



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2023

BKPSDM KABUPATEN BANTUL

Jalan Robert Wolter Monginsidi Nomor 1 Bantul



Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2023 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2023.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2023.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2022 – 2026 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Menindaklanjuti Perubahan RPJMD tersebut, maka disusunlah Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2023.

Bantul, Februari 2024

KEPALA



Ir. ISA BUDIHARTOMO, MT

Pembina Utama Muda, IV/c

NIP. 196805051996031003

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2023 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 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.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama Capaian Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 diperoleh hasil sebesar 72,68 Nilai dengan target 70 Nilai atau terealisasi 103,82% dan masuk dalam kriteria sangat tinggi (>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.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme ASN;
2. Pemberlakuan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara;

3. Program Gerakan Indonesia Melayani yang merupakan salah satu Gerakan Nasional Revolusi Mental;
4. Era Revolusi Industri 4.0;
5. Komitmen Pemerintah DIY terhadap Budaya Pemerintahan SATRIYA.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif.....	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembentukan OPD	2
C. Susunan Organisasi	2
D. Keragaman Sumber Daya Manusia	4
E. Isu Stretegis	7
F. Cascading Kinerja.....	8
G. Peta Proses Bisnis.....	9
H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	11
A. Rencana Strategis	11
1. Tujuan dan Sasaran	12
2. Kebijakan, Strategi dan Program.....	13
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	15
C. Program untuk Pencapaian Sasaran	16
D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	19
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023	20
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja.....	20
C. Akuntabilitas Anggaran	28

D. Efisiensi Sumber Daya.....	35
E. Lintas Sektor.....	35
BAB IV PENUTUP	38
LAMPIRAN	40

Daftar Tabel

Tabel II. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM	13
Tabel II. 2 Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
Tabel II. 3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	15
Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023	16
Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2023	17
Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	19
Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023.....	20
Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN	20
Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2019-2023.....	22
Tabel III. 5 Perbandingan Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023	26
Tabel III. 6 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2023	29
Tabel III. 7 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023	30
Tabel III. 8 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2022	35
Tabel III. 9 Kegiatan Lintas Sektor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	36

Daftar Gambar

Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2023	3
Gambar I. 2 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023.....	4
Gambar I. 3 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2023	5
Gambar I. 4 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2023.....	6
Gambar I. 5 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023	7
Gambar I. 6 Bagan Cascading Kinerja Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul	8
Gambar I. 7 Bagan Peta Proses Bisnis Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul	9

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.

B. Pembentukan OPD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 49 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Dan Badan Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaa 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 administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

C. Susunan Organisasi

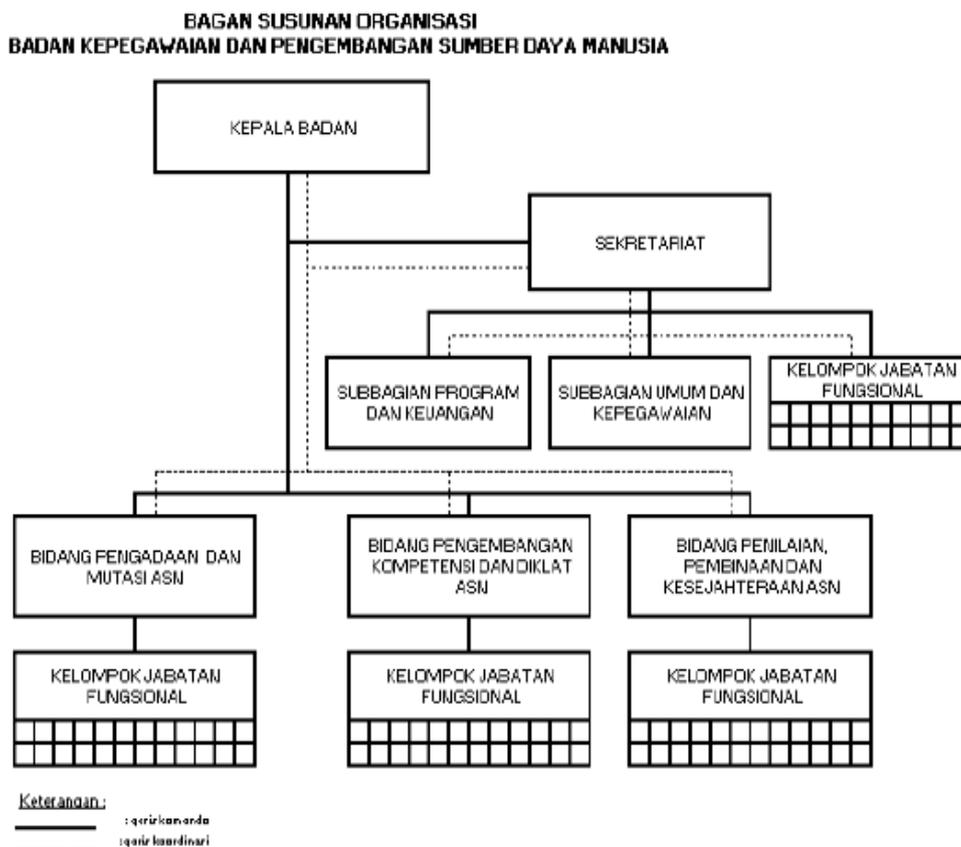
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai bagian dari birokrasi Pemerintah Daerah mempunyai tugas di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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. Subbagian Program dan Keuangan;
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN;
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Diklat ASN;
- e. Bidang Penilaian, Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai tersebut dalam gambar di bawah ini:

Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2023



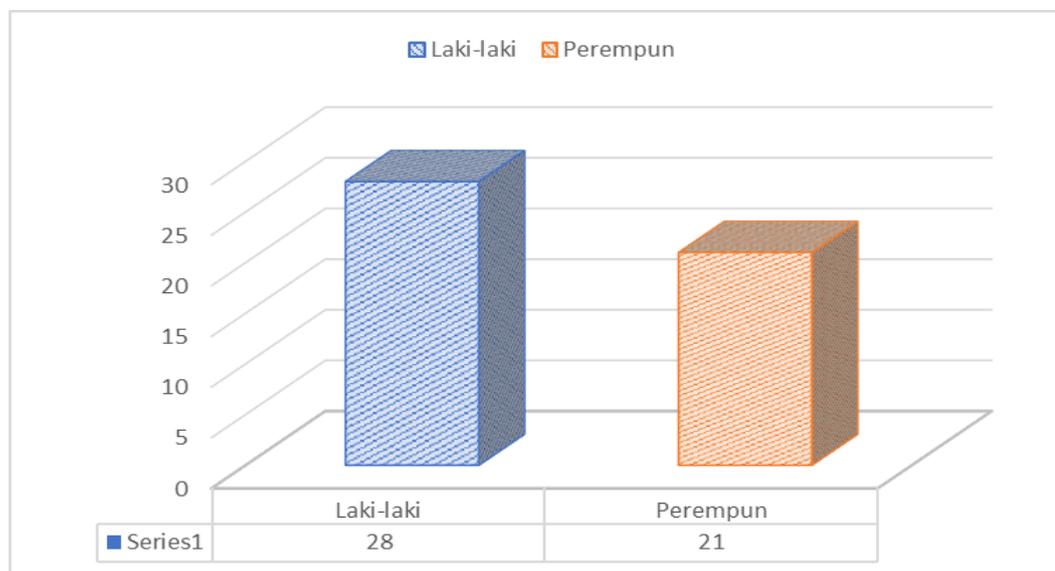
D. Keragaman Sumber Daya Manusia

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul terdiri dari satu eselon II, empat eselon III dan dua eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2023 adalah 49 orang dengan perincian 28 orang laki-laki dan 21 orang perempuan. Berikut data pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2023:

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2023 berdasarkan jenis kelamin:

Gambar I. 2 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023



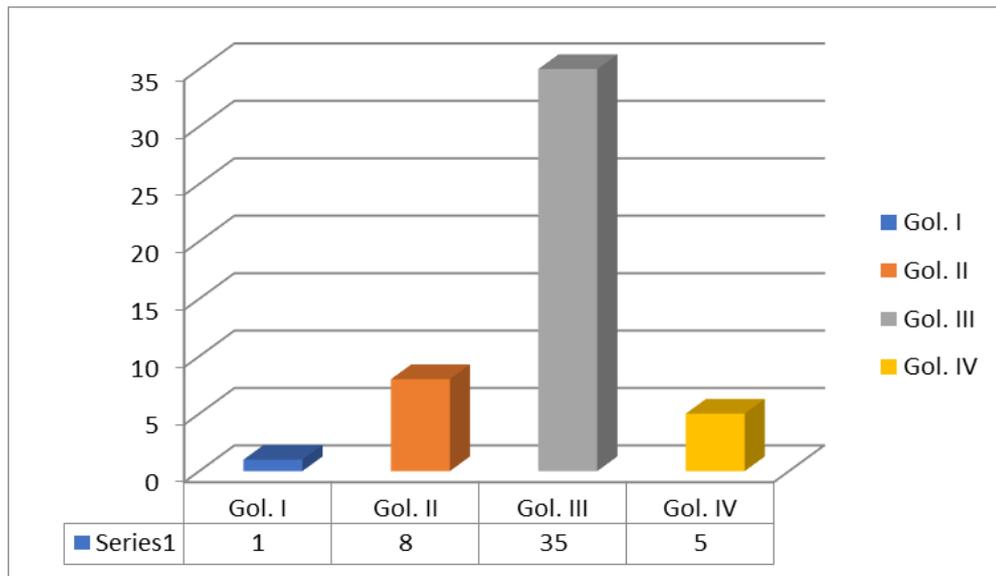
Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2023

Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin

perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2023 berdasarkan golongan:

Gambar I. 3 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2023

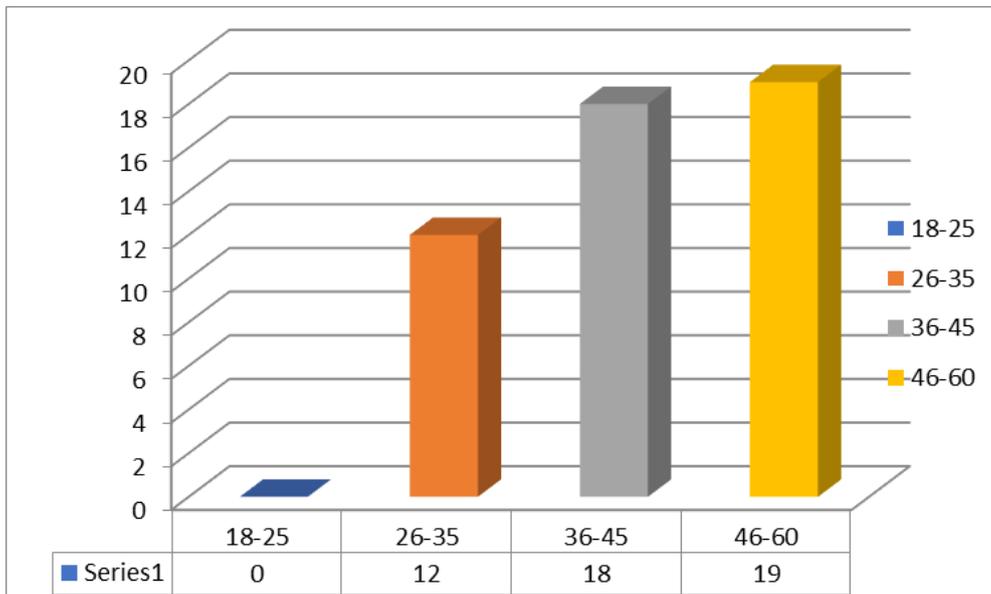


Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2023

Dilihat dari grafik di atas, Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2023 berdasarkan Usia :

Gambar I. 4 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2023

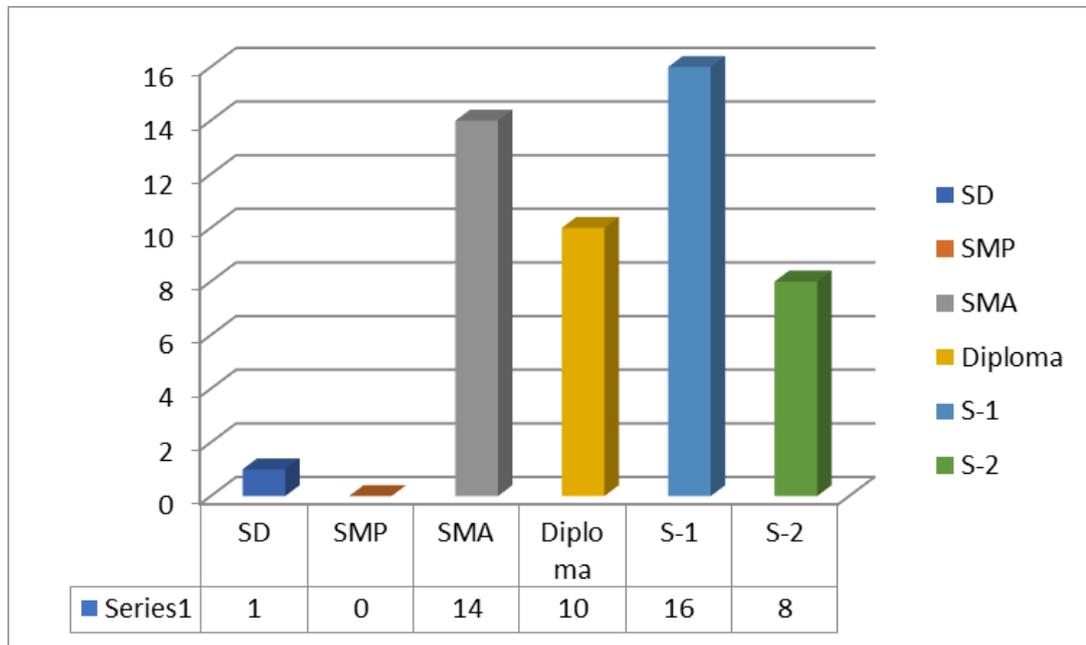


Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2023

Dilihat dari grafik di atas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Per 31 Desember 2023 Berdasarkan Pendidikan:

Gambar I. 5 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul
Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2023

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 Sarjana dan SMA/SMK.

E. Isu Stretegis

Eksistensi sebuah institusi bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu menganalisis isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Isu-isu strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan “Meningkatnya Profesionalisme ASN”, antara lain sebagai berikut:

1. Melaksanakan Percepatan Pembangunan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di bidang kepegawaian;
2. Melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi ASN untuk keberlanjutan Manajemen Telenta;
3. Penyusunan kebijakan terkait Pegawai Pemerintah berdasarkan Perjanjian Kinerja;

4. Peningkatan dan pengembangan kompetensi ASN menuju ASN Profesional;
5. Kebijakan terkait pengelolaan pegawai Non-ASN;

F. Cascading Kinerja

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (Performance Based Organization) yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Bantul, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut:

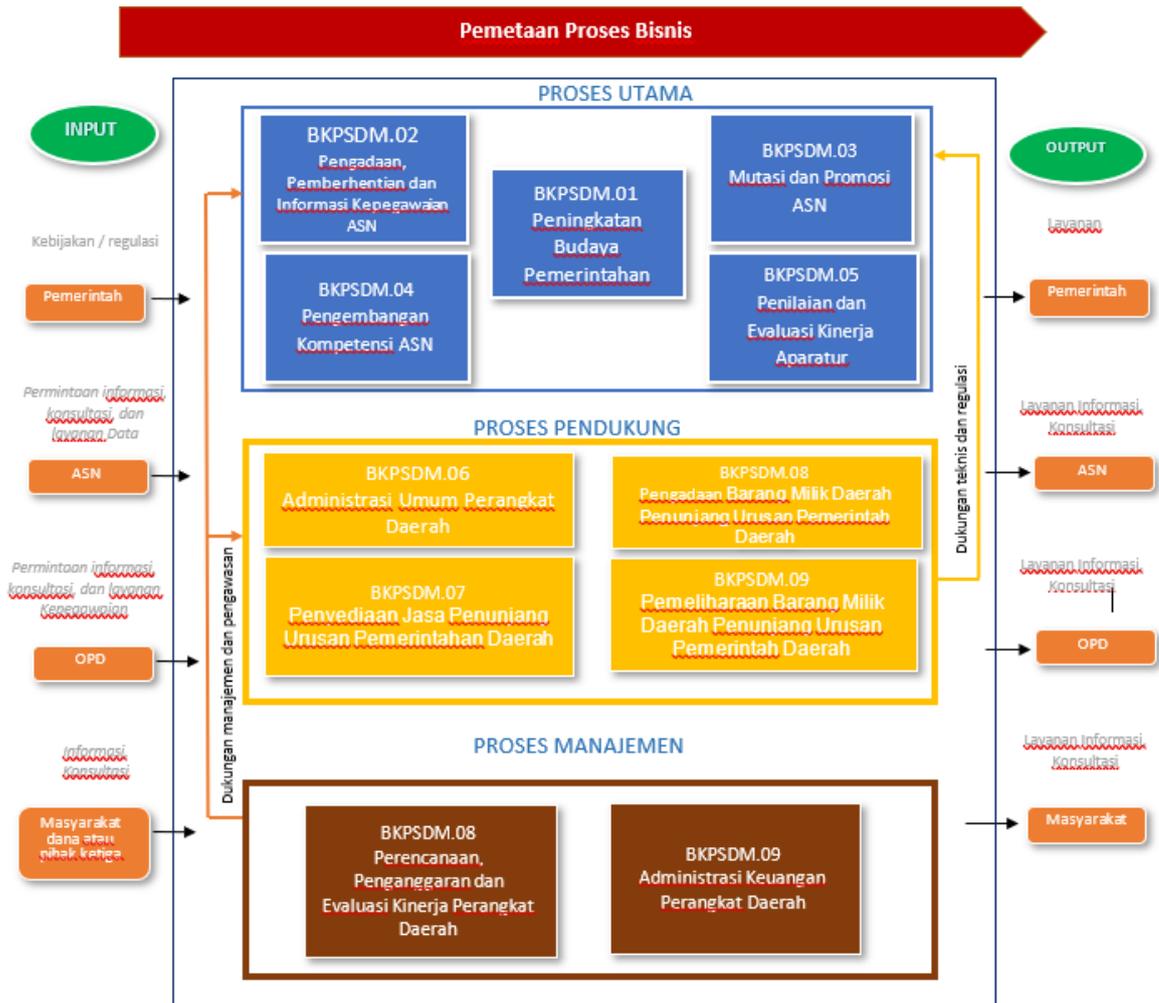
Gambar I. 6 Bagan Cascading Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul



G. Peta Proses Bisnis

Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Berikut gambaran proses Bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Gambar I. 7 Bagan Peta Proses Bisnis
Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul



H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023

Dalam Surat Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 061/061.C/EV.SAKIP/2023 tanggal 31 Maret 2023, perihal Laporan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul disampaikan saran/rekomendasi sebagai berikut :

Tabel I.1 Tindaklanjut LHE SAKIP Tahun 2023

NO	SARAN/REKOMENDASI	LANGKAH-LANGKAH TINDAKLANJUT
1.	Belum terdapat dokumen perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) sehingga Inspektorat Kabupaten Bantul merekomendasikan kepada Kepala Badan agar Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional /internasional.	Dokumen Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2023 disusun dengan dokumen perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level daerah dan nasional (BKN).

Sumber: BKPSDM 2023

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul yang merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2021 – 2026. Rencana strategis ditetapkan dengan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Visi dan Misi dalam pelaksanaan pembangunan Pemerintah Kabupaten Bantul pada 5 (lima) tahun mendatang mendasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2006-2025. RPJPD menegaskan bahwa arah pembangunan jangka panjang daerah menggunakan visi bersama yang menjadi etos kerja, yaitu: “Bantul Projotamansari Sejahtera Demokratis dan Agamis”. Visi bersama dan etos kerja tersebut menjadi inspirasi dan acuan dalam penentuan visi dan misi pemerintahan selama periode jangka menengah serta menjadi daya dorong bagi pemerintah daerah dan seluruh jajaran aparatnya untuk melaksanakan program/kegiatan secara berkesinambungan dan berkelanjutan.

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 Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika”**.

Visi Kabupaten Bantul berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” yang disebut sebagai Nawacita Ke-dua. Visi Kabupaten Bantul juga berpedoman pada Visi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta 2017-2022 yaitu “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”

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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mendukung perwujudan misi kesatu yaitu “Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima”.

1. 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 5 tahun. Sesuai cascade kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul mendukung sasaran daerah yaitu Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel. Sedangkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul adalah Meningkatnya profesionalisme ASN dengan indicator Capaian Indeks Profesionalitas ASN. Dengan tercetaknya ASN yang profesional maka penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel akan terwujud.

Tabel II. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM

Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika			
Misi	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran/ IKU
Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN

Sumber : BKPSDM 2023

2. 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

Tabel II. 2 Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 1 : Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima			
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Perwujudan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien serta pengelolaan tata laksana kepegawaian yang berbasis teknologi informasi	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat dan peningkatan layanan kepegawaian
		Peningkatan kompetensi aparatur dan Perwujudan ASN yang berkarakter	Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur Penyelenggaraan diklat keistimewaan
		Peningkatan disiplin aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin

Sumber : BKPSDM 2023

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai berikut :

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

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul 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	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN

Sumber : BKPSDM 2023

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026.

Sejak tahun 2015 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul melakukan *cascade down* Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV atau yang disetarakan. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program dan kegiatan (*cascading* eselon III) serta target dan realisasi

indikator kinerja sub kegiatan (*cascading* eselon IV atau yang disetarakan) dapat dilihat pada esakip.bantulkab.go.id.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, Renja, IKU dan APBD. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul. Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	satuan	Target	TW	Target
1	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	70	I	70
					II	70
					III	70*)
					IV	70

Keterangan :

1. Untuk mencapai sasaran strategis sebagaimana tersebut diatas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut :

No	Nama Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 10.585.525.273
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.406.665.360
3.	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp. 214.000.000
	Jumlah Anggaran	Rp. 17.206.190.633

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

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun program-program yang mendukung sasaran tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2023

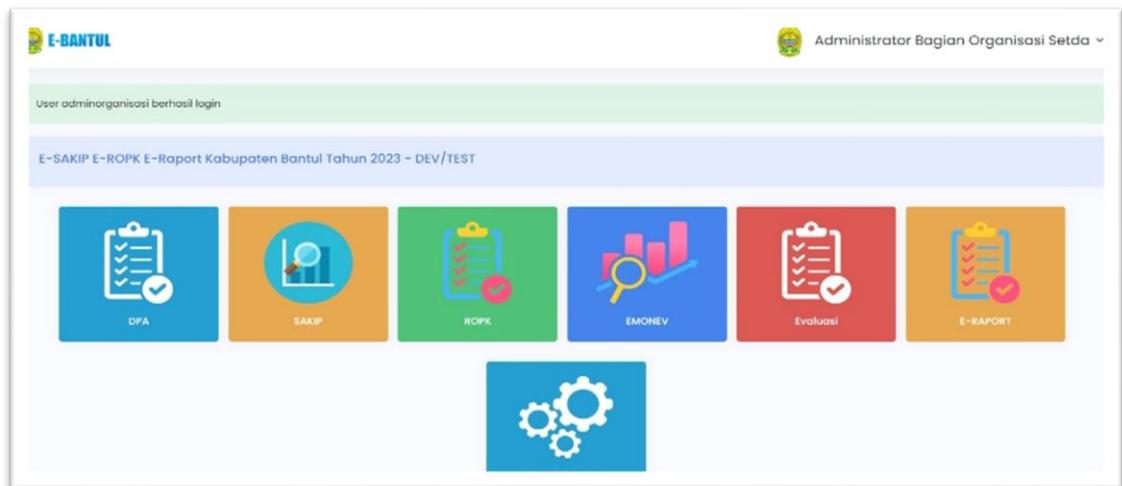
No	Sasaran Strategis	Didukung jumlah program
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN	Program Kepegawaian Daerah
		Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan
		Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

Sumber: Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 (diolah)

D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja

1. Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul adalah aplikasi <https://esakip.kab-bantul.id/> yang mengintegrasikan perencanaan termasuk Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), anggaran kas, monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan OPD. Selain itu aplikasi esakip juga sudah dikembangkan sampai penyusunan laporan evaluasi Renja (E.81), laporan evaluasi Renstra(E.58), laporan evaluasi RPJMD(E.60) yang harus di susun dilevel perangkat daerah dan pemda periode triwulan dan tahunan sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.

Gambar II. 1 Aplikasi E-SAKIP ROPK



Sumber : <https://esakip.kab-bantul.id/home>

- Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul salah satunya adalah aplikasi SAPA ASN yang merupakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Aplikasi ini menampilkan data seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Bantul.

Gambar II. 2 Aplikasi SAPA ASN

Fungsi	States	Foto	ID SAPA	NIP	Nama	Jabatan Sekarang	Gol	Pendidikan	OPD	Akun
Detail Profil	✓		13713	200205102023021001	FIQRI MURNIANTO	Pengolah Data dan Informasi (Fungsional Umum)	II/c	D-III AKUNTANSI	Bagian Kesejahteraan Rakyat	
Detail Profil	✓		13717	200109182023021001	MUHAMMAD WAHYU FAJAR WICAKSONO	Pengolah Data dan Informasi (Fungsional Umum)	II/c	D-III KEBENDAHARAAN NEGARA	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	
Detail Profil	✓		13718	200108112023021001	TEDDY BENEDICTUS TAMPUBOLON	Pengolah Data dan Informasi (Fungsional Umum)	II/c	D-III KEBENDAHARAAN NEGARA	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	
Detail Profil	✓		14229	200104022023082002	ANIDA AUSHAFIRA	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan (Fungsional Umum)	III/a	D-IV MANAJEMEN PEMERINTAHAN	Kapanevon Pleret	
Detail Profil	✓		13712	200103012023021005	MUHAMMAD FAKHRI MISBAHUDDIN	Pengolah Data dan Informasi (Fungsional Umum)	II/c	D-III PENILAI/PBB	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	

Sumber: <https://asn.bantulkab.go.id/administrator/index.php>

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	Interval 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 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026. Pengukuran target kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Realisasi (%)
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	70	72,68	103,82

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria “Sangat Tinggi” dengan capaian sebesar 103,82%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN

Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2022	2023			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian terhadap Akhir Renstra tahun 2026(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	57,44	70	72,68	103,82	73	99,56

Sumber: BKPSDM tahun 2023

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2023 adalah 70 Nilai dan terealisasi sebesar 72,68 Nilai atau tercapai 103,82% (bernilai kinerja Sangat Tinggi). Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2022) sebesar 57,44 Nilai, capaian tahun 2023 naik sebesar 15,24 nilai atau 79,03%. Target capaian tahun 2026 (akhir Renstra) sebesar 73 Nilai. Capaian tahun 2023 ini telah menyumbang 99,56% dari target akhir Renstra tahun 2026.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS yang meliputi Pendidikan S-3, Pendidikan S-2, Pendidikan S-1/D-IV, Pendidikan D-III, Pendidikan D-II/D-I/SLTA dan dibawah SLTA.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat.

Keberhasilan capaian target indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tumbuhnya kesadaran ASN dalam upaya peningkatan kompetensi;
2. Dukungan teknologi informasi dalam peningkatan kompetensi dan penilaian kompetensi;
3. Kerjasama dan koordinasi yang baik dengan Badan Kepegawaian Negara selaku instansi Pembina Kepegawaian;
4. Tersedianya aplikasi kepegawaian (SAPA ASN) yang sudah tersinkronisasi dengan aplikasi kepegawaian nasional SI-ASN;
5. Dukungan Tim kerja pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 yang baik.

Capaian IKU tahun 2023 ini mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Capaian Indeks Profesionalitas ASN dari tahun 2019-2023 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	-	-
2	2020	-	68,08
3	2021	-	68,5
4	2022	69	57,44
5	2023	70	72,68

Sumber: BKPSDM Tahun 2023

Permasalahan dalam pencapaian IKU Capaian Indeks Profesionalitas ASN disampaikan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan SAPA ASN sebagai aplikasi Sistem Informasi untuk pelayanan kepegawaian;
2. Kualitas database kepegawaian belum mampu dipergunakan sebagai alat analisa dalam penempatan ASN;
3. Pengembangan kompetensi ASN belum optimal;
4. Penilaian kinerja ASN belum dilakukan secara obyektif.

Solusi yang dilaksanakan dalam menghadapi permasalahan tersebut adalah :

1. Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam integrasi, pembaharuan dan pengembangan Aplikasi SAPA ASN;
2. Peningkatan kualitas data dengan melakukan optimalisasi sumber daya aparatur dan pembaharuan secara berkala;
3. Melakukan penyusunan rencana pengembangan kompetensi;
4. Menyusun aplikasi penilaian kinerja yang terintegrasi.

Kemudian langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU Capaian Indeks Profesionalitas ASN yang akan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Fokus peningkatan Indeks Profesionalitas ASN melalui peningkatan kompetensi, pengelolaan kinerja dan sistem merit;
2. Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif;
3. Meningkatkan Koordinasi, intregasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Capaian kinerja diatas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran “Meningkatnya Profesionalisme ASN” Pada tahun 2023, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut:

1. **Program Kepegawaian Daerah**, dengan 3 indikator kinerja Persentase pengisian kebutuhan formasi ASN (target 80 persen dan terealisasi 70 persen), Peta Kompetensi ASN (target 17 persen terealisasi 44,89 persen), Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin (target 100 persen

terrealisasi 100 persen) pada tahun 2023. Program ini didukung kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan indikator kinerja Persentase Keakuratan Data ASN (target 95 persen terealisasi 98,94 persen). Kegiatan ini memiliki 4 (empat) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
 1. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 2. Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 3. Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 4. Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan indikator kinerja Persentase pengisian JPT, Administrator , Pengawas dan Jabatan Fungsional (target 79 persen terealisasi 84,7 persen). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 1. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
 2. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (target 20 persen terealisasi 31,43 persen). Kegiatan ini memiliki 5 (lima) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 1. Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 2. Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center
 3. Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 4. Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
 5. Subkegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator kinerja Persentase Aparatur yang Menyusun Dokumen Penilaian (target 95 persen terealisasi 100,7 persen). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
 1. Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 2. Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
 3. Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN

2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

dengan indikator Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintah dengan target 82.5 Angka dan terealisasi sebesar 82,72 Angka pada tahun 2023. Program ini didukung kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (target 95,2 persen terealisasi 95,2 persen). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
 1. Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 2. Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Keuangan (target 97,1 persen terealisasi 97,1 persen). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 1. Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 2. Subkegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 3. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
- c. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Umum (target 97,1 persen terealisasi 97,1 persen). Kegiatan ini memiliki 8 (delapan) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
 1. Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 2. Subkegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 3. Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 4. Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 5. Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu
 6. Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 7. Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 8. Subkegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD

- d. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (target 100 persen terealisasi 100 persen). Kegiatan ini memiliki 4 (empat) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
1. Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 2. Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 3. Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 4. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Pemeliharaan BMD (target 98 persen terealisasi 98 persen). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yaitu subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.

3. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan dengan indikator Capaian Internalisasi Keistimewaan pada ASN di Kabupaten Bantul dengan target 40 persen dan terealisasi 25 persen pada tahun 2023. Program ini didukung Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan dengan indikator kinerja Persentase peningkatan pemahaman peserta Diklat Internalisasi (target 100 persen terealisasi 100 persen). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yaitu subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan Kabupaten/Kota.

Sebagai data pembandingan capaian Indeks Profesionalitas ASN di level daerah dan nasional, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel III. 5 Pembandingan Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023

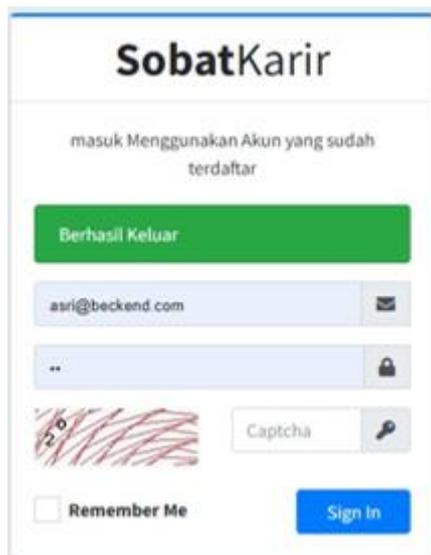
No	Instansi	Capaian IP ASN	Ket.
1	Badan Kepegawaian Negara (Kanreg I Yogyakarta)	79,15	Sedang (LAKIP BKN Tahun 2022)
2	Pemerintah Kab. Kulon Progo	73,53	Sedang

No	Instansi	Capaian IP ASN	Ket.
3	Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	72,90	Sedang
4	Pemerintah Kab. Bantul	72,68	Sedang
5	Pemerintah Kab. Sleman	72,53	Sedang
6	Pemerintah Kota Yogyakarta	69,69	Rendah
7	Pemerintah Kab. Gunung Kidul	62,19	Rendah

Sumber: BKN Tahun 2023

Dalam melaksanakan tugas fungsi kepegawaian guna mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan terobosan dan inovasi untuk meningkatkan kinerjanya. Inovasi yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Peluncuran Aplikasi Assessment berbasis online SOBAT KARIR (Sistem Online Bantul Asesmen Terpadu dan Pengembangan Karir) . Aplikasi Sobat Karir bertujuan untuk melakukan penilaian potensi dan kompetensi (Manajerial dan Sosial Kultural) pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Nantinya, data kompetensi akan digunakan untuk pengembangan karir pegawai melalui mekanisme Manajemen Talenta dan pengembangan kompetensi pegawai.



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul 2023

2. Sinkronisasi antara sasaran kinerja pegawai dalam aplikasi "e-kinerja" dengan buku kerja pegawai dalam aplikasi "SAPA ASN".



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul 2023

3. Pelaksanaan MoU dengan PemProv Jabar terkait Percepatan Sistem Merit. Dalam upaya mengoptimalkan penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Pemerintah Kabupaten Bantul, BKPSDM Bantul bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, menyelenggarakan Pelatihan Implementasi Sistem Merit Tahun 2023.



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul 2023

C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2023 di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp8.386.188.795 yang digunakan untuk membiayai Belanja kegiatan. Sedangkan realisasi belanja sebesar Rp7.434.217.626, atau sebesar 88,65%. Perhitungan belanja tersebut diluar dari anggaran belanja gaji dan tunjangan ASN dengan pagu sebesar Rp8.820.001.838 dan terealisasi sebesar Rp6.310.370.846 atau sebesar 71,55%.

Alokasi anggaran belanja Tahun 2023 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel III. 6 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	6.620.665.360	78,95
	Jumlah	6.620.665.360	78,95
	Belanja Pendukung	1.765.523.435	21,05
	Total Belanja	8.386.188.795	100

Sumber : BKPSDM 2023

Belanja dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama yang terkait langsung pencapaian sasaran dan anggaran untuk belanja program/kegiatan pendukung. Berdasarkan tabel diatas jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp6.620.665.360 atau sebesar 78,95% dari total belanja, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp1.765.523.435 atau sebesar 21,05% dari total belanja.

Serapan belanja pada Tahun 2023 sebesar 88,65% dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar 87,71%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 92,14%.

Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari belanja Pegawai, belanja modal dan belanja barang/jasa. Dalam belanja pegawai terdapat Belanja Gaji dan Tunjangan ASN termasuk Belanja Tambahan Penghasilan ASN sebesar Rp 8.820.001.838 teralisasi sebesar Rp6.310.370.846 atau 71,55%.

Anggaran dan realisasi belanja Tahun 2023 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel III. 7 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Indikator Kinerja Utama: Indeks Profesionalitas ASN								
1	Sub. Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (pengadaan CPNS)	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Doku men	1 Doku men	100	3.575.000	3.575.000	100
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Doku men	1 Doku men	100	669.639.68 0	467.518.5 50	69,82
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Doku men	12 Doku men	100	84.525.000	79.127.50 0	93,61
4	Sub. Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	25 Doku men	25 Doku men	100	70.785.180	70.760.15 6	99,96
5	Sub. Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1.350 Doku men	1.418 Doku men	105	709.362.50 0	482.822.5 00	68,06

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
6	Sub. Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	945 Dokumen	978 Dokumen	103	127.620.000	120.457.500	94,39
7	Sub. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	67 Orang	65 Orang	97	23.612.500	22.072.500	93,48
8	Sub. Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment	2.115 Dokumen	2.449 Dokumen	115,7	62.832.500	61.895.000	98,51
9	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	16 Orang	17 Orang	106,2	4.850.000	4.262.500	87,89
10	Sub. Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	14 Dokumen	14 Dokumen	100	3.882.808.000	3.552.065.097	91,48
11	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	5.000 Orang	6.520 Orang	130	14.700.000	13.817.500	94
12	Sub. Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7956 Dokumen	7.956 Dokumen	100	310.130.000	305.942.500	98,65
13	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pemberian	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	222 Orang	222 Orang	100	353.275.000	333.135.000	94,3

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Penghargaan Bagi Pegawai							
14	Sub. Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	30 Orang	31 Orang	103	88.950.000	84.071.500	94,52
15	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan	Jumlah Laporan Hasil Diklat Keistimewaan Kabupaten/Kota yang Diselenggarakan	1 Laporan	1 Laporan	100	214.000.000	205.800.000	96,17
Anggaran Pendukung								
16	Sub. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dokumen	10 Dokumen	100	4.080.000	4.077.500	99,94
17	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Laporan	7 Laporan	100	5.525.000	5.515.000	99,82
18	Sub. Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	1.398 Orang/Bulan	1.398 Orang/Bulan	100	8.820.001.838	6.310.370.846	71,55
19	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	100	143.160.000	143.160.000	100
20	Sub. Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan	26 Laporan	26 Laporan	100	3.765.000	3.740.000	99,34

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD						
21	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	508.496.76 5	443.238.7 00	87,17
22	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	20.247.500	19.521.08 1	96,41
23	Sub. Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	35.446.490	32.902.75 0	92,82
24	Sub. Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 Doku men	24 Doku men	100	3.000.000	2.880.000	96
25	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	25 Lapor an	26 Lapor an	104	10.765.000	10.757.50 0	99,93
26	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	110 Lapor an	115 Lapor an	104	466.859.00 0	439.424.1 65	94,12
27	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Doku men	2 Doku men	100	35.504.500	34.441.00 0	97

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
28	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	100	100.650.000	99.895.100	99,25
29	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	100	3.500.000	1.796.720	51,33
30	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	8.000.000	5.242.112	65,53
31	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	82.260.000	71.575.058	87,01
32	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	24 Laporan	24 Laporan	100	51.847.680	51.847.656	100
33	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	17 Unit	17 Unit	100	282.416.500	256.880.481	90,96

Sumber : esakip ROPK tahun 2023

D. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja pada tahun 2023 sebesar 11,35% 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 8,71%, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 4,81%. Efisiensi belanja Tahun 2023 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel III. 8 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Efisiensi	%
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	6.620.665.360	5.807.322.803	813.342.557	12,28
	Jumlah	6.620.665.360	5.807.322.803	813.342.557	12,28
	Belanja Pendukung	1.765.523.435	1.626.894.823	138.628.612	7,85
	Total Belanja	8.386.188.795	7.434.217.626	951.971.169	11,35

Sumber : esakip ROPK tahun 2023

E. Lintas Sektor

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembangunan di Pemerintah Kabupaten Bantul yang bersifat lintas sektoral agar berdaya dan berhasil guna untuk kesejahteraan masyarakat maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul melaksanakan optimalisasi lintas sektor. Optimalisasi kinerja Lintas Sektor merupakan salah satu faktor pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dalam mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Inventarisasi Lintas Sektor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

Tabel III. 9 Kegiatan Lintas Sektor
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No	Kegiatan Lintas Sektoral	Pihak	Kontribusi	Keluaran	Capaian Kinerja	Manfaat
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	KemenPANRB, BKN	<ul style="list-style-type: none"> - Menetapkan jumlah formasi ASN yang didapat oleh Pemkab Bantul - Pelaksana pada SKD dan SKB serta penetapan kelulusan akhir bagi peserta seleksi 	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	Terlaksananya seleksi CASN yang transparan dan akuntabel
2	Pengelolaan Mutasi ASN	Kemendagri	Penetapan mutasi PNS antar daerah /provinsi	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1418 Dokumen	Terselesaikannya proses mutasi PNS antar daerah
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKN	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	978 Dokumen	Terselesaikannya kenaikan pangkat ASN
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKN	Verifikator berkas usulan pensiun dan penetapan SK pensiun	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan	12 Dokumen	- Terselesaikannya Administrasi Pemberhentian PNS

No	Kegiatan Lintas Sektoral	Pihak	Kontribusi	Keluaran	Capaian Kinerja	Manfaat
				Administrasi Pemberhentian		- Terjaminnya dana pensiun PNS
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKD DIY	Fasilitator pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	65 Orang	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Mitra dalam peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemkab Bantul	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	17 Orang	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Bandiklat DIY	Fasilitator penyelenggaraan pelatihan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	14 Dokumen	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN

BAB IV PENUTUP

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Capaian Indeks Profesionalitas ASN menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Dalam Pelaksanaan faktor kunci pendukung keberhasilan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 antara lain adalah :

- 1) Tumbuhnya kesadaran ASN dalam upaya peningkatan kompetensi;
- 2) Dukungan teknologi informasi dalam peningkatan kompetensi dan penilaian kompetensi;
- 3) Kerjasama dan koordinasi yang baik dengan Badan Kepegawaian Negara selaku instansi Pembina Kepegawaian;
- 4) Tersedianya aplikasi kepegawaian (SAPA ASN) yang sudah tersinkronisasi dengan aplikasi kepegawaian nasional SI-ASN;
- 5) Dukungan Tim kerja pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 yang baik.

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

- 1) Fokus peningkatan Indeks Profesionalitas ASN melalui peningkatan kompetensi, pengelolaan kinerja dan sistem merit;

- 2) Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif;
- 3) Meningkatkan Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022. Kami mengakui masih perlu dilakukan upaya perbaikan dalam rangka pencapaian Indikator Kinerja yang telah ditetapkan.

LAMPIRAN

Renacana Strategis
Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
Periode 2022-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Target					Kondisi akhir Renstra
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	69	70	71	72	73	73

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Jabatan : Kepala Badan
 Tahun Anggaran : 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	70	Triwulan I	70
					Triwulan II	70*)
					Triwulan III	70
					Triwulan IV	70

Keterangan:

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

No	Nama Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp10.091.525.273
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp6.406.665.360
3.	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp214.000.000
	Jumlah Anggaran	Rp16.712.190.633

- *) Data capaian kinerja tercapai pada triwulan tersebut.

Bantul, 26 Oktober 2023

PIHAK KEDUA
 BUPATI BANTUL

 H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 H. ISA BUDI HARTOMO, M.T
 NIP. 06605051996031003

Laporan hasil evaluasi SAKIP dari Inspektorat

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANTUL



LAPORAN HASIL EVALUASI

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANTUL
TAHUN 2022.**

NOMOR	:	061/061.C/EV.SAKIP/2023
TANGGAL	:	31 Maret 2023



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH
ꦲꦤ꧀ꦠꦸꦭꦏꦧꦸꦥꦠꦺꦤ꧀ꦠꦸꦭꦶꦠꦤꦶꦠꦺꦤ꧀ꦠꦸꦭꦶꦠ

Jln. Prof. Dr. Soepomo, SH. No. 202 Bantul Kode Pos 55712 Telp./Fax (0274) 367325
Laman: <http://www.inspektorat.bantulkab.go.id> Posel : inspektorat@bantulkab.go.id

Nomor : Bantul, 31 Maret 2023
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022
Kepada:
Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul
di
Bantul

Dengan hormat kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022, sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e. Keputusan Bupati Bantul Nomor 604 Tahun 2022 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Tahun 2023;

- f. Keputusan Bupati Bantul Nomor 624 Tahun 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Bantul Tahun 2023;
- g. Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 03 Tahun 2023 tentang Tindak Lanjut Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2023.

2. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Bantul dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku APIP agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*). Masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan AKIP pada Perangkat Daerah maka diperlukan evaluasi. Dengan Evaluasi AKIP, diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan kualitas penerapan AKIP dalam rangka mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Dengan tercapainya capaian kinerja (hasil) Perangkat Daerah maka secara berjenjang pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah.

3. Tujuan Evaluasi

- a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP Perangkat Daerah
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP

sistem SAPK BKN, Perubahan Manajemen ASN, dan belum terkoneksinya secara *host to host* sistem informasi kepegawaian dengan SAPK BKN.

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat dua rekomendasi, yaitu :

- a) Pada Bab III dalam laporan kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap sudah ditindaklanjuti pada LKJ tahun 2022 pada Bab III halaman 45;
- b) Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal belum ditindaklanjuti pada LKJ tahun 2022.

B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Hasil Evaluasi AKIP

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul memperoleh nilai sebesar 82,72. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

- a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 24,29 atau 80,98 % dari bobot sebesar 30%;

No.	Komponen/Subkomponen	Bobot	Nilai	%
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	24,29	80,98
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	5,20	86,67
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (<i>cascading</i>)	9,00	7,28	80,91

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya, mengalami peningkatan sebesar 0,08% yaitu dari 82,64 menjadi 82,72 pada tahun 2022.

Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Dengan peningkatan capaian nilai tahun 2022 maka target yang ditetapkan telah tercapai, yaitu sebesar 82,43 namun masih terdapat hal-hal yang tidak mendasar perlu penyempunaan.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil Evaluasi Laporan Kinerja Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM) Kabupaten Bantul belum terdapat dokumen perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) sehingga Inspektorat Kabupaten Bantul merekomendasikan kepada Panewu Sanden agar Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchm)

C. PENUTUP

1. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul memperoleh nilai 82,72. Nilai tersebut masuk dalam kategori "A" dengan interpretasi "Memuaskan"

2. Penguatan AKIP

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan efisien namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR,
INSPEKTORAT
Hermawan Setiadi, S.IP, M.H.
Pembina Utama Muda
NIP. 19740322 199301 1001



