



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2024



**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Bantul**

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap Perangkat Daerah atas penggunaan anggaran. Laporan ini menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2024.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian Perangkat Daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Bantul, Februari 2025
Kepala BKPSDM Kabupaten Bantul



Ir. ISA BUDIHARTOMO, MT
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 196805051996031003

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul tahun 2024 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 2024 diperoleh hasil sebesar 80,68 Nilai dengan target 73 Nilai atau terealisasi 110,52% 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, isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMT)
2. Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi (Corporate University)
3. Penguatan Manajemen Kinerja dan Perbaikan Kesejahteraan Pegawai
4. Digitalisasi Layanan.

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	v
Daftar Gambar.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembentukan OPD.....	2
C. Susunan Organisasi.....	3
D. Keragaman Sumber Daya Manusia	4
E. Isu Stretegis.....	5
F. Cascading Kinerja.....	6
G. Peta Proses Bisnis.....	6
H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024...7	
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
A. Rencana Strategis	9
1. Tujuan dan Sasaran.....	10
2. Kebijakan, Strategi dan Program	11
B. Perjanjian Kinerja (PK).....	13
C. Program untuk Pencapaian Sasaran.....	14
D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja	15
E. Kegiatan Responsif Gender	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	19
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	19

C. Akuntabilitas Anggaran	27
D. Efisiensi Sumber Daya	35
E. Lintas Sektor	36
BAB IV PENUTUP	38
LAMPIRAN	40

Daftar Tabel

Tabel II. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM.....	11
Tabel II. 2 Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12
Tabel II. 3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	13
Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2024	14
Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2024.....	14
Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	18
Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	19
Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN	20
Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020-2024	20
Tabel III. 5 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 Pemerintah Daerah/Lemabaga Lain.....	21
Tabel III. 6 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2024.....	27
Tabel III. 7 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2024	29
Tabel III. 8 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	35
Tabel III. 9 Kegiatan Lintas Sektor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	36

Daftar Gambar

Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2023	4
Gambar I. 6 Bagan Cascading Kinerja Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.....	6
Gambar I. 7 Bagan Peta Proses Bisnis Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.....	7

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 Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. 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

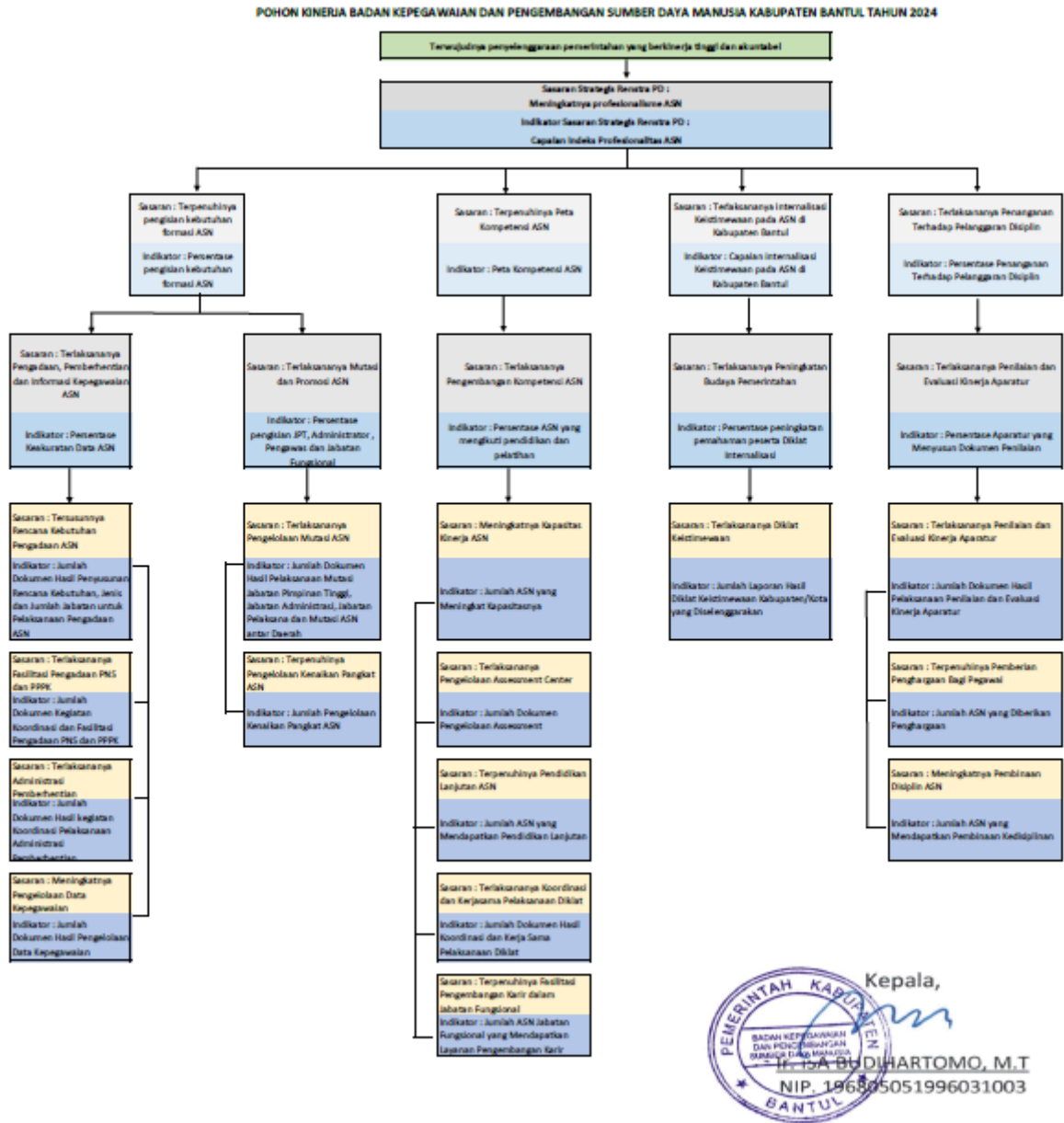
Setiap organisasi publik saat ini diharapkan lebih terbuka dan dapat memberikan suatu transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi publik diharapkan dapat membuat suatu Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*) serta Laporan Pertanggungjawaban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

Pada setiap akhir tahun anggaran, 2024 BKPSDM 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 upaya berkontribusi

pencapaian tujuan/sasaran strategis Pemerintah Daerah. Pencapaian kinerja perangkat daerah merupakan bagian pencapaian kinerja pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan bagan pohon kinerja sebagaimana tersebut di bawah ini :

Gambar I. 1 Bagan Pohon Kinerja BKPSDM Tahun 2024



Kepala,

H. IKA BUDI HARTOMO, M.T
 NIP. 196805051996031003

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.

BKPSDM 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.

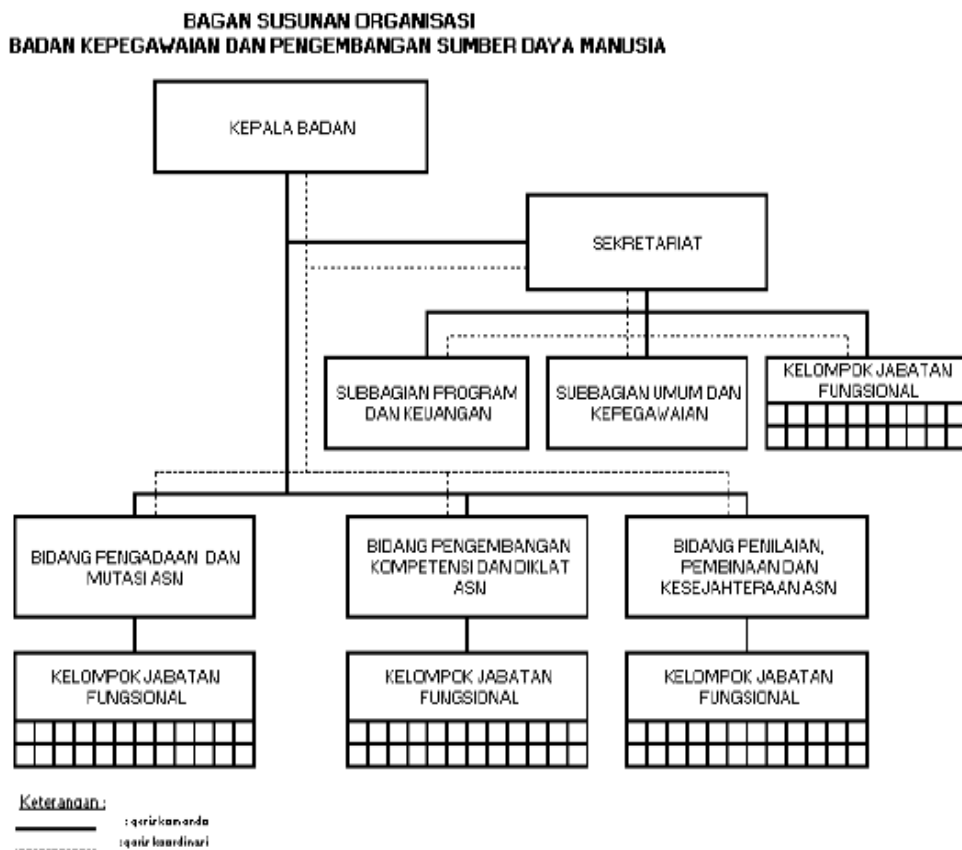
C. Susunan Organisasi

BKPSDM Kabupaten Bantul sebagai bagian dari birokrasi Pemerintah Daerah mempunyai tugas di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. BKPSDM 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. 2 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2024



D. Keragaman Sumber Daya Manusia

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta kegiatan program yang dikelola, sangat ditentukan oleh **kualitas** sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang **mempunyai keahlian** atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Pemenuhan kualifikasi pendidikan pada setiap jenjang jabatan merupakan salah satu indikator yang menentukan kualitas dimaksud. Berdasarkan kualifikasi pendidikan setiap jenjang jabatan, berikut ini data kondisi pegawai BKPSDM:

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi

No	Jabatan	Formasi					Pegawai yang ada					Jenis Kelamin		
		Jml	Kualifikasi				Jml	Kualifikasi				Laki-laki	Perempuan	
1	2	3	4				5	6				7	8	
			S2	S1	D3	SMA		S2	S1	D3	SM	SD		
A.	Jabatan Pimpinan Tinggi	1					1	1					1	
B.	Jabatan Administrasi													
	1. Administrator	4					4	2	2				3	1
	2. Pengawas	2					2	1		1			2	
	3. Pelaksana	34					21	2	6	3	9	1	14	7
C.	Jabatan Fungsional	49					19	3	8	5	3		8	11
	Jumlah	90					47	9	16	9	12	1	28	19

Sumber: Data BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan pegawai menjadi faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dilihat dari tabel di atas pegawai yang paling banyak adalah jenjang pendidikan S1 sebanyak 16 orang kemudian disusul oleh jenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 12 orang, jenjang Pendidikan S2 dan D3 sebanyak masing-masing 9 orang, dan yang terakhir jenjang Pendidikan SD sebanyak 1 orang. Sedangkan apabila dilihat dari komposisi jenis kelamin, pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan.

Jumlah pegawai yang ada masih 52,22% dari jumlah formasi, akan tetapi hal tersebut tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

E. Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu menganalisis isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. BKPSDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan peningkatan profesionalitas ASN, menghadapi isu strategis sebagai berikut :

1. Digitalisasi manajemen ASN;
2. Percepatan penerapan manajemen talenta untuk mendukung manajemen talenta nasional;
3. Pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi (*Corporate University*) yang mengedepankan pemanfaatan teknologi informasi; dan
4. Digitalisasi layanan kepegawaian.

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. Hal tersebut tergambar dalam cascading kinerja sebagaimana tersebut di bawah ini:

Gambar I. 3 Cascading Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul

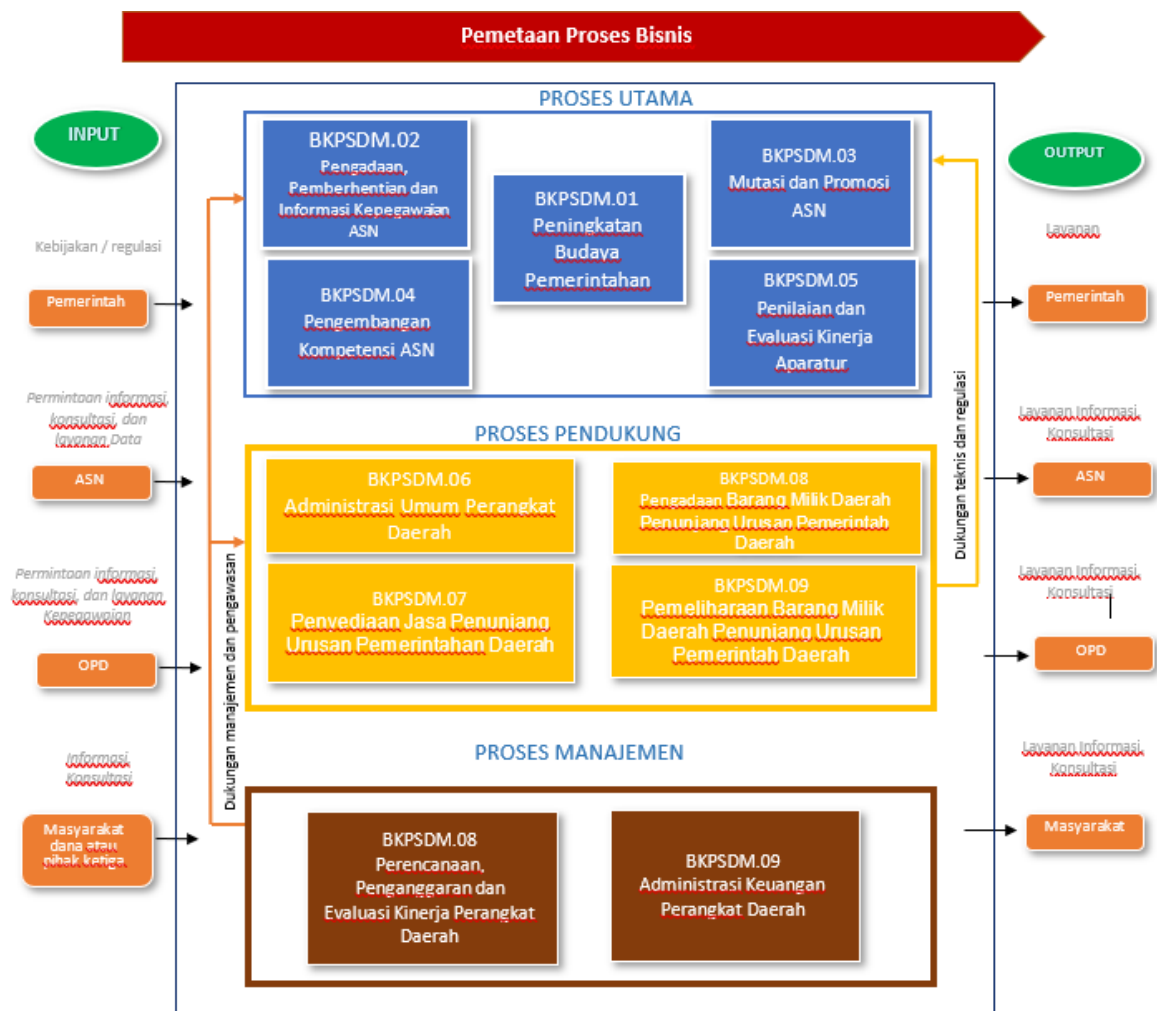


G. Peta Proses Bisnis

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. Selain itu, peta proses bisnis akan mempengaruhi kecepatan bekerja sebuah organisasi. Peta Proses Bisnis merupakan acuan bagi instansi pemerintah untuk 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

Gambar I. 4 *Bagan* Peta Proses Bisnis Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul



H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024

Berdasarkan hasil evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul, sebagaimana telah disampaikan melalui surat nomor 061/521.C/EV.SAKIP/2024 ada catatan saran/rekomendasi yang harus ditindaklanjuti. Adapun saran dan hasil tindak lanjut yang sudah dilakukan sebagai berikut :

Tabel I.2 Tindaklanjut LHE SAKIP Tahun 2024

NO	SARAN/REKOMENDASI	LANGKAH-LANGKAH TINDAKLANJUT
1.	Untuk meningkatkan kualitas laporan kinerja PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. Dokumen Laporan Kinerja BKPSDM agar menyajikan analisis secara mendalam tentang analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yaitu besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasi dari setiap program/kegiatan yang telah dilaksanakan.	Dokumen Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2024 disusun dengan pedoman Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 dan akan menyajikan analisis mendalam terkait efisiensi anggaran pelaksanaan program/kegiatan.

Sumber: BKPSDM 2024

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

RPJPD menegaskan bahwa arah pembangunan jangka panjang daerah menggunakan visi bersama yang menjadi etos kerja, yaitu: “Bantul Progotamansari 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 pembangunan Pemerintah Kabupaten Bantul pada 5 (lima) tahun mendatang mendasarkan pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2006-2025. 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 ditetapkan 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”, selanjutnya disebut sebagai Nawacita II. Selaras dengan hal tersebut, visi Kabupaten Bantul juga berpedoman pada Visi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta 2022-2027, yaitu “Terwujudnya PANCAMULIA Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi”.

Rencana strategis BKPSDM Kabupaten Bantul merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Program dan kegiatan yang selama kurun waktu 2021-2026 telah mengakomodasi dan mempertimbangkan dinamika yang terjadi. Rencana

strategis ditetapkan dengan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

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. BKPSDM 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 tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis dan permasalahan pembangunan. 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 (lima) tahun. Sesuai *cascade* kinerja, BKPSDM Kabupaten Bantul mendukung sasaran daerah yaitu “Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel. Sedangkan sasaran BKPSDM Kabupaten Bantul adalah “Meningkatnya profesionalisme ASN”, dengan indikator Capaian Indeks Profesionalitas ASN. Keselarasan sasaran BKPSDM dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bantul dapat dilihat pada bagan di bawah ini :

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 2024

2. Kebijakan, Strategi dan Program

Penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi pembangunan Pemerintah Daerah. 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. Rumusan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan BKPSDM dalam Perubahan Rencana strategis BKPSDM tahun 2021-2026 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 2024

Berdasarkan rumusan di atas, selanjutnya dijabarkan/ diimplementasikan dalam berbagai program dan kegiatan. Adapun program yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan dimaksud adalah:

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

Pencapaian program yang dilaksanakan dapat diukur keberhasilan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dibutuhkan rumusan ukuran keberhasilan pelaksanaan program yang merupakan ikhtisar/indikator hasil (outcome). Rumusan tersebut selanjutnya ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU). Penetapan IKU dimaksudkan untuk memperoleh ukuran pencapaian keberhasilan yang digunakan dasar peningkatan atau perbaikan kinerja program serta sebagai bentuk akuntabilitas kinerja. Sasaran strategis dan IKU BKPSDM dapat 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 : Renstra BKPSDM 2021-2026

B. Perjanjian Kinerja (PK)

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Sejak tahun 2015 BKPSDM 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

Perjanjian Kinerja Tahun 2024 berisi atau memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran yang disusun sesuai dengan dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kerja (Renja), IKU dan APBD. BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2024 tersebut di bawah ini :

Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	satuan	Target	TW	Target
1	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	73	I	73
					II	73*)
					III	73
					IV	73

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. 9.088.687.632
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.341.697.252
3.	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp. 588.000.000
	Jumlah Anggaran	Rp. 16.018.384.884

*) 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 BKPSDM. Adapun program-program yang mendukung sasaran tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2024

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

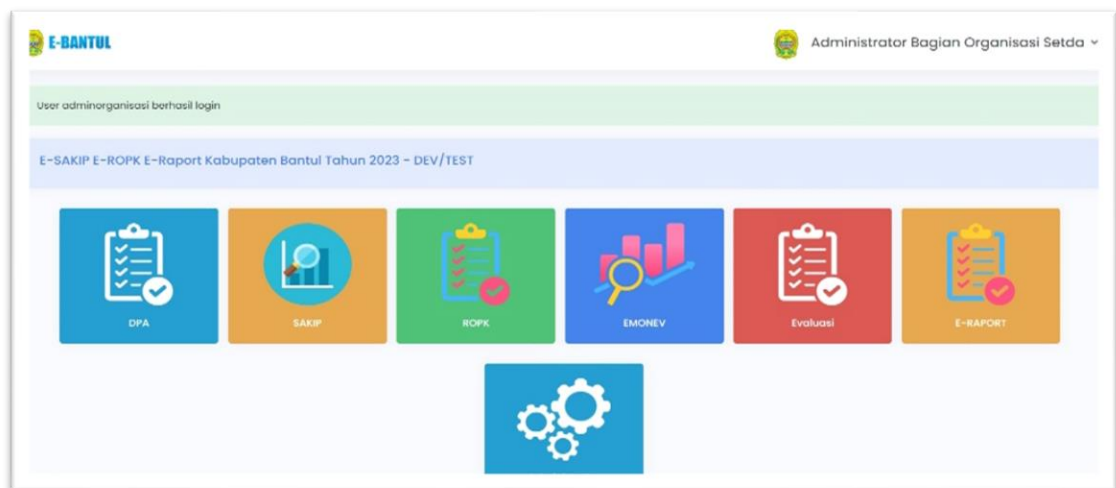
Sumber: Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 (diolah)

D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja

Pelaksanaan kinerja BKPSDM didukung beberapa instrumen yang mempermudah pelaksanaannya, yaitu :

1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, yaitu aplikasi 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. Aplikasi ini dapat diakses melalui tautan <https://esakip.kab-bantul.id/>

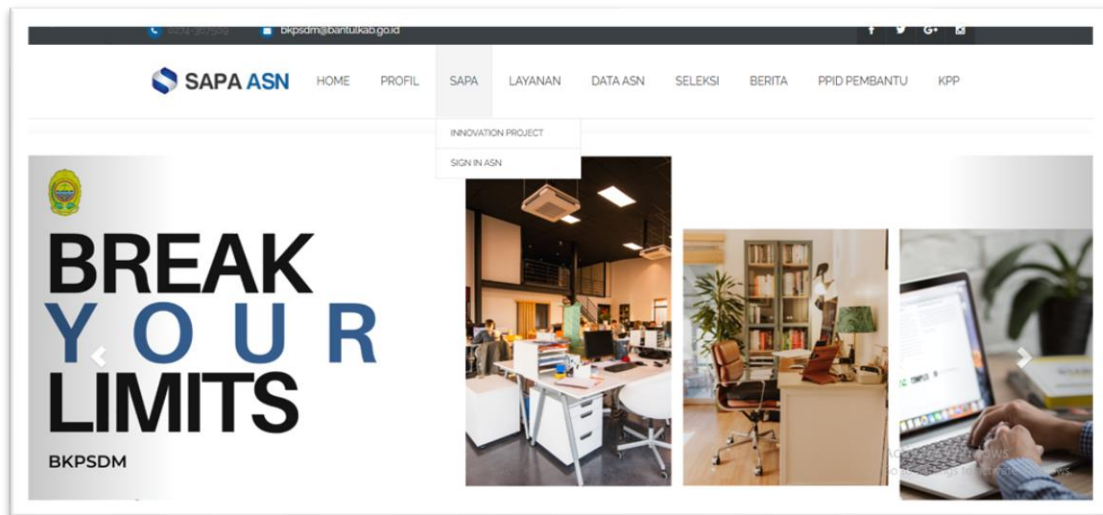
Gambar II. 1 Aplikasi E-SAKIP ROPK



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

2. Aplikasi SAPA ASN merupakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Aplikasi ini terintegrasi dengan beberapa aplikasi layanan manajemen ASN antara lain, SiASN BKN, Simpeg, e-Cuti, e-Presensi, e-Cerai, el-Sultan, TPP, Sobat Karier, LMS, SLKS, Layanan Usul Pensiun dan Layanan Pendidikan Lanjutan.

Gambar II. 2 Aplikasi SAPA ASN



Sumber: <https://asn.bantulkab.go.id>

E. Kegiatan Responsif Gender

Pada tahun 2024 di BKPSDM, kegiatan responsif gender dalam urusan kepegawaian dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip kesetaraan gender diterapkan dalam setiap aspek manajemen kepegawaian, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pemberian kesempatan yang setara dalam pengembangan karir. Beberapa langkah yang diambil untuk mewujudkan hal tersebut antara lain dengan mengimplementasikan kebijakan anti-diskriminasi, menyediakan peluang yang setara bagi perempuan dan laki-laki, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Penyusunan Kebijakan Kepegawaian yang Responsif Gender

Selama tahun 2024, BKPSDM telah menyusun dan mengimplementasikan kebijakan kepegawaian yang responsif terhadap isu gender, yang memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam rekrutmen, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi serta penilaian kinerja pegawai.

2. Rekrutmen Pegawai

Pengadaan ASN menjadi langkah prioritas untuk mewujudkan penyediaan ASN yang berkualitas, profesional serta untuk mengisi kekosongan dalam jabatan. Oleh karena itu, pengadaan ASN harus didasarkan hasil analisis beban kerja dan analisis jabatan yang tepat. Proses rekrutmen pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yang dalam hal ini diampu oleh BKPSDM, telah disesuaikan dengan prinsip kesetaraan gender. Setiap

formasi CASN tidak mencantumkan persyaratan yang cenderung membatasi akses bagi salah satu gender. Formasi CASN dapat diisi oleh laki-laki maupun perempuan sesuai dengan kualifikasi syarat jabatan yang ditetapkan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Setiap ASN diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peningkatan kapasitas tanpa adanya deskriminasi gender. Sehingga seluruh ASN memiliki hak yang sama untuk memperoleh pengembangan kompetensi.

4. Mutasi dan Promosi pegawai

Pengelolaan mutasi dan promosi bertujuan dalam rangka proses pemindahan PNS dari satu Perangkat Daerah ke Perangkat Daerah lain untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih luas (*tour of duty*), pengisian jabatan yang kosong, serta untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*). Dalam proses mutasi dan promosi juga tidak melihat pada salah satu gender tertentu. Pengembangan karir PNS didasarkan pada kualifikasi syarat jabatan yang sudah ditetapkan.

5. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja ASN bertujuan untuk mengukur seberapa baik seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan karier, pemberian penghargaan, serta perbaikan kinerja. Hal tersebut tidak membedakan antara laki-laki maupun Perempuan, akan tetapi penilaian kinerja pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai berdasarkan pada tugas pokok dan fungsinya.

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 akuntabilitas, yaitu 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. Hal ini mendasarkan 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. Regulasi/peraturan ini mengatur 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 ≤ 100	Sangat Tinggi	
2	75 ≤ 90	Tinggi	
3	66 ≤ 75	Sedang	
4	51 ≤ 65	Rendah	
5	≤ 50	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

BKPSDM 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, yaitu Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN).

Pengukuran IP 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. IP ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ditetapkan oleh BKN dalam hal ini BKN Kanreg I Yogyakarta.

Pengukuran target kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Capaian IKU BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Baseline Realisasi		Tahun 2024		
			2022	2023	Target	Realisasi	Persentase Capaian (%)
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	57,44	72,68	73	80,68	110,52

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Tahun 2024, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran BKPSDM berkriteria “Sangat Tinggi” dengan capaian sebesar 110,52%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pada uraian sebelumnya telah disampaikan capaian IKU BKPSDM tahun 2024.

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

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2023	2024			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian terhadap Akhir Renstra tahun 2026(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	72,68	73	80,68	110,52	73	110,52

Sumber: BKPSDM tahun 2024

Capaian kinerja menunjukkan hasil Sangat Tinggi, yaitu dengan nilai 80,68 atau mencapai 110,52% dari target 73 yang ditetapkan pada PK Perubahan tahun 2024. Apabila dibandingkan dengan pencapaian tahun sebelumnya, capaian tahun 2024 memperoleh kenaikan tinggi yaitu sebesar 8 (delapan) angka. Selain itu, capaian ini juga telah melampaui target dari yang ditetapkan pada akhir periode Renstra sebesar 73. Data capaian target IKU BKPSDM setiap periode dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2020	-	68,08
2	2021	-	68,5
3	2022	69	57,44
4	2023	70	72,68
5	2024	73	80,68

Sumber: BKPSDM Tahun 2024

Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi terdiri dari:

1. Dimensi Disiplin, digunakan untuk mengukur data atau informasi lainnya yang memuat hukuman yang telah diterima PNS. Dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari seluruh pengukuran.
2. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data kualifikasi pendidikan formal PNS paling tinggi hingga yang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari seluruh pengukuran.
3. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data atau informasi riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang memiliki kesesuaian dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari seluruh pengukuran.

4. Dimensi Kinerja, digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan Tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 30% dari seluruh pengukuran.

Komparasi capaian nilai berdasarkan dimensi pada penilaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Bantul tahun 2024 sebagai berikut :

- Dimensi kualifikasi pendidikan mencapai 21,59 nilai sedangkan pada tahun 2023 adalah 21,28 nilai;
- Dimensi kompetensi mencapai 29,11 nilai sedangkan pada tahun 2023 adalah 21,43 nilai;
- Dimensi kinerja mencapai 24,97 nilai sedangkan pada tahun 2023 adalah 24,97 nilai; dan
- Dimensi disiplin baik tahun 2024 maupun tahun 2023 mencapai 5,00 nilai.

Namun, keberhasilan pencapaian target IKU yang diperoleh BKPSDM Kab Bantul apabila dibandingkan capaian yang sama oleh Pemerintah Daerah/Lembaga sejenis di Daerah Istimewa Yogyakarta masih membutuhkan upaya percepatan dan optimalisasi. Hal ini dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel III. 5 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 Pemerintah Daerah/Lemabaga Lain

No	Instansi	Capaian IP ASN	Kategori
1	Badan Kepegawaian Negara (Kanreg I Yogyakarta)	80,61	Sedang
2	Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	85,13	Tinggi
3	Pemerintah Kota Yogyakarta	83,51	Tinggi
4	Pemerintah Kab. Kulon Progo	83,03	Tinggi
5	Pemerintah Kab. Sleman	82,93	Tinggi
6	Pemerintah Kab. Bantul*	80,68	Sedang
7	Pemerintah Kab. Gunung Kidul	80,45	Sedang

Sumber: Surat BKN Nomor : 416/B-AK.02.01/SD/KR.I/ 2024 tanggal 1 Oktober 2024

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 SIASN.

Faktor penghambat dalam pencapaian IKU Capaian Indeks Profesionalitas ASN disampaikan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi untuk pelayanan kepegawaian;
2. Kualitas database kepegawaian belum terupdate;
3. SOP yang belum menyesuaikan perubahan kebijakan;
4. Belum terlaksananya Manajemen ASN berdasarkan sistem merit secara komprehensif;
5. Penilaian kinerja ASN belum optimal.

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

1. Digitalisasi, pembaharuan, pengembangan dan integrasi aplikasi sistem informasi kepegawaian;
2. Peningkatan kualitas data dengan melakukan optimalisasi sumber daya aparatur dan pembaharuan secara berkala;
3. Menyusun dan mensosialisasikan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas terkait setiap proses administrasi kepegawaian;
4. Pembangunan Modul Manajemen Talenta pada Aplikasi SAPA ASN, membuat program rencana suksesi untuk posisi jabatan eselon, di mana ASN yang berpotensi dipersiapkan untuk posisi tersebut
5. Menyusun tim kerja yang sesuai dengan kapasitas individu.

Capaian kinerja BKPSDM merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan untuk mencapai sasaran “Meningkatnya Profesionalisme ASN” pada tahun 2024. Adapun program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah, memiliki 3 indikator kinerja dengan target dan capaian sebagai berikut :

- Persentase pengisian kebutuhan formasi ASN (target 81 persen dan terealisasi 75,97 persen),
- Peta Kompetensi ASN (target 45 persen terealisasi 58,11 persen),
- Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin (target 100 persen terealisasi 100 persen) pada tahun 2024.

Program Kepegawaian Daerah ini dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan indikator kinerja Persentase Keakuratan Data ASN (target 98 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 80 persen terealisasi 76,38 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 99,38 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 82.55 Angka dan terealisasi sebesar 83,38 Angka pada tahun 2024. Program ini didukung kegiatan antara lain :

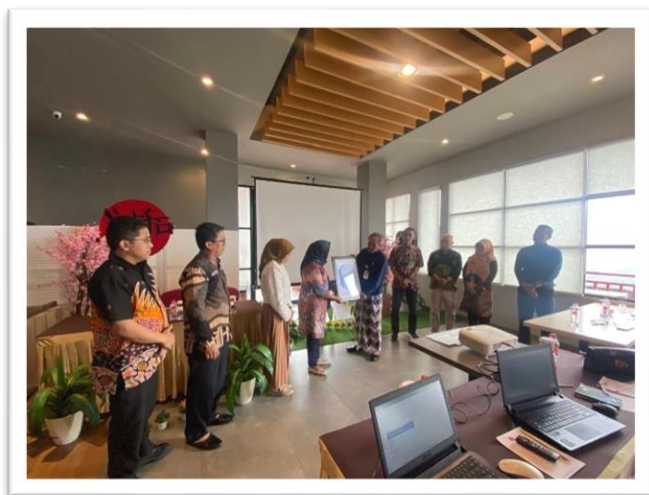
- a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator kinerja Capaian Kinerja Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (target 95,4 persen terealisasi 95,4 persen). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :
 1. Subkegiatan 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 95,4 persen terealisasi 95,4 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 97,2 persen terealisasi 97,2 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 60 persen dan terealisasi 43,09 persen pada tahun 2024. 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.

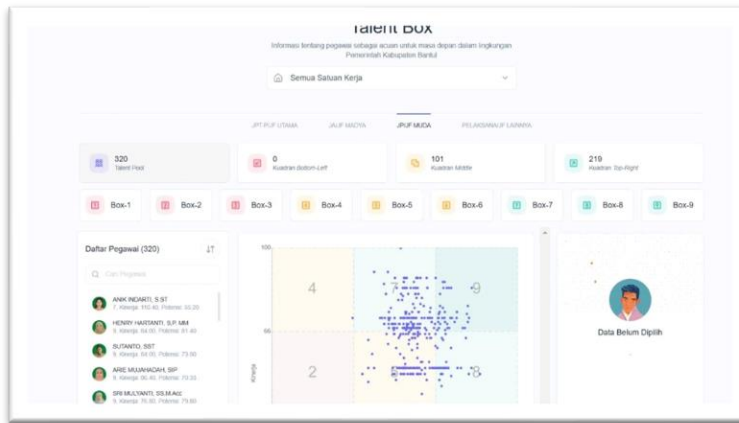
Pencapaian kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan saasaran tersebut dilakukan terobosan dan inovasi sebagai berikut :

1. Sertifikasi ISO 27001:2022 tentang Sistem Manajemen Keamanan Informasi (SMKI). Pada era digital saat ini, pelayanan publik menggunakan dan memanfaatkan digitalisasi data. Penggunaan digitalisasi data tersebut harus diimbangi dengan perlindungan segala informasi yang dimiliki oleh pegawai baik digital, *hardcopy* atau *Cloud* dari gangguan atau serangan *cyber attack*. ISO 27001:2022 merupakan suatu standar Internasional dalam menerapkan sistem manajemen kewanan informasi atau lebih dikenal dengan *Information Security Management Systems (ISMS)*. Penerapan standar ISO 27001:2022 akan membantu organisasi atau perusahaan dalam membangun dan memelihara sistem manajemen keamanan informasi (SMKI).



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul 2024

2. Pengembangan modul Manajemen Talenta pada Aplikasi SAPA ASN. Dalam rangka menemukan dan mempersiapkan ASN yang nantinya akan mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi, untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi dan mendorong peningkatan profesionalisme jabatan serta memberikan kejelasan dan kepastian karier dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul 2024

C. Akuntabilitas Anggaran

Pada tahun 2024, pembiayaan netto yang dimungkinkan untuk dibelanjakan membiayai program kegiatan sebesar Rp 8.985.941.994 yang digunakan untuk membiayai Belanja kegiatan. Sedangkan realisasi belanja sebesar Rp8.403.256.368 atau sebesar 93,52%. Perhitungan belanja tersebut diluar anggaran belanja gaji dan tunjangan ASN dengan pagu sebesar Rp7.170.076.890 dan terealisasi sebesar Rp6.751.237.767 atau sebesar 94,16%.

Alokasi anggaran belanja Tahun 2024 yang digunakan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis sebagai berikut:

Tabel III. 6 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	7.067.331.252	78,65
	Jumlah	7.067.331.252	78,65
	Belanja Pendukung	1.918.610.742	21,35
	Total Belanja	8.985.941.994	100

Sumber : BKPSDM 2024

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 Rp7.067.331.252 atau sebesar 78,65% dari total belanja,

realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar 96,25%. Sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp1.918.610.742 atau sebesar 21,35% dari total belanja, realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 83,44%.

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 Rp7.170.076.890 teralisasi sebesar Rp6.751.237.767 atau 94,16%.

Anggaran dan realisasi belanja Tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III. 7 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2024

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	2 Dok	2 Dok	100	7.687.500	6.962.500	90,57
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dok	2 Dok	100	1.001.120.520	934.941.520	93,39
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	399 Dok	404 Dok	100	120.775.000	109.700.000	90,83
4	Sub. Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	25 Dok	25 Dok	100	66.035.232	65.547.696	99,26
5	Sub. Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan	6.500 Dok	220 Dok	3,38	371.747.500	342.272.500	92,07

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
		Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah						
6	Sub. Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.500 Dok	1.878 Dok	125,2	92.872.500	89.147.500	95,99
7	Sub. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	12 Orang	12 Orang	100	4.750.000	4.495.000	94,63
8	Sub. Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment	2.000 Dok	2.343 Dok	117,15	155.700.000	153.832.900	98,80
9	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	43 Orang	40 Orang	93,02	5.010.000	4.487.500	89,57
10	Sub. Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	10 Dok	10 Dok	100	4.043.152.000	3.927.907.669	97,15
11	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	15 Orang	20 Orang	133	14.250.000	13.310.000	93,40
12	Sub. Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.945 Dok	7.929 Dok	99,79	164.925.000	163.852.500	99,35

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
13	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	230 Orang	231 Orang	100,4	362.300.000	354.025.000	97,72
14	Sub. Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	30 Orang	21 Orang	70	69.000.000	55.414.000	80,31
15	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan	Jumlah Laporan Hasil Diklat Keistimewaan Kabupaten/Kota yang Diselenggarakan	1 Lap	1 Lap	100	588.000.000	576.402.000	98,03
Anggaran Pendukung								
16	Sub. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dok	10 Dok	100	3.000.000	2.992.500	99,75
17	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Lap	7 Lap	100	3.500.000	2.925.000	83,57
18	Sub. Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	49 O/b	47 O/b	100	7.170.076.890	6.751.237.767	94,16
19	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dok	12 Dok	100	142.560.000	142.560.000	100

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
20	Sub. Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulan/ Triwulan/ Semester SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulan/Triwulan/Semester SKPD	22 Lap	22 Lap	100	3.000.000	2.999.500	99,98
21	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	438.097.602	338.444.800	77,25
22	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	25.189.108	24.893.895	98,83
23	Sub. Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	25.350.300	23.655.000	93,31
24	Sub. Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 Dok	24 Dok	100	3.000.000	2.880.000	96,00
25	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	20 Lap	25 Lap	125	11.200.000	11.135.000	99,42

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
26	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	110 Lap	99 Lap	90,00	528.485.500	348.848.051	66,01
27	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dok	2 Dok	100	33.261.000	33.236.000	99,90
28	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	3 Dok	3 Dok	100	304.320.000	297.558.000	97,78
29	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Lap	12 Lap	100	1.500.000	1.200.400	80,03
30	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Lap	12 Lap	100	6.600.000	5.980.234	90,61
31	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Lap	12 Lap	100	59.360.000	51.751.527	87,18

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
32	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	24 Lap	24 Lap	100	55.610.232	55.610.196	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	274.577.000	254.287.980	92,61

Sumber : esakip ROPK tahun 2024

D. Efisiensi Sumber Daya

Alokasi anggaran digunakan untuk membiayai pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka pencapaian Indikator Kinerja Utama. Namun, dalam pemanfaatan/belanja anggaran diupayakan adanya efisiensi. Efisiensi belanja Tahun 2024 disajikan sebagai berikut:

Tabel III. 8 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	Efisiensi	%
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	73	80,68	110,52	7.067.331.252	6.802.298.285	265.032.967	3,75
	Jumlah							
	Belanja Pendukung				1.918.610.742	1.600.958.083	317.652.659	16,56
	Total Belanja				8.985.941.994	8.403.256.368	582.685.626	6,48

Sumber : esakip ROPK tahun 2024 diolah

Berdasarkan tabel di atas, realisasi belanja pada tahun 2024 sebesar 93,52% dari total anggaran belanja yang dialokasikan dengan capaian target 100%. Efisiensi belanja sebesar 6,48% 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 6,48% berasal dari program/kegiatan utama sebesar 3,75% dan efisiensi dari program/kegiatan pendukung sebesar 16,56%. Efisiensi tersebut bersumber dari :

1. Sisa anggaran dari belanja modal peralatan kantor (lemari arsip, kursi, AC, TV, proyektor, dan sekat ruang kerja);
2. Efisiensi anggaran dari belanja perjalanan dinas luar daerah;
3. Efisiensi anggaran dari belanja makanan dan minuman kegiatan;
4. Efisiensi anggaran dari belanja pemeliharaan (*service dan maintenance*) peralatan/perengkapan kantor dan kendaraan dinas/operasional;
5. Efisiensi anggaran dari belanja rangkaian kegiatan seleksi CASN yang jadwalnya beririsan hari dengan Pemerintah Daerah lain, sehingga biaya kegiatan dibebankan kepada Pemerintah Daerah selanjutnya;

6. Efisiensi anggaran dari honorarium narasumber kegiatan;
7. Efisiensi anggaran dari belanja *medical check-up* untuk rekomendasi PNS sakit.

E. Lintas Sektor

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

Tabel III. 9 Kegiatan Lintas Sektor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

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 seleksi (SKD dan SKB) dan penetapan kelulusan akhir 	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	Terlaksananya seleksi CASN yang transparan dan akuntabel
2	Pengelolaan Mutasi ASN	Kemendagri, BKD DIY	Penetapan mutasi PNS antar daerah /provinsi	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan	22 Dokumen	Terselesaikannya proses mutasi PNS antar daerah

No	Kegiatan Lintas Sektoral	Pihak	Kontribusi	Keluaran	Capaian Kinerja	Manfaat
				Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		
3	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKN, BKD DIY	Verifikator berkas usulan kenaikan pangkat dan menetapkan SK kenaikan pangkat bagi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.878 Dokumen	Terselesaikannya kenaikan pangkat ASN
4	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKN	Verifikator berkas usulan pensiun dan pertimbangan teknis	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	404 Dokumen	- Terselesaikannya Administrasi Pemberhentian PNS - Terjaminnya dana pensiun PNS
5	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKD DIY	Fasilitator pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	12 Orang	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
6	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Lembaga Pendidikan	Mitra dalam Pendidikan lanjutan ASN di lingkungan Pemkab Bantul	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	40 Orang	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
7	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	LAN RI, Bandiklat DIY	Fasilitator penyelenggaraan pelatihan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	10 Dokumen	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
8	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKN	Fasilitator aplikasi penilaian kinerja pegawai (E Kinerja)	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8.217 Dokumen	Terlaksananya penilaian kinerja 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.

Berdasarkan laporan kinerja, secara umum BKPSDM Kabupaten Bantul telah memperoleh pencapaian kinerja yang baik atas sasaran strategis, yaitu 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 pendukung keberhasilan tercapainya sasaran BKPSDM 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 stakeholder
- 4) Tersedianya aplikasi kepegawaian (SAPA ASN) yang sudah tersinkronisasi dengan aplikasi kepegawaian nasional SIASN.

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

- 1) Digitalisasi, pembaharuan, pengembangan dan integrasi sistem informasi kepegawaian;
- 2) Peningkatan kualitas data dengan melakukan pembaharuan secara berkala dan optimalisasi sumber daya aparatur;
- 3) Menyusun dan mensosialisasikan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas terkait setiap proses administrasi kepegawaian;

- 4) Pembangunan Modul Manajemen Talenta pada Aplikasi SAPA ASN, membuat program rencana suksesi untuk posisi jabatan eselon, di mana ASN yang berpotensi dipersiapkan untuk posisi tersebut
- 5) Menyusun tim kerja yang sesuai dengan kompetensi individu.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2024. 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	73	81	82	82

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Jabatan : Kepala Badan
 Tahun Anggaran : 2024

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	73	Triwulan I	73
					Triwulan II	73*)
					Triwulan III	73
					Triwulan IV	73

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	Rp. 9.088.687.632
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.341.697.252
3.	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Jumlah Anggaran	Rp. 588.000.000 Rp. 16.018.384.884

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

Bantul, 19 Agustus 2024



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 (BKPSDM) KABUPATEN BANTUL
TAHUN 2023**

NOMOR : 061/521.C/EV.SAKIP/2024
TANGGAL : 18 MARET 2024

1



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL

INSPEKTORAT DAERAH

ꦒꦤ꧀ꦠꦸꦭꦏꦧꦸꦥꦠꦺꦤ꧀ꦧꦠꦸꦭ

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 : 061/521.C/EV.SAKIP/2024 Bantul, 18 Maret 2024
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul Tahun 2023
Kepada:
Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul
di Bantul

Dengan hormat kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul Tahun 2023, 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 Pemerintah 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. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024;
- f. Surat Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 49 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
- g. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Bantul Nomor T/700.1.2/00521/PKPT/2024 tentang Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Bantul pada: Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia, Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (Kundha Niti Mandala Sarta Tata Sasana), Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kalurahan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dan Kapanewon Bantul.

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 Inspektorat Daerah selaku APIP agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continuous 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 tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP; dan
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
- b. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja; dan
- c. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.

5. Metodologi Evaluasi

Dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP ini, metodologi yang digunakan adalah wawancara, pengumpulan data, verifikasi dokumen, klarifikasi, dan selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka memperoleh kesimpulan terhadap tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.

6. Gambaran Umum

- a. Dasar hukum pembentukan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul dibentuk berpedoman pada:
Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 49 Tahun 2023 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan

Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

b. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

c. Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka

pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi. sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak satu indikator utama.

Berdasarkan hasil evaluasi atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2023, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah 103,82 % Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja sebagai berikut :

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

6

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2023 adalah sebesar 103,82% termasuk dalam kategori kinerja kriteria sangat tinggi.

Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2022) sebesar 57,44 atau tercapai sebesar 79,03%, maka capaian tahun 2023 meningkat sebesar 24,79%.

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat rekomendasi berupa belum terdapat dokumen perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) sehingga Inspektorat Kabupaten Bantul merekomendasikan agar Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). Rekomendasi tersebut telah selesai ditindaklanjuti pada LKj tahun 2023 pada Bab I halaman 10.

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 (BKPSDM) Kabupaten Bantul memperoleh nilai sebesar 83,38. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,18	87,27
b.	Pengukuran Kinerja	30	26,10	87,00
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,90	79,33

7

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
d.	Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,20	76,80
Hasil Final Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		100	83,38	83,38

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 26.18 atau 87,27% dari bobot sebesar 30%;

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	26,18	87,27
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 (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	7,05	77,27
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	13,13	87,50

Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul telah melakukan

memenuhi seluruh dokumen perencanaan kinerja.

- Dokumen Perencanaan kinerja sebagian besar telah memenuhi standar yang baik, untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).
- Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal ini dibuktikan salah satunya dengan dilakukannya perubahan perjanjian kinerja.

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 26,10 atau 87,00% dari bobot sebesar 30%;

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	26,10	87,00
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	5,40	90,00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	8,10	90,00
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,60	84,00

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Telah tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja serta mekanisme pengumpulan data kinerja.
- Pengukuran kinerja telah dilakukan melalui Aplikasi eSAKIP ROPK untuk setiap level/jenjang.
- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 11,90 atau 79,33% dari bobot sebesar 15%;

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	11,90	79,33
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,85	95,00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,80	84,44
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	70,00

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan

sebagai berikut:

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja.
- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dan hanya membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja 1 tahun sebelumnya (2022) dan target akhir renstra 2026.
- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja namun hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan dan belum menyajikan analisis tentang besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan dari setiap program/kegiatan yang telah dilaksanakan.
- Dari Aspek Kualitas dokumen pelaporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional (*Benchmark Kinerja*).
- Dalam Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 19,20 atau 76,80% dari bobot sebesar 25%.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	19,20	76,80

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50	90,00
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	6,45	86,00
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,00	8,28	69,00

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya, mengalami peningkatan sebesar 0,66% yaitu dari 82,72 menjadi 83,38 pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja dibandingkan tahun sebelumnya.

2. Rekomendasi

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, direkomendasikan agar dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan kualitas laporan kinerja PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dokumen Laporan Kinerja BKPSDM agar menyajikan analisis secara mendalam tentang analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yaitu besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan dari setiap program/kegiatan yang telah dilaksanakan.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul memperoleh nilai 83,38. 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 (BKPSDM) 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul Tahun 2023, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR,


Drs. ISDARMOKO, M.Pd, M.M.Par.
Pemhna Utama Muda
NIP. 196407271993031003

