misi	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran/ IKU
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi	Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur
	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai Indeks Kepuasan aparatur

3. Kebijakan, Strategi dan Program

Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran Perubahan Renstra BKPP Tahun 2016-2021 dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

Tabel II.2
Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya masyarakat Bantul yang sehat, cerdas dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)"			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 1 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi			
Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen
		Meningkatkan kompetensi aparatur	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur
			Penempatan dan promosi secara kompetitif dan terbuka
Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Peningkatan kesejahteraan aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
		Pengelolaan tata laksana kepegawaian	Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat
		Pembinaan dan pengembangan aparatur	Mewujudkan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin

Dengan mengacu pada sejumlah kebijakan tersebut di atas maka dijabarkan dalam berbagai program dan kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan proses penentuan atau penjabaran suatu kebijakan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan.

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran selanjutnya dirumuskan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah yang merupakan ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

Tabel II.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi ASN
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur

Sumber : Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021

B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021

Dokumen perjanjian kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. IKU dalam dokumen PK Tahun 2021 disusun sesuai dengan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016 –2021. Sejak tahun 2015, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melakukan *cascade down* Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program (*cascading* eselon III) serta target dan realisasi indikator kinerja kegiatan (*cascading* eselon IV) dapat dilihat pada esakip.bantulkab.go.id.

Dokumen PK memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2021 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, renja 2021, IKU dan APBD. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sebagai berikut :



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021

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

Nama : Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. ABDUL HALIM MUSLIH
Jabatan : Bupati Bantul
selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Bantul, 01 November 2021

PIHAK KEDUA
BUPATI BANTUL



ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PEDIDIKAN DAN
PELATIHAN



Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T
NIP. 196805051996031003

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Jabatan : Kepala
Tahun Anggaran : 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Terwujudnya ASN yang Kompeten sesuai Standar/Jabatan	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur	Persen	91.30	Triwulan I	91.30
					Triwulan II	91.30
					Triwulan III	91.30
					Triwulan IV	91.30*
2.	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	Nilai	82.00	Triwulan I	82.00
					Triwulan II	82.00
					Triwulan III	82.00
					Triwulan IV	82.00*

Keterangan:

- Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

No	Program RPJMD P	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019	Anggaran
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.441.539.443
2.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna Tugas PNS	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 7.132.995.490
		Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp. 198.364.500
	Jumlah Anggaran		Rp. 14.772.899.433

- *) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*.

Bantul, 01 November 2021


 PIHAK KEDUA
BUPATI

H. ABDUL HALIM MUSLIH


 PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T
NIP. 196805051996031003

C. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Adapun program-program yang mendukung sasaran tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel II.4 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Didukung jumlah program
1.	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Program Kepegawaian Daerah
		Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan
2.	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Program Kepegawaian Daerah

Sumber : Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 (diolah)

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Oleh karena itu, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. Pengukuran target kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel III.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Realisasi (%)
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	91.30	84.67	92.74
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	82	84.23	102.72

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran ber kriteria **Sangat Tinggi**, dengan rata-rata capaian sebesar 97,73%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

1. Sasaran Terpenuhinya Kompetensi ASN sesuai Standar

Uraian analisa secara umum tentang sasaran adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran
Terpenuhinya Kompetensi ASN sesuai Standar**

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2020	2021			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	82.38	91.30	84,67	92.74	91.30	92.74

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2021 adalah 91.30%, realisasi sebesar 84,67% dengan capaian 92,74% atau bernilai kinerja Sangat Tinggi. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 82.38% atau tercapai sebesar 90,53%, maka capaian tahun 2021 meningkat sebesar 2,21% .

Capaian IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN dapat dilihat dari jumlah ASN Jabatan Fungsional sebanyak 4376 orang dan jumlah ASN Jabatan Struktural (Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi) sebanyak 668 orang. ASN dalam jabatan tersebut telah memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatannya. Sedangkan ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi berupa Diklat Teknis/Fungsional, Diklat Struktural, Ujian Dinas dan Tugas Belajar serta mengikuti Uji Kompetensi sejumlah 1.369 orang. Sehingga dari formula perhitungannya, persentase pemenuhan kompetensi aparatur yaitu jumlah aparatur yang kompeten sesuai jabatan (6.413 orang) dibagi jumlah total aparatur (7.574 orang) dikali 100%, maka akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{1369}{7574} \times 100 = 84.67\%$$

Target belum terpenuhi karena masih ada kualifikasi jabatan yang belum terisi yang disebabkan belum terpenuhinya kompetensi jabatan. Strategi yang akan dilakukan adalah penempatan SDM sesuai analisa jabatan yang telah

ditetapkan dengan Peraturan Bupati serta optimalisasi peningkatan kompetensi.

Capaian tahun 2021 ini mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Capaian Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN dari tahun 2017-2021 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III.4
Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi
2017	90	89
2018	90	89.03
2019	90.5	90.14
2020	91	82.38
2021	91.30	84,67

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Dalam proses pencapaian IKU Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN tersebut terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya pengurangan PNS yang memiliki kompetensi karena pensiun dan mutasi yang terkadang penempatan tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan.
2. Masih ada jabatan fungsional yang kosong karena belum ada yang memenuhi kualifikasi jabatannya.

Langkah strategis ke depan untuk meningkatkan IKU Persentase Pemenuhan Kompetensi ASN yang akan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul dengan melakukan penempatan SDM sesuai dengan Analisa jabatan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
2. Pengisian formasi jabatan yang sesuai kompetensi dan pemberian peningkatan kompetensi bagi PNS.
3. Penempatan SDM sesuai analisa jabatan yang telah ditetapkan dengan

Peraturan Bupati serta optimalisasi peningkatan kompetensi.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran terwujudnya ASN yang kompeten sesuai Jabatan. Pada tahun 2021, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian dengan indikator persentase aparatur yang memperoleh dokumen kompetensi. Pada tahun 2021 mentargetkan 10 persen tercapai sebesar 18,07 persen. Program ini didukung oleh kegiatan :
 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, pagu yang ditetapkan adalah Rp6.647.307.000,- kemudian diperubahan anggaran menjadi Rp4.932.446.500,- dan terealisasi sebesar Rp2.956.558.290,- atau tercapai 59,94%, dengan subkegiatan sebagai berikut:
 - a. Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - b. Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - c. Subkegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
 - Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, pagu yang ditetapkan adalah Rp1.200.000.000,- kemudian diperubahan anggaran menjadi Rp1.174.650.000,- dan terealisasi sebesar Rp576.908.750,- atau tercapai 49,11%, dengan subkegiatan sebagai berikut:
 - a. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan dengan indikator persentase aparatur yang memperoleh dokumen kompetensi. Pada tahun 2021 mentargetkan 0.4 persen tercapai sebesar 0.4 persen. Program ini didukung oleh kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan, pagu yang ditetapkan Rp 176.063.500,- kemudian diperubahan anggaran menjadi Rp198.364.500,- dan terealisasi Rp188.212.800 atau tercapai 94,88%, dengan subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan
3. Program Kepegawaian dengan indikator Persentase Penempatan Aparatur dalam Jabatan pada tahun 2021 mentargetkan 87 persen tercapai sebesar 100

persen. Program ini didukung oleh kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, pagu yang ditetapkan adalah Rp709.573.750 kemudian diperubahan anggaran menjadi Rp821.648.750,- dan terealisasi Rp540.802.250 atau tercapai 65,82%, dengan subkegiatan sebagai berikut :

- a. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
- b. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- c. Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN

2. Sasaran Meningkatnya Pelayanan bagi Aparatur

Tabel III.5

**Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran
Meningkatnya Pelayanan bagi Aparatur**

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2020	2021			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
2.	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	88.33	82	84.23	102.72	82	102.72

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2021 adalah nilai 82, realisasi nilai sebesar 84,23 dengan capaian 102,72% atau bernilai kinerja Sangat Tinggi. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 88,33 nilai atau tercapai sebesar 107,98%, maka capaian tahun 2021 menurun sebesar 5,26%

Indeks Kepuasan Aparatur merupakan Indikator Kinerja Utama yang kedua. Indeks Kepuasan Pegawai dijadikan Indikator Kinerja Utama karena dalam sebuah organisasi kepuasan kerja secara menyeluruh merupakan hal yang penting. Kepuasan pegawai merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, loyalitas dan pelayanan (customer service) dari organisasi bersangkutan.

Dalam rangka mewujudkan *good governance* dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan

pemerintahan. Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik harus mampu memberikan pelayanan yang akuntabel (pelayanan prima) di sektor publik. Untuk menerapkan pelayanan prima, harus diciptakan dahulu hal-hal yang menjadi standar pelayanan prima. Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan. Standar ini harus dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima layanan (masyarakat). Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan, wajib ditaati oleh pemberi dan penerima pelayanan. Upaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam memudahkan tugasnya dan melaksanakan satu langkah reformasi birokrasi adalah penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah melakukan survey kepuasan pegawai. Para pegawai yang merasa puas merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, dan pelayanan. Survey tersebut didasarkan pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pemerintah Kabupaten Bantul.

Capaian nilai IKM dari tahun 2017-2021 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III.6

Data Capaian IKP Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi
2017	80	81.32
2018	80	82.44
2019	81.7	87.24
2020	81.8	88.33
2021	82	84.23

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2021

Dalam proses pencapaian IKU Indeks Kepuasan Aparatur tersebut terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Responden yang melakukan pengisian kurang memahami pertanyaan dengan baik.
2. Produk layanan yang diberikan berhubungan dengan instansi eksternal, sehingga BKPP tidak bisa memprediksi waktu penyelesaian.

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU Indeks Kepuasan Aparatur yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Perlu upaya peningkatan kualitas pelayanan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan pengguna layanan dan sosialisasi tentang aturan kepegawaian.
2. Pemberian informasi kepada pengguna layanan melalui web, banner dan leaflet.
3. Perlu upaya peningkatan kualitas pelayanan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan pengguna layanan sehingga tingkat kepuasan pengguna layanan dapat lebih baik lagi.
4. Sebagai tindak lanjutnya perlu review tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Satu Pintu dan menyusun jadwal bagi petugas tim teknis dari bidang untuk mendampingi petugas front office.
5. Perlunya meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dan instansi lainnya

Target terpenuhi karena didukung oleh komitmen ASN BKPP dengan penerapan Pelayanan Satu Pintu dan Keterbukaan Informasi dan Sosialisasi yang dilaksanakan cukup efektif sehingga proses pelayanan administrasi kepegawaian lebih meningkat.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur. Pada tahun 2020, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Kepegawain Daerah dengan indikator Persentase Pemenuhan administrasi dan dokumen kepegawai pada tahun 2021 mentargetkan sebesar 84 persen tercapai sebesar 84 persen dan indikator Cakupan pembinaan disiplin PNS mentargetkan 100 persen dan tercapai 100 persen, program ini didukung oleh kegiatan antara lain :
 - Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, pagu yang ditetapkan adalah Rp63.120.240,- kemudian diperubahan

anggaran tetap menjadi Rp63.120.240,- dan terealisasi sebesar Rp58.214.484,- atau tercapai 92,23%, dengan subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian

- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, pagu yang ditetapkan adalah Rp388.345.000,- kemudian diperubahan anggaran menjadi Rp141.130.000,- dan terealisasi sebesar Rp130.799.000,- atau tercapai 92,68%, dengan subkegiatan sebagai berikut :
 - a. Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - c. Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Pemenuhan terhadap kedua sasaran tersebut juga didukung oleh program rutin yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator capaian nilai AKIP yang pada tahun 2021 ditargetkan 81 angka terealisasi 82,43 angka. Pagu anggaran yang ditetapkan pada program ini adalah Rp7.441.539.443,- terealisasi Rp6.455.185.819,- atau tercapai 86,75%. Program ini memiliki kegiatan dan subkegiatan sebagai berikut:

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan subkegiatan sebagai berikut :
 - a. Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - c. Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - b. Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - c. Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - d. Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

- b. Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- c. Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- d. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - b. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - c. Subkegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

C. Akuntabilitas Anggaran

Kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2021 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar Rp14.772.899.433,-. Sedangkan realisasi belanja sebesar Rp10.906.681.393,- atau 73.83%.

Alokasi anggaran Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel III.7

Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	7.127.109.750	48,24%
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	204.250.240	1,38%
	Jumlah	7.331.359.990	49,63%
	Belanja Pendukung	7.441.539.443	50,37%
	Total Belanja	14.772.899.433	100%

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2021

Jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp 7.331.359.990,- atau sebesar 49.63% dari total anggaran belanja, sedangkan

anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp 7.441.539.443,- atau sebesar 50,37% dari total anggaran belanja.

Anggaran untuk program/kegiatan utama, sasaran strategis dengan anggaran paling besar adalah sasaran terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan dengan besaran anggaran 48,24% dari total anggaran belanja. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relatif kecil adalah sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur sebesar 1,38% dari total anggaran belanja. Penyerapan belanja pada tahun 2021 sebesar 73,83% dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja telah **efektif** jika dibandingkan dengan penyerapan anggaran daerah. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 60,72% sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 86,75%.

Jika dilihat dari realisasi anggaran per IKU, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU Nilai Indeks Kepuasan Aparatur sebesar 92,54% yang merupakan indikator dari sasaran Meningkatkan Pelayanan bagi Aparatur, sedangkan penyerapan anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 59,81% yang merupakan indikator dari sasaran Terpenuhinya Kompetensi ASN Sesuai Standar.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

Tabel III.8
Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	91.30	84.67	92.74	7.127.109.750	4.262.482.090	59,81%
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	82	84.23	102.72	204.250.240	189.013.484	92,54%

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2021

d. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja pada tahun 2021 sebesar 26,17%, dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu tercapainya target yang telah ditentukan akan tetapi terdapat penghematan anggaran.

Efisiensi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 39,28%, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 13,25%. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per IKU, efisiensi terbesar pada program/kegiatan di IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 40,19% yang merupakan indikator dari sasaran Terpenuhinya Kompetensi ASN Sesuai Standar, sedangkan efisiensi anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Nilai Indeks Kepuasan Aparatur sebesar 7,46% yang merupakan indikator dari sasaran Meningkatnya Pelayanan bagi Aparatur.

Efisiensi belanja langsung tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel III.9
Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Efisiensi	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	7.127.109.750	4.262.482.090	2.864.627.660	40,19
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	204.250.240	189.013.484	15.236.756	7,46
Jumlah		7.331.359.990	4.451.495.574	2.879.864.416	39,28
Belanja Pendukung		7.441.539.443	6.455.185.819	986.353.624	13,25
Total Belanja		14.772.899.433	10.906.681.393	3.866.218.040	26,17

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2021

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 (dua) sasaran, 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2016 - 2021. Secara umum pencapaian IKU telah sesuai dengan target, bahkan ada yang melebihi target, dengan rata-rata capaian sebesar 97,73% atau ber kriteria Sangat Tinggi.

Kinerja Tahun Anggaran 2021 telah dilaksanakan dengan efisien, efektif dan ekonomis serta mencapai sasaran. Namun, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan capaian sasaran dan kegiatan pada masa yang akan datang. Langkah konkrit yang akan ditempuh antara lain :

- a. Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif.
- b. Meningkatkan Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.
- c. Meningkatkan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan meskipun masih dalam Pandemi Covid yaitu format “ New Normal “, yaitu melaksanakan kegiatan mengurangi tatap muka dengan prosedur kesehatan yang ketat dan peningkatan pelayanan melalui teknologi informasi.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2021. Kami mengakui masih perlu dilakukan upaya perbaikan dalam rangka pencapaian sasaran program dan kegiatan.