



# LAPORAN KINERJA TAHUN 2025



**Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia (BKPSDM)  
Kabupaten Bantul,**

# LAPORAN KINERJA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM)**

**TAHUN 2026**

## Kata Pengantar

---

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas, fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap Perangkat Daerah disertai dengan tantangan dan permasalahan yang dihadapi. Laporan ini menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2025.

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 Laporan Kinerja ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Bantul,                      Februari 2026

Kepala.



**RENI MARIASTUTI, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 197207021998032007**

## **Ikhtisat Eksekutif**

---

Pada tahun 2025 terjadi transisi perencanaan pembangunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) periode tahun 2021-2026 menuju periode tahun 2025-2029. Kondisi ini menyebabkan pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur 2 (dua) perjanjian kinerja yaitu Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2025.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul Tahun 2025 dalam mewujudkan tujuan dan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sasaran : Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN)

- Dengan indikator “Capaian Indeks Profesionalitas ASN” yang diukur dari Hasil penilaian yang dilaksanakan oleh BKN.
- Target tahun 2025 sebesar 81 Nilai dan tercapai sebesar 82,98 Nilai, dengan demikian capaian initelah melampaui target dengan persentase realisasi sebesar 102,44 Persen.

2. Dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

Tujuan 1 : Mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang professional

- Dengan indikator “Capaian Indeks Profesionalitas ASN” yang diukur dari Hasil penilaian yang dilaksanakan oleh BKN.
- Target tahun 2025 sebesar 81 Nilai dan tercapai sebesar 82,98 Nilai, dengan demikian capaian initelah melampaui target dengan persentase realisasi sebesar 102,44 Persen.

Sasaran 1 : Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi

- Dengan indikator Capaian Nilai Sistem Merit atas Hasil Penilaian BKN atas Indikator Aspek Sistem Merit Kabupaten Bantul.
- Target tahun 2025 sebesar 287,5 Nilai dan terealisasi sama dengan target. yang disebabkan pada Tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian oleh BKN dikarenakan adanya penyesuaian/penataan fungsi dan tugas BKN pasca penghapusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Pencapaian kinerja sebagaimana tersebut menghadapi beberapa tantangan untuk memperoleh perhatian agar ke depan tidak menghambat atau menghalangi kinerja, yaitu:

1. Perubahan kebijakan manajemen ASN;
2. Optimalisasi Manajemen ASN berdasarkan sistem merit;
3. Integrasi dan pemanfaatan data kepegawaian untuk pertimbangan kebijakan manajemen ASN.

Berkenaan dengan tantangan, dilakukan langkah strategis untuk meningkatkan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen talenta ASN secara konsisten untuk mendukung pengembangan karier dan kinerja organisasi;
2. Pemanfaatan dan pengembangan *Bantul Corporate University* untuk Pengembangan kompetensi ASN;
3. Penerapan dan penguatan budaya kerja berbasis kinerja dan integritas melalui sistem penilaian kinerja yang objektif, pemberian penghargaan (*reward*), serta penerapan sanksi secara konsisten;
4. Pengembangan dan integrasi sistem informasi kepegawaian guna mendukung penyediaan data ASN yang akurat, *up to date*, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan keputusan berbasis data.

Selanjutnya, berdasarkan capaian kinerja keuangan BKPSDM, diperoleh data bahwa alokasi anggaran tahun 2025 sebesar Rp7.020.034.336,00 dapat direalisasikan dalam belanja sebesar Rp6.761.091.998,00 atau sebesar 96,31% dari total anggaran.

## Daftar Isi

---

Kata Pengantar .....	II
Ikhtisat Eksekutif .....	III
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Pembentukan OPD.....	2
C. Susunan Organisasi .....	3
D. Keragaman SDM .....	4
E. Isu Strategis.....	5
F. Cascading Kinerja .....	5
6	
G. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025 .....	7
BABII Perencanaan Kinerja.....	9
A. Rencana Strategis .....	9
1. Tujuan dan Sasaran .....	10
2. Kebijakan, Strategi dan Program.....	11
B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 .....	14
C. Program untuk Pencapaian Sasaran .....	15
D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja.....	16
BAB III Akuntabilitas.....	18
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025.....	19
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	20
B.1. Sasaran BKPSDM Kabupaten Bantul dalam Perjanjian Kinerja (PK) 2025 .....	20
B.2. Tujuan dan Sasaran BKPSDM dalam Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025 .....	20

B.2.1 Tujuan BKPSDM “Mewujudkan ASN sebagai pelayan Publik yang profesional” .....	20
B.2.2 Sasaran BKPSDM “Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi” .....	23
C. Akuntabilitas Anggaran.....	39
D. Efisiensi Sumber Daya .....	45
E. Analisis Program/ Kegiatan Terkait Dengan Pengarustamaan Gender .....	46
F. Lintas Sektor.....	48
BAB IV Penutup .....	50

## **Daftar Tabel**

---

Tabel I. 1 Sejarah Perangkat Daerah .....	2
Tabel I. 2 Strategi dan Kebijakan .....	4
Tabel II. 1 Keterkaitan Visi. Misi. Tujuan dan Sasaran .....	10
Tabel II. 2 Keterkaitan Visi. Misi. Tujuan dan Sasaran RPJMD Periode 2025-2029 ..	11
Tabel II. 3 Strategi dan Kebijakan Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	12
Tabel II. 4 Tujuan. Sasaran dan Indikator Kinerja Utama Renstra Tahun 2021-2026 .	13
Tabel II. 5 Tujuan. Sasaran dan Indikato Indikator Kinerja Utama Renstra Tahun 2025- 2029.....	13
Tabel II. 6 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 .....	14
Tabel II. 7 Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029.....	15
Tabel II. 8 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026.....	16
Tabel II. 9 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029.....	16
Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	18
Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025 Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 .....	19
Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran .....	20
Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021-2025.....	21
Tabel III. 5 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 Pemerintah Daerah/Lembaga Lain .....	23
Tabel III. 6 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran .....	24
Tabel III. 7 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran dst .....	24
Tabel III. 8 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Tahun 2025 .....	39
Tabel III. 9 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025 .....	41
Tabel III. 10 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2025 .....	45
Tabel III. 11 Inventarisasi Lintas Sektoral.....	48

## Daftar Tabel

---

Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2025.....	4
Gambar I. 2 Cascading Kinerja Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.....	6
Gambar II. 1 Aplikasi E-SAKIP ROPK.....	17
Gambar II. 2 Aplikasi SAPA ASN .....	17
Gambar III. 1 Surveillance ISO/IEC 27001:2022.....	37
Gambar III. 2 Aplikasi Manajemen Talenta .....	37
Gambar III. 3 Peluncuran Bantul Corpu .....	38

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas/pertanggungjawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (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 Laporan Kinerja 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.

Setiap akhir tahun anggaran, 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.

## B. Pembentukan OPD

Kebutuhan pelayanan kepada masyarakat berkembang dinamis seiring dengan perkembangan kehidupan. Berkenaan dengan hal tersebut, organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bantul dituntut mengikutinya. Selain itu, perubahan peraturan perundangan yang berlaku juga menuntut perubahan organisasi baik dalam struktur maupun kewenangan ketugasn. BKPSDM dalam perjalanan sejarahnya juga tidak lepas dari perubahan tersebut. Adapun sejarah perjalanan perubahan struktur BKPSDM, sebagai berikut:

**Tabel I. 1 Sejarah Perangkat Daerah**

No	Nama OPD	Dasar Hukum
1	Bagian Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom</li> <li>2. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Badan Kepegawaian Daerah</li> </ol>
2	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah;</li> <li>2. Peraturan Bupati Bantul Nomor 60 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul</li> </ol>
3	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susuna Perangkat Daerah Kabupaten Bantul</li> <li>2. Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Oeganisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul</li> </ol>
4	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	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.
5	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	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

Sumber: Data BKPSDM per 31 Desember 2025

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:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaa 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.

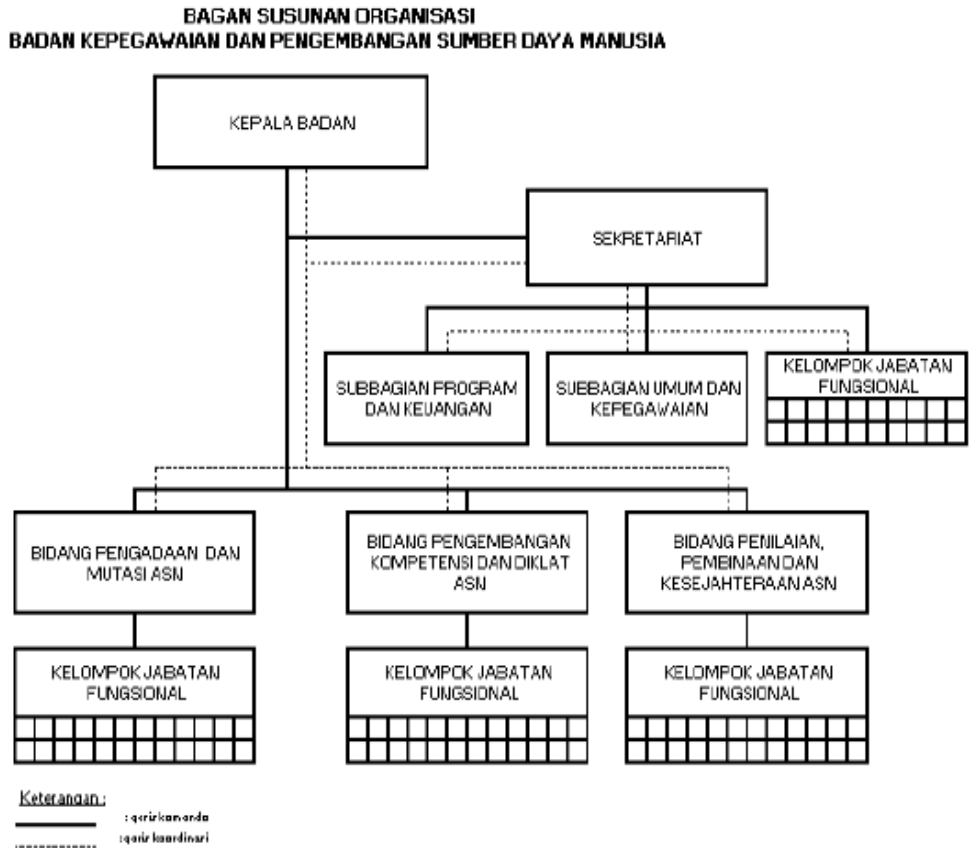
### **C. Susunan Organisasi**

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. 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 BKPSDM Kabupaten Bantul sebagai tersebut dalam gambar di bawah ini:

**Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2025**



Sumber: Data BKPSDM per 31 Desember 2025

### D. Keragaman SDM

Untuk menjalankan tugas dan fungsi secara optimal, BKPSDM di dukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) per 31 Desember 2025 sebanyak 48 orang, dengan komposisi pegawai sebagai berikut :

**Tabel I. 2 Strategi dan Kebijakan**

No	Jabatan	Formasi	Pegawai Terisi								
			Jml	Kualifikasi						Jenis Kelamin	
				SD	SMP	SMA	D.III	D.IV/S1	S2	L	P
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1						1		1
2.	Jabatan Administrasi										
	a. Administrator	4	4					2	2	3	1
	b. Pengawas	2	2				1		1	2	
	c. Pelaksana	34	17	1		6	2	7	1	13	4
3.	Jabatan Fungsional	49	24				9	11	4	8	16
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>48</b>	<b>1</b>		<b>6</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>22</b>

Sumber: Data BKPSDM per 31 Desember 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2. tingkat pendidikan pegawai menjadi faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dilihat dari tabel di atas pegawai yang paling banyak adalah jenjang pendidikan S1 sebanyak 20 orang kemudian disusul oleh jenjang pendidikan D.III sebanyak 12 orang, jenjang Pendidikan S2 sebanyak 9 orang, D3 sebanyak 6 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.

Walaupun jumlah pegawai yang ada masih 53.3% dari jumlah formasi, akan tetapi hal tersebut tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja BKPSDM.

## **E. Isu Strategis**

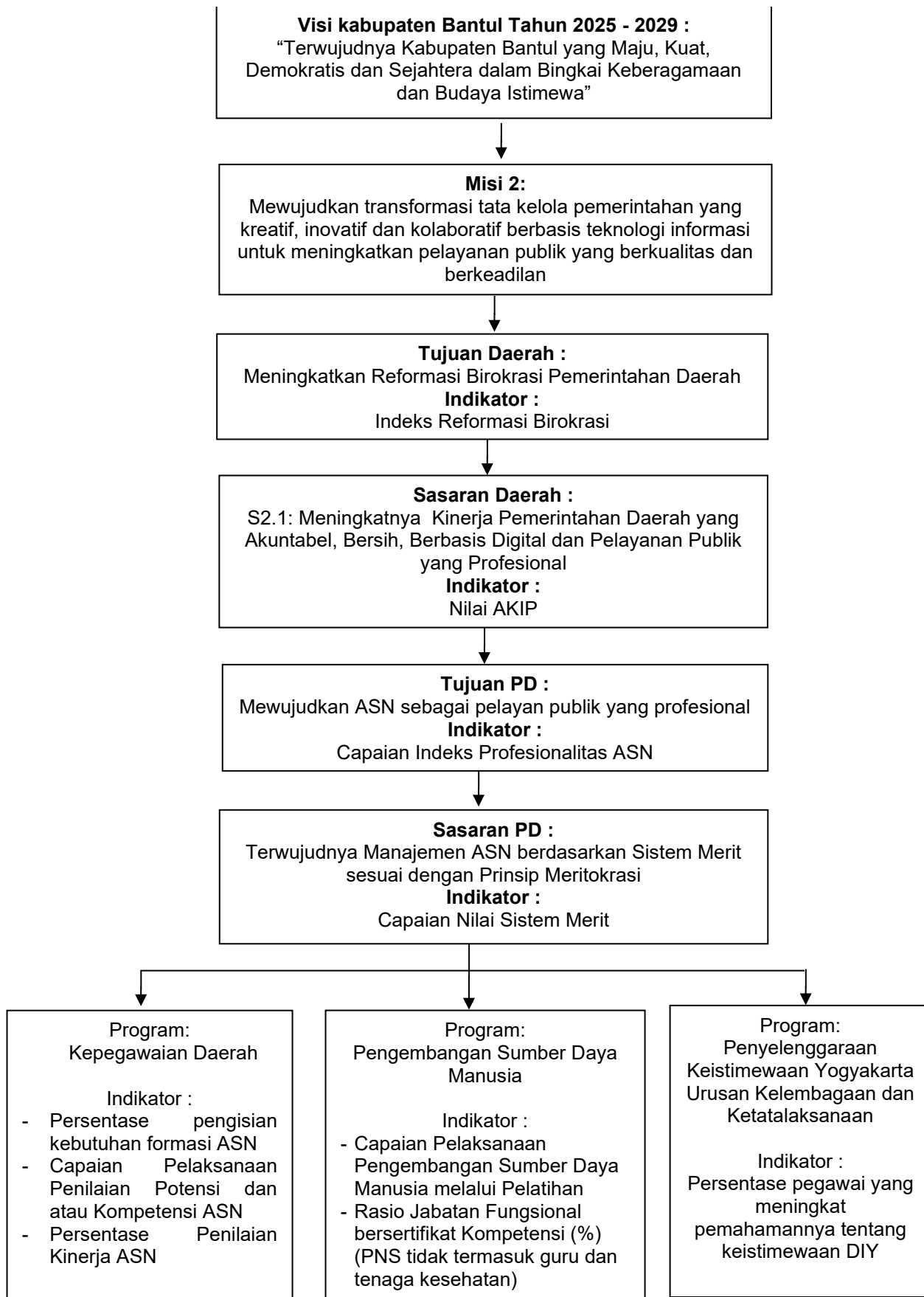
Eksistensi sebuah institusi bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu menganalisis isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. BKPSDM Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang berkaitan dengan urusan kepegawaian, menghadapi isu strategis antara lain sebagai berikut :

1. Percepatan Penerapan Manajemen Talenta berdasarkan Sistem Merit;
2. Transformasi sistem pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi, modern, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi;
3. Digitalisasi layanan kepegawaian untuk penyelenggaraan pemerintahan yang efektif.

## **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 Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Kabupaten Bantul dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut:

**Gambar I. 2 Cascading Kinerja Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul**



## G. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

Berdasarkan Evaluasi SAKIP Tahun 2025 oleh Inspektorat Kabupaten Bantul yang disampaikan dengan Surat Inspektur Daerah Kabupaten Bantul Nomor 061/0469.C/Ev.SAKIP/2025 tanggal 22 April 2025, perihal Laporan Evaluasi atas Implementasi Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul disampaikan saran/rekomendasi sebagai berikut :

Rekomendasi 1 :

a) Rekomendasi :

Meninjau. menganalisis kembali dan berkoordinasi dengan pihak terkait pohon kinerja yang telah disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 untuk memastikan pohon kinerja telah mempertimbangkan CSF yang menjadi area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja, sehingga hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) dapat terbangun secara cukup. Dengan penjenjangan kinerja yang baik. seluruh unit kerja dapat secara efektif mendukung pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perangkat daerah

b) Tindaklanjut Rekomendasi :

Pohon kinerja telah disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 dengan memastikan pohon kinerja yang mempertimbangkan CSF yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja, sehingga hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting), dengan tujuan dan peningkatan kinerja perangkat daerah.

c) Bukti Dukung :

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EH0Zqi2UvYpz1r25tv\\_Uasdo1oIXhB5h/edit?usp=drive link&oid=117498348296494082580&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EH0Zqi2UvYpz1r25tv_Uasdo1oIXhB5h/edit?usp=drive_link&oid=117498348296494082580&rtpof=true&sd=true)

Rekomendasi 2 :

a) Rekomendasi :

Meningkatkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward and punishment yakni kesesuaian penilaian khususnya pada komponen produktivitas kerja untuk memastikan adanya penghargaan yang berbeda bagi

pegawai yang memiliki kontribusi nyata dalam mewujudkan kinerja level di atasnya hingga level organisasi (keselarasan kinerja individu dengan kinerja organisasi) dan meningkatkan kualitas dari keselarasan kinerja organisasi dengan kinerja individu sesuai PermenPANRB No. 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

b) Tindaklanjut Rekomendasi :

Pemberian reward and punishment telah dilaksanakan dengan adanya penghargaan yang berbeda bagi pegawai yang memiliki kontribusi nyata dalam mewujudkan organisasi dengan Kompetesi Penghargaan ASN Berkinerja Tinggi Kartika Punggawa Projotamansari (KPP).

c) Bukti Dukung :

<https://drive.google.com/drive/folders/1yZuBmCD3YXhGS8TPx1HpO5SBHTYkOViy>

<https://drive.google.com/file/d/1NiddZaE9-aak1GHvIECeCp262IY1duc/view>

## **BAB II**

### **Perencanaan Kinerja**

---

#### **A. Rencana Strategis**

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Bantul yang merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2021-2026. Renstra 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 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 BKPSDM Kabupaten Bantul selaras dengan visi Kabupaten Bantul yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026. yaitu :

***“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis. Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang ber-Bhineka Tunggal Ika”.***

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”.

Tahun 2025 terjadi transisi perencanaan dengan ditetapkannya Peraturan Daerah nomor 6 tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2025-2029. Visi Kabupaten Bantul yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2025-2029, yaitu :

***“Terwujudnya Kabupaten Bantul yang Maju. Kuat. Demokratis dan Sejahtera dalam Bingkai Keberagaman dan Budaya Istimewa”.***

BKPSDM Kabupaten Bantul mendukung misi Kabupaten Bantul yang kedua yaitu “Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang kreatif, inovatif dan kolaboratif berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan berkeadilan”.

## 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 tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang profesional sedangkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi dengan indikator sasaran (indikator kinerja utama) : Capaian Nilai Sistem Merit.

**Tabel II. 1 Keterkaitan Visi. Misi. Tujuan dan Sasaran**

Visi : <b>Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika</b>			
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	Indeks Profesionalitas ASN

**Tabel II. 2 Keterkaitan Visi. Misi. Tujuan dan Sasaran RPJMD Periode 2025-2029**

Visi : <b>Terwujudnya Kabupaten Bantul yang Maju, Kuat, Demokratis dan Sejahtera dalam Bingkai Keberagaman dan Budaya Istimewa</b>			
Misi	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran/ IKU
Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang kreatif, inovatif dan kolaboratif berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan berkeadilan	Mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang profesional	Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Capaian Nilai Sistem Merit

Sumber data : RPJMD Tahun 2025-2029

## 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. 3 Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

<b>Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<b>Misi 2 : Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima</b>			
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independent</li> <li>2. Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat dan peningkatan layanan kepegawaian</li> </ol>
		Peningkatan kompetensi aparatur dan Perwujudan ASN yang berkarakter	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka</li> <li>2. Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur</li> <li>3. Penyelenggaraan diklat keistimewaan</li> </ol>
		Peningkatan disiplin aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja</li> <li>2. Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin</li> </ol>

Sumber data : Renstra Tahun 2021-2026

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

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

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dirumuskan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan BKPSDM 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 perangkat daerah yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Sasaran dan IKU BKPSDM disajikan sebagai berikut:

**Tabel II. 4 Tujuan. Sasaran dan Indikator Kinerja Utama Renstra Tahun 2021-2026**

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1.	Sasaran Strategis PD: Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Hasil Penilaian berdasarkan kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dalam melakukan tugas jabatannya	BKN

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

**Tabel II. 5 Tujuan. Sasaran dan Indikator Kinerja Utama Renstra Tahun 2025-2029**

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1.	Tujuan PD : Mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang profesional	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Hasil Penilaian berdasarkan kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dalam melakukan tugas jabatannya	BKPSDM
2.	Sasaran PD : Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Capaian Nilai Sistem Merit	Hasil Penilaian BKN atas Indikator Aspek Sistem Merit Kabupaten Bantul	BKN

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

## B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. 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 2025 memuat sasaran, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan Perjanjian Kinerja 2025 mengacu kepada Renstra tahun 2021-2026. Rencana Kerja Tahun 2025 dan APBD Tahun 2025. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2025 tersebut dibawah ini :

**Tabel II. 6 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	satuan	Target	TW	Target
1	Meningkatnya profesionalisme ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81	I	81
					II	81
					III	81
					IV	81*)

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

No	Nama Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 9.589.529.089.00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp 5.238.232.584.00
3.	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp. 127.200.000.00
	<b>Jumlah Anggaran</b>	<b>Rp 14.954.961.673.00</b>

Pada tahun 2025. BKPSDM Kabupaten Bantul melaksanakan reuiu Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Penyusunan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 mengacu kepada Renstra Tahun 2025-2029 dan APBD Tahun 2025. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 sebagai berikut:

**Tabel II. 7 Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029**

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Utama	satuan	Target	TW	Target
1.	Tujuan : Mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang profesional	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81	I	81
					I	81
					III	81
					IV	81*)
2.	Sasaran : Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Capaian Nilai Sistem Merit	Nilai	287.5	I	287.5
					I	287.5
					III	287.5
					IV	287.5*)

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

No	Program	Anggaran (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 9.589.529.089.00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 5.238.232.584.00
3	Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	Rp. 127.200.000.00
<b>Jumlah</b>		<b>Rp 14.954.961.673.00</b>

### C. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra. maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara teknis melalui perumusan program-program prioritas BKPSDM Kabupaten Bantul. Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2025 sebagai berikut :

**Tabel II. 8 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026**

No	Sasaran	Didukung jumlah program
1.	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota Program Kepegawaian Daerah Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

Sumber : Renstra tahun 2021-2026

**Tabel II. 9 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029**

No	Sasaran	Didukung jumlah program
1.	Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

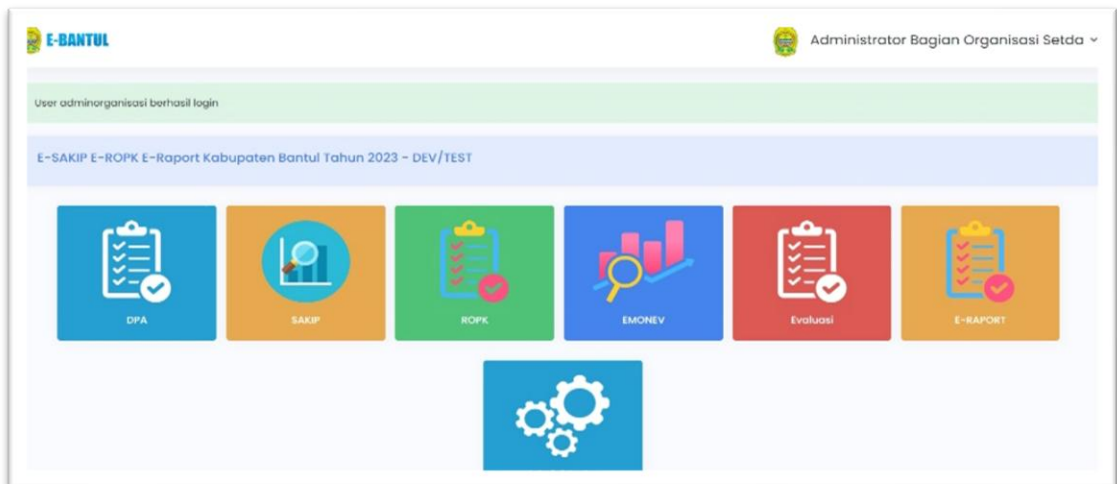
Sumber : Renstra tahun 2025-2029

#### **D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja**

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

1. Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul adalah aplikasi <https://esakip.bantulkab.go.id> yang mengintegrasikan perencanaan termasuk Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), anggaran kas, monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan OPD, cascading. 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.

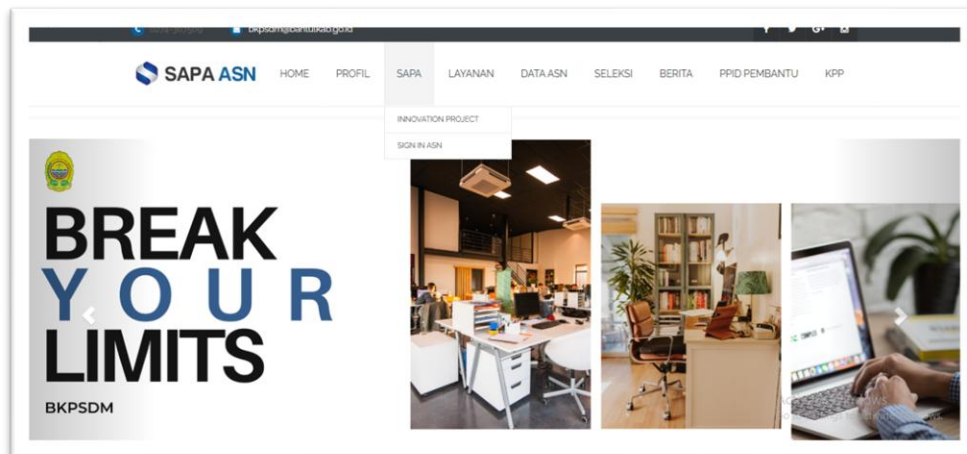
**Gambar II. 1 Aplikasi E-SAKIP ROPK**



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

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>

### **BAB III** **Akuntabilitas**

---

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, yaitu menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Berkenaan dengan hal tersebut, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Sistem akuntabilitas kinerja berpedoman kepada 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. Peraturan dimaksud antara lain 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 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, 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	$\geq 90$	Sangat Tinggi	
2	$76 \leq 90$	Tinggi	
3	$66 \leq 75$	Sedang	
4	$51 \leq 65$	Rendah	
5	$\leq 50$	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

## A. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025

Secara umum BKPSDM Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra Perangkat Daerah. Pengukuran target kinerja dari Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian IKU BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2025 sebagai berikut :

**Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025 Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2024	2025			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2025 terhadap 2026 (%)
				Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Tujuan : Mewujudkan ASN sebagai pelayan publik yang profesional	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	80,68 Nilai	81 Nilai	82,98 Nilai	102,44	82 Nilai	101,20
	Sasaran : Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Capaian Nilai Sistem Merit	287,5 Nilai	287,5 Nilai	287,5 Nilai	100	305 Nilai	94,26

Sumber : esakip ROPK tahun 2025

## B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

### B.1. Sasaran BKPSDM Kabupaten Bantul dalam Perjanjian Kinerja (PK) 2025

Pada uraian sebelumnya telah disampaikan capaian IKU BKPSDM tahun 2025.

Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2024	2025			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian terhadap Akhir Renstra tahun 2026(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	80,68	81	82,98	102,44	73	113,67

Sumber : BKPSDM tahun 2025

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2025 adalah 81 Nilai, realisasi sebesar 82,98 Nilai atau tercapai 102,44% masuk dalam ketogori kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2024) sebesar 80,68 maka capaian tahun 2025 meningkat sebesar 2,3 Nilai. Target capaian tahun 2026 (akhir Renstra) sebesar 82 Capaian tahun 2025 ini telah menyumbangkan 101,20% dari target akhir Renstra tahun 2026.

### B.2. Tujuan dan Sasaran BKPSDM dalam Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025

Dalam masa transisi Renstra PD periode 2021-2026 dengan Renstra PD Periode 2025-2025, BKPSDM Menyusun Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dengan IKU yang tercantum dalam Renstra PD Periode 2025-2029 yang mengakomodir Tujuan dan Sasaran BKPSDM mulai tahun 2025-2029 sebagai berikut :

#### B.2.1 Tujuan BKPSDM “Mewujudkan ASN sebagai pelayan Publik yang profesional”

Indikator Tujuan BKPSDM dalam PK Perubahan sama dengan Indikator Sasaran BKPSDM dalam PK tahun 2025, yaitu Capaian Indeks Profesionalitas ASN. Sebagaimana yang telah tertuang dalam Tabel III.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran, Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Bantul Tahun 2025 memiliki target 81 Nilai dan terealisasi sebesar 82,98 Nilai atau tercapai

102,44%, masuk dalam ketogri kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2024) sebesar 80,68 maka capaian tahun 2025 meningkat sebesar 2,3 Nilai. Data capaian target Indeks Profesionalitas ASN setiap periode dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III. 4 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021-2025**

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2021	-	68,5
2	2022	69	57,44
3	2023	70	72,68
4	2024	73	80,68
5	2025	81	82,98

Sumber: BKPSDM Tahun 2025

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 Kabupaten Bantul tahun 2025 sebagai berikut :

- Tahun 2025 Dimensi kualifikasi pendidikan mencapai 21,02 nilai sedangkan pada tahun 2024 adalah 21,59 nilai;

- Tahun 2025 Dimensi kompetensi mencapai 31,96 nilai sedangkan pada tahun 2024 adalah 29,11 nilai;
- Tahun 2025 Dimensi kinerja mencapai 25,00 nilai sedangkan pada tahun 2024 adalah 24,97 nilai; dan
- Dimensi disiplin baik tahun 2025 maupun tahun 2024 mencapai 5,00 nilai.

Keberhasilan capaian target Indikator Kinerja Capaian Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan dalam mendorong peningkatan kualitas ASN yang tercermin dalam kebijakan, penganggaran, serta pengawasan berkelanjutan terhadap pengembangan SDM ASN;
2. Peran Aktif BKPSDM dalam Pemetaan kompetensi ASN, Penyusunan rencana pengembangan kompetensi dan Fasilitasi pendidikan dan pelatihan ASN;
3. Pemanfaatan Teknologi Informasi;
4. Kolaborasi dan sinergi antar perangkat daerah dalam mendukung pengembangan ASN.

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

1. Masih terdapat ASN yang belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi Pendidikan, sehingga berdampak pada rendahnya nilai pada dimensi kualifikasi;
2. Penilaian kinerja ASN masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan capaian kinerja individu secara objektif dan terukur;
3. Pemutakhiran Data ASN yang belum optimal.

Keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja Capaian Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh BKPSDM Kabupaten 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/Lembaga 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. Bantul	82,98	Tinggi
6	Pemerintah Kab. Sleman	82,93*	Tinggi
7	Pemerintah Kab. Gunung Kidul	80,45*	Sedang

Sumber: BKPSDM Tahun 2025

Keterangan :

\*Capaian resmi yang dirilis BKN Kanreg I Yogyakarta berdasarkan Surat BKN Nomor : 416/B-AK.02.01/SD/KR.I/ 2024 tanggal 1 Oktober 2024.

Berdasarkan surat BKN Nomor: 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025 tanggal 24 Oktober 2025, mulai Tahun 2025 BKN sudah tidak lagi melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, namun Instansi Pemerintah yang menggunakan data Indeks Profesionalitas sebagai dasar penyusunan kinerja dan/atau rencana strategis, tetap dapat mengakses hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN hingga tahun pengukuran Tahun 2024 pada Layanan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam aplikasi SIASN.

Atas dasar surat BKN tersebut diatas, Pemerintah Kabupaten Bantul dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Bantul melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara mandiri berdasarkan pada data ASN yang telah terinput dan diremajakan dalam aplikasi SIASN. Sehingga didapatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 sebesar 82.98 Nilai dengan formulasi berdasarkan nilai rata-rata gabungan seluruh ASN (PNS dan PPPK) sesuai jumlah masing-masing.

### **B.2.2 Sasaran BKPSDM “Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi”**

Indikator Sasaran BKPSDM dalam PK Perubahan sama dengan Indikator Sasaran BKPSDM dalam PK tahun 2025, yaitu Capaian Nilai Sistem Merit. Kebijakan Sistem Merit merupakan langkah pembaharuan dan perubahan dalam

kebijakan Manajemen ASN. Sistem Merit adalah kebijakan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, integritas dan moralitas yang diberlakukan secara adil dan tanpa diskriminasi.

**Tabel III. 6 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran**

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2024	2025			Target Akhir Renstra (2029)	Capaian terhadap Akhir Renstra Tahun 2029(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Capaian Nilai Sistem Merit	287,5	287,5	287,5	100	330	87,12

Sumber: BKPSDM Tahun 2025

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2025 adalah 287,5 Nilai terealisasi sebesar target 287,5 Nilai tercapai 100%, masuk dalam ketogri kinerja **Sangat Tinggi**. Pada Tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian oleh BKN dikarenakan adanya penyesuaian PermenPAN RB atas instrumen penilaian Sistem Merit. Data capaian Nilai Sistem Merit setiap periode dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III. 7 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran dst**

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2021	-	167*
2	2022	-	135
3	2023	-	287,5
4	2024	-	287,5
5	2025	287,5	287,5

Sumber: BKPSDM Tahun 2025

Keterangan :

\*Penilaian Mandiri Oleh Pemerintah Kabupaten Bantul

Pada tahun 2024 Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga yang melaksanakan penilaian sistem merit pada Instansi Pemerintah telah dihapus berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2024. Berdasarkan Perpres dimaksud, tugas penilaian sistem merit dilakukan oleh BKN dan kebijakannya dilakukan oleh KemenPAN RB. Namun, pada tahun 2024 BKN menerapkan kebijakan melaksanakan penilaian sistem merit pada Instansi Pemerintah yang masih dibawah kategori baik, dan atau Instansi Pemerintah

yang mengajukan penilaian. Untuk Pemerintah Kabupaten Bantul sendiri masih menggunakan realisasi penilaian di tahun 2023 (terakhir pengukuran).

Target tahun 2025 sebesar 287,5 nilai dan realisasi sama dengan target, karena tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian dikarenakan adanya penyesuaian PermenPAN RB atas instrumen pada penilaian Sistem Merit.

Keberhasilan capaian target Indikator Kinerja Capaian Nilai Sistem Merit didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan daerah dan pimpinan Perangkat Daerah dalam penerapan manajemen ASN berbasis Sistem Merit;
2. Kelengkapan Regulasi dan Kebijakan untuk pelaksanaan Sistem Merit;
3. Penerapan Manajemen Talenta ASN melalui pemetaan kompetensi dan potensi serta kinerja ASN;
4. Peningkatan Kompetensi ASN Secara Berkelanjutan;
5. Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi.

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

1. Adanya dinamika dan perubahan kebijakan di tingkat nasional terkait manajemen ASN;
2. Belum optimalnya implementasi Manajemen ASN berdasarkan sistem merit;
3. Belum Optimalnya Integrasi dan Pemanfaatan Data Kepegawaian.

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan Capaian Nilai Sistem Merit yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penerapan manajemen talenta ASN untuk mendukung pengembangan karier dan kinerja organisasi;
2. Pemanfaatan Bantul Corporate University untuk Pengembangan kompetensi ASN;
3. Penerapan budaya kerja berbasis kinerja dan integritas melalui sistem penilaian kinerja yang objektif, pemberian penghargaan (reward),, serta penerapan sanksi secara konsisten;
4. Mengoptimalkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi guna mendukung penyediaan data ASN yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Capaian kinerja BKPSDM merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan untuk mencapai sasaran Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi pada tahun 2025. 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 dengan target 82 persen dan terealisasi 78,93 persen atau sebesar 96,26%. Formulasi indikator ini adalah Jumlah seluruh ASN (8.566 orang) dibagi formasi total ASN (10.852 Formasi) dikali 100. Indikator ini tidak dapat tercapai 100% dikarenakan jumlah formasi yang diusulkan mengikuti kebijakan dari Pemerintah Pusat.
- Peta Kompetensi ASN dengan target 75 persen terealisasi 85,31 persen atau sebesar 113,75%. Formulasi indikator ini adalah Jumlah ASN yang sudah dinilai potensinya (7.425 orang) dibagi jumlah total ASN (8.566 orang) dikali 100. Indikator ini tercapai melebihi target dikarenakan inovasi pelaksanaan pemetaan potensi dan kompetensi secara online (rapid test) dengan aplikasi Sobat Karir yang dibuat dan dikembangkan oleh BKPSDM.
- Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin dengan target 100 persen terealisasi 100 persen. Formulasi indikator ini adalah Jumlah pembinaan kasus disiplin yang tertangani dibagi total kasus disiplin yang masuk dikali 100.

Program Kepegawaian Daerah ini dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan indikator kinerja Persentase Keakuratan Data ASN, dengan target 95 persen terealisasi 95,75 persen. Formulasi dari indikator ini adalah jumlah total ASN (8.566 orang) dikurangi jumlah anomali data di SIASN (364 orang), dibagi jumlah total ASN (8.566) dikali 100.

Pelaksanaan kegiatan ini memberikan dampak terhadap terpenuhinya kebutuhan ASN yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan, serta tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi. Dampak tersebut mendukung peningkatan kualitas perencanaan dan pengambilan keputusan dalam manajemen ASN,

sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan akuntabel.

Kegiatan ini memiliki 4 (empat) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :

1. Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk Menyusun perencanaan kebutuhan ASN yang akurat dan sesuai dengan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) guna memenuhi kebutuhan organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp104.250.000 terealisasi sebesar Rp79.508.000 atau 76,27%. Anggaran tidak terserap maksimal dikarenakan efisiensi dari pengadaan Jasa Konsultansi Penyusunan Dokumen Rencana Kebutuhan ASN. Hasil dari sub kegiatan ini adalah tersusunnya dokumen kebutuhan ASN tahunan sebanyak 1 dokumen, dan 1 dokumen Rencana Kebutuhan ASN untuk periode tahun 2026 - 2030.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah komitmen BKPSDM dalam penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah dan kerjasama tim yang terjalin secara solid serta koordinasi yang baik dengan stakeholder lain. Sedangkan faktor penghambatnya adalah dinamika kebijakan nasional terkait alokasi formasi calon ASN.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan koordinasi dengan stakeholder lain serta menjaga kerjasama tim yang tetap solid dalam menghadapi dinamika kebijakan nasional.

2. Sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp447.675.000 terealisasi sebesar Rp444.596.000 atau 99,31%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah laporan pelaksanaan kegiatan seleksi CASN tahun 2025 sebanyak 1 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah kerjasama tim yang terjalin secara solid serta koordinasi yang baik dengan

stakeholder pengadaan ASN. Sedangkan faktor penghambatnya adalah berkas peserta CASN PPPK Paruh waktu tidak lengkap/valid dan kendala teknis penginputan di aplikasi.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah menyusun rencana pelaksanaan kegiatan seleksi CASN dan meningkatkan koordinasi dengan stakeholder lain serta menjaga kerjasama tim yang tetap solid dalam dinamika kebijakan nasional.

### 3. Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk memberikan pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu. dan sasaran pelayanan untuk pemberian hak pensiun. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp69.787.500 terealisasi sebesar Rp69.787.500 atau 100%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya proses dan penerbitan SK Pensiun PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebanyak 406 dokumen SK.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah adanya aplikasi SIASN secara online yang mempermudah pelaksanaan kegiatan dan terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan tim kerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah aplikasi yang digunakan sering mengalami down sehingga menghambat proses input data.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan kinerja tim kerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan.

### 4. Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk memperbarui data kepegawaian guna mendukung proses Manajemen ASN. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp67.652.584 terealisasi sebesar Rp52.574.356 atau 77,71%. Anggaran tidak terserap maksimal dikarenakan sisa dari honor Non ASN 1 orang yang diterima PPPK diluar Instansi BKPSDM. Hasil dari sub kegiatan ini adalah dokumen pengelolaan data kepegawaian sejumlah 25 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan tim kerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah masih adanya anomali data kepegawaian dari SAPA ASN dengan SIASN BKN.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah rekonsiliasi dan updating data kepegawaian.

- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan indikator kinerja Persentase pengisian JPT. Administrator Pengawas dan Jabatan Fungsional dengan target 80 persen terealisasi 79,60 persen. Formulasi indikator ini adalah jumlah JPT, jab. Administrator, jab. pengawas, dan JF terisi (7.231 orang) dibagi jumlah formasi JPT, jab. Administrator, jab. pengawas, dan JF (9.034 formasi) dikali 100.

Kegiatan mutasi dan promosi ASN memberikan dampak berupa terwujudnya penempatan ASN yang lebih tepat sesuai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Dampak ini berkontribusi pada penguatan penerapan sistem merit. peningkatan profesionalisme aparatur. serta optimalisasi kinerja perangkat daerah dalam mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Daerah.

kegiatan ini adalah Kegiatan ini memiliki 2 (dua) sebagai berikut:

1. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk penataan dan penempatan ASN sesuai dengan kualifikasi. kompetensi dan kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp445.990.000 terealisasi sebesar Rp388.082.086 atau 87,02%. Anggaran tidak terserap maksimal dikarenakan efisiensi dari pelaksanaan seleksi terbuka JPT. Hasil dari sub kegiatan ini adalah dokumen petikan SK mutasi ASN sejumlah 313 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan tim kerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah formasi pada aplikasi I-mut (integrated mutasi) belum sesuai dengan Keputusan Bupati Bantul Nomor 100 Tahun 2025 tentang Peta Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga perlu dilakukan peremajaan data di layanan perencanaan SIASN.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah peremajaan data di layanan perencanaan SIASN.

## 2. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk memberikan penghargaan kenaikan pangkat kepada ASN sesuai dengan kinerjanya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp67.087.500 terealisasi sebesar Rp67.087.500 atau 100%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah dokumen petikan SK kenaikan pangkat PNS sejumlah 1.041 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah adanya aplikasi SIASN yang mempermudah pelaksanaan kegiatan dan kerjasama yang baik dengan tim kerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah aplikasi yang digunakan sering mengalami down sehingga menghambat proses input data.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan kinerja tim kerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan.

- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan target 70 persen terealisasi 97,63 persen. Formulasi indikator kinerja ini adalah jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (6.821 orang) dibagi jumlah total ASN (8.566 orang) di kali 100.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN berdampak pada meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN sesuai dengan tuntutan jabatan dan perkembangan kebijakan. Dampak tersebut mendukung peningkatan kualitas kinerja ASN secara berkelanjutan, serta memperkuat kapasitas organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang lebih responsif dan berkualitas.

Kegiatan ini memiliki 5 (lima) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:

### 1. Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kapasitas kinerja ASN guna mewujudkan profesionalisme ASN di lingkungan

Pemerintah Kabupaten Bantul. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp14.375.000 terealisasi sebesar Rp14.366.500 atau 99,94%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah rekomendasi uji kompetensi Jabatan Fungsional sebanyak 82 orang, jian dinas sebanyak 12 orang dan penyesuaian ijazah sebanyak 5 orang.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah adanya kerjasama yang baik dengan tim kerja dan peserta ujian. Sedangkan faktor penghambatnya adalah karena pelaksanaan kegiatan adalah dengan cara pengiriman, sehingga untuk jadwal pelaksanaan kegiatan harus menyesuaikan dengan pihak penyelenggara.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas ASN.

## 2. Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk mengetahui potensi dan kompetensi masing-masing ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul untuk mendukung Manajemen ASN. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp190.112.500 terealisasi sebesar Rp189.397.100 atau 99,62%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah Jumlah ASN yang mengikuti pengukuran potensi dan kompetensi pada tahun 2025 sebanyak 2.906 ASN.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah adanya inovasi pelaksanaan pemetaan potensi dan kompetensi secara online (rapid test) dengan aplikasi Sobat Karir. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan sarana prasarana assessment. Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan kerjasama tim kerja dan sarana prasarana assessment center.

## 3. Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk mendukung peningkatan kualifikasi pendidikan ASN sesuai kebutuhan organisasi. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp351.975.000 terealisasi sebesar

Rp351.582.500 atau 99,89%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah jumlah petikan SK tugas belajar sebanyak 118 orang.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini Adalah adanya regulasi terkait pendidikan lanjutan ASN dan kerjasama yang baik antara tim kerja dengan perguruan tinggi. Sedangkan faktor penghambatnya adalah ketidaksesuaian bidang studi yang diinginkan oleh ASN dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah penyusunan dokumen rencana kebutuhan tugas belajar sesuai dengan rencana pembangunan daerah.

#### 4. Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi atas standar kompetensi dan rencana pengembangan karier ASN. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp3.037.960.000 terealisasi sebesar Rp3.016.4229.000 atau 99,89%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah pelaksanaan pelatihan teknis, fungsional dan manajerial dengan jumlah laporan 4 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adalah terjalinnya koordinasi dan kerjasama yang baik antara tim kerja, Perangkat Daerah serta dengan pihak penyelenggara pelatihan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan kuota pelatihan dan perubahan juknis pelatihan yang berpengaruh pada jadwal pelatihan.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan koordinasi dengan penyelenggara pelatihan.

- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator kinerja Persentase Aparatur yang Menyusun Dokumen Penilaian dengan target 100 persen terealisasi 100 persen. Formulasi indikator kinerja ini adalah jumlah ASN yang menyusun dokumen penilaian (8.566 orang) dibagi jumlah total ASN (8.566 orang) dikali 100.

Kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur memberikan dampak terhadap terbangunnya sistem penilaian kinerja ASN yang objektif, terukur, dan transparan. Dampak ini mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja

individu dan organisasi. serta menjadi dasar dalam pembinaan karier. pengembangan kompetensi. dan pemberian penghargaan secara adil. Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut :

1. Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tujuan dari sub kegiatan ini untuk menetapkan sasaran dan evaluasi kinerja individu yang digunakan untuk Manajemen ASN. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp178.322.500 terealisasi sebesar Rp175.297.500 atau 98,30%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah sasaran dan evaluasi kinerja ASN sebanyak 8.296 dokumen.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adanya cascading kinerja dan peran aktif seluruh ASN dalam penyusunan dokumen sasaran dan evaluasi kinerja dalam aplikasi e-kinerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya pemahaman ASN terhadap penyusunan dokumen sasaran dan evaluasi kinerja dan kendala sinkronisasi ruang GTK dengan e-Kinerja.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah melaksanakan desk dan pendampingan kepada Perangkat Daerah.

2. Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai

Tujuan dari sub kegiatan ini untuk memberikan penghargaan atas kinerja dan pengabdian yang telah dilaksanakan oleh ASN. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp229.045.000 terealisasi sebesar Rp225.753.000 atau 98,56%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah 18 orang penerima penghargaan KPP, 92 orang penerima penghargaan SLKS, 3 juara HUT KORPRI, serta terlaksananya pencairan TPP.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adanya dukungan kebijakan penghargaan ASN. Sedangkan faktor penghambatnya adalah Sinkronisasi data PLT/PLH dalam proses penerimaan TPP perlu pencermatan lebih detail satu-persatu.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah meningkatkan koordinasi dan kerjasama tim kerja untuk pelaksanaan kegiatan.

3. Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN

Tujuan dari sub kegiatan ini untuk meningkatkan kepatuhan ASN terhadap peraturan disiplin dan kode etik. Pagu anggaran sub kegiatan ini sebesar Rp34.000.000 terealisasi sebesar Rp33.526.500 atau 98,61%. Hasil dari sub kegiatan ini adalah pembinaan kasus indisipliner dan penerbitan petikan SK hukuman disiplin berat sebanyak 9 SK dan petikan SK perceraian sebanyak 12 SK.

Faktor pendukung keberhasilan sub kegiatan ini adanya komitmen dari Pembina kepegawaian untuk meningkatkan disiplin ASN. Sedangkan faktor penghambatnya adalah tingkat kepatuhan ASN yang belum merata, serta kendala sinkronisasi I-dis ke I-mut menyebabkan permohonan Persetujuan Teknis ke BKN terganggu.

Berdasarkan faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh BKPSDM adalah monitoring pembinaan disiplin secara berkala.

## **2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota,**

indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintah dengan target 83,38 Angka dan terealisasi sebesar 84,1 Angka pada tahun 2025. 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 95,60 persen terealisasi 95,60 persen). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan, yaitu :
  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 95,60 persen terealisasi 95,60 persen). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan, yaitu :
  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 97,30 persen terealisasi 97,30 persen). Kegiatan ini memiliki 8 (delapan) , yaitu :

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, yaitu :
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 100 persen terealisasi 100 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 75 persen dan terealisasi 62,08 persen pada tahun 2025. Formulasi indikator program ini adalah ASN yang mendapatkan internalisasi Keistimewaan (239 orang) dibagi jumlah jabatan administrator dan pengawas terisi (385 orang) dikali 100. Program ini didukung Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan dengan indikator kinerja Persentase peningkatan pemahaman peserta Diklat Internalisasi dengan target 100 persen terealisasi 100 persen. Formulasi indikator kinerja ini

adalah Tingkat pemahaman merupakan representasi hasil pre test dibandingkan dengan post test dikali 100.

Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yaitu subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan Kabupaten/Kota. Pelaksanaan diklat keistimewaan memberikan dampak berupa meningkatnya pemahaman ASN terhadap kewenangan keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya pada tingkat kabupaten/kota. Dampak ini mendukung penguatan kapasitas ASN dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan keistimewaan, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih selaras dengan nilai, karakteristik, dan kebutuhan daerah. Hasil dari kegiatan ini adalah laporan pelaksanaan pelatihan internalisasi keistimewaan sebanyak 1 laporan.

Dalam melaksanakan tugas fungsi guna mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Bantul melakukan terobosan dan inovasi untuk meningkatkan kinerjanya. Inovasi yang telah dilaksanakan, yaitu:

1. BKPSDM Kabupaten Bantul berupaya untuk terus meningkatkan kinerja layanan dan meningkatkan keamanan data dan informasi yang dikelola dengan mengacu pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 35 Tahun 2023 tentang Sistem Manajemen Keamanan Informasi yang selaras dengan Undang-Undang (UU) Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi.

Untuk meningkatkan keamanan data dan informasi kepegawaian yang dikelola, BKPSDM Kabupaten Bantul menerapkan standar ISO/IEC 27001:2022 untuk menghasilkan sistem manajemen keamanan informasi yang efektif. ISO /IEC 27001:2022 merupakan suatu standar Internasional dalam menerapkan sistem manajemen keamanan informasi atau lebih dikenal dengan *Information Security Management Systems (ISMS)*.

Tahun 2025 merupakan pelaksanaan Tahun ke-1 Surveillance ISO/IEC 27001:2022 dan BKPSDM berhasil mempertahankan kelayakan sertifikasi tersebut.

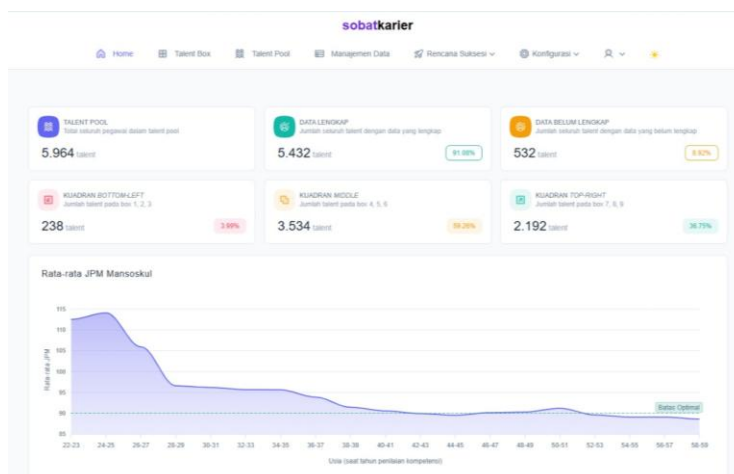
### Gambar III. 1 Surveillance ISO/IEC 27001:2022



Sumber: BKPSDM Tahun 2025

2. Pengembangan modul Manajemen Talenta pada Aplikasi SAPA ASN. Modul Manajemen Talenta berfungsi untuk memetakan, menilai, dan mengelola potensi serta kinerja pegawai secara sistematis. Aplikasi ini menjadi alat strategis dalam mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi, dan penempatan pegawai berdasarkan data yang terukur dan objektif.

### Gambar III. 2 Aplikasi Manajemen Talenta



Sumber: BKPSDM Tahun 2025

3. Peluncuran Bantul *Corporate University* (Bantul *Corpu*)  
Pemerintah Kabupaten Bantul resmi meluncurkan Bantul *Corporate University* (Bantul *Corpu*) pada 1 Desember 2025 sebagai wujud transformasi sistem pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi, modern, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. BKPSDM Kabupaten Bantul akan terus mengembangkan Bantul *Corpu* dengan fokus pada penguatan infrastruktur

digital. pengayaan konten pembelajaran. integrasi dengan sistem manajemen ASN. kolaborasi dengan berbagai lembaga. evaluasi dampak. dan mempertahankan konsistensi berbagai program pembelajaran yang inovatif sebagai bagian dari budaya pembelajaran berkelanjutan

### **Gambar III. 3 Peluncuran Bantul Corpu**



*Sumber: BKPSDM 2025*

### C. Akuntabilitas Anggaran

Berdasarkan kemampuan keuangan daerah, jumlah pendanaan yang dialokasikan untuk membiayai kegiatan pada Tahun Anggaran 2025 di BKPSDM Kabupaten Bantul sebesar Rp7.020.034.336,00 sedangkan realisasi belanja sebesar Rp6.761.091.998,00 atau sebesar 96,31%. Alokasi anggaran belanja digunakan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

**Tabel III. 8 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Tahun 2025**

No	Sasaran	Anggaran (Rp)	%
1	Terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit sesuai dengan Prinsip Meritokrasi	Rp5.365.432.584,00	76,43
<b>Jumlah</b>		<b>Rp5.365.432.584,00</b>	<b>76,43</b>
<b>Belanja Pendukung</b>		<b>Rp1.654.601.752,00</b>	<b>23,57</b>
<b>Total Belanja</b>		<b>Rp7.020.034.336,00</b>	<b>100</b>

*Sumber : esakip ROPK dan SIPD.*

Alokasi belanja anggaran diatas digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan utama yaitu terkait langsung pencapaian sasaran dan alokasi anggaran untuk belanja program/kegiatan pendukung. Berdasarkan tabel diatas jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran BKPSDM Kabupaten Bantul sebesar Rp5.365.432.584,00 atau sebesar 76,43% dari total belanja, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp1.654.601.752,00 atau sebesar 23,57% dari total belanja.

Belanja BKPSDM Kabupaten Bantul terdiri dari belanja pegawai, belanja modal, dan belanja barang/jasa. Belanja pegawai terdiri dari Belanja Gaji dan Tunjangan ASN, Belanja Tambahan Penghasilan ASN, dan lain-lain sebesar Rp7.934.927.337,00 terealisasi Rp6.792.943.787,00 sebesar 85,61%. Penyerapan anggaran tidak bisa maksimal karena dipengaruhi oleh pensiun pegawai, mutasi pegawai dan pengisian pegawai serta alokasi belanja tunjangan kinerja ASN yang dialokasikan di BKPSDM Kabupaten Bantul.

Dari total anggaran belanja yang dialokasikan sebanyak Rp7.020.034.336,00 terealisasi sebesar Rp6.761.091.998,00 atau 96,31%. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran dari alokasi anggaran sebesar Rp5.365.432.584,00

terrealisasi sebesar Rp5.235.187.542,00 tau 97,57%. sedangkan alokasi anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp1.654.601.752,00 terealisasi sebesar Rp1.525.904.456,00 atau 92,22%.

Realisasi kinerja dan anggaran Tahun 2025 yang dialokasikan untuk membiayai seluruh program/ kegiatan untuk pencapaian Indikator Kinerja Utama dan pendukungnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel III. 9 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025**

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
<b>Indikator Kinerja Utama: Capaian Nilai Sistem Merit</b>								
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	104.250.000	79.508.000	76,27
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dok	1 Dok	100	447.675.000	444.596.000	99,31
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	402 Dok	406 Dok	101	69.787.500	69.787.500	100,00
4	Sub. Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	25 Dok	25 Dok	100	67.652.584	52.574.356	77,71
5	Sub. Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi. Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	500 Dok	313 Dok	63	445.990.000	388.082.086	87,02
6	Sub. Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.000 Dok	1.041 Dok	104	67.087.500	67.087.500	100,00
7	Sub. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	72 Orang	99 Orang	138	14.375.000	14.366.500	99,94
8	Sub. Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment	2.663 Dok	2.906 Dok	109	190.112.500	189.397.100	99,62

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
9	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	90 Orang	118 Orang	131	351.975.000	351.582.500	99,89
10	Sub. Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	4 Dok	4 Dok	100	3.037.960.000	3.016.429.000	99,29
11	Sub. Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8.296 Dok	8.296 Dok	100	178.322.500	175.297.500	98,30
12	Sub. Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	115 Orang	131 Orang	98	229.045.000	225.753.000	98,56
13	Sub. Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	25 Orang	21 Orang	119,05	34.000.000	33.526.500	98,61
14	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan	Jumlah Laporan Hasil Diklat Keistimewaan Kabupaten/Kota yang Diselenggarakan	1 Lap	1 Lap	100	127.200.000	127.200.000	100,00
<b>Anggaran Pendukung</b>								
15	Sub. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dok	10 Dok	100	6.000.000	6.000.000	100,00
16	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Lap	7 Lap	100	4.000.000	4.000.000	100,00
17	Sub. Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	46 O/b	47 O/b	102	7.934.927.337	6.792.943.787	85,61
18	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dok	12 Dok	100	142.560.000	142.560.000	100,00

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
19	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	19 Lap	19 Lap	100	1.735.000	1.735.000	100,00
20	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	15 Paket	15 Paket	100	549.680.472	513.380.259	93,40
21	Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	26.658.108	26.641.720	99,94
22	Sub. Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100	11.835.300	11.438.750	96,65
23	Sub. Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 Dok	24 Dok	100	2.400.000	2.400.000	100,00
24	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	20 Lap	17 Lap	85	7.250.000	7.250.000	100,00
25	Sub. Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	75 Lap	112 Lap	149	298.333.500	257.632.553	86,36
26	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dok	2 Dok	100	8.235.000	8.231.000	99,95

No	Subkeg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
27	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	3 Dok	3 Dok	100	227.425.000	224.696.400	98,80
28	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Lap	12 Lap	100	1.200.000	986.895	8,24
29	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	4.500.000	3.467.876	77,06
30	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Lap	12 Lap	100	73.750.000	71.157.576	96,48
31	Sub. Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	18 Lap	18 Lap	100	59.224.872	29.612.418	50,00
32	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	229.814.500	214.714.009	93,43

Sumber : BKPSDM tahun 2025 diolah

## D. Efisiensi Sumber Daya

Pada tahun 2025, BKPSDM dapat melakukan efisiensi atas belanja dengan realisasi target yang tetap tercapai. Efisiensi belanja sebesar 3,69% 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 2,43%. sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 7,78%.

Efisiensi belanja Tahun 2025 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

**Tabel III. 10 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2025**

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	Efisiensi	%
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	81	82,98	102,44	5.365.432.584	5.235.187.542	130.245.042	2,43
	Capaian Nilai Sistem Merit							
<b>Jumlah</b>					<b>5.365.432.584</b>	<b>5.235.187.542</b>	<b>130.245.042</b>	<b>2,43</b>
<b>Belanja Pendukung</b>					<b>1.654.601.752</b>	<b>1.525.904.456</b>	<b>128.697.296</b>	<b>7,78</b>
<b>Total Belanja</b>					<b>7.020.034.336</b>	<b>6.761.091.998</b>	<b>258.942.338</b>	<b>3,69</b>

Sumber : esakip ROPK tahun 2025 diolah

Berdasarkan tabel di atas, realisasi belanja pada tahun 2025 sebesar 96,31% dari total anggaran belanja yang dialokasikan dengan capaian target kinerja sebesar 102,44% dan 100%. Efisiensi belanja sebesar 3,69% 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 3,69% berasal dari program/kegiatan utama sebesar 2,43% dan efisiensi dari program/kegiatan pendukung sebesar 7,78%. Efisiensi tersebut bersumber dari :

1. Sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp36.300.213 efisiensi dari sisa belanja modal dikarenakan harga publish belanja modal dibawah shbj terinput;

2. Sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD sebesar Rp40.700.947 efisiensi dari jumlah belanja perjalanan dinas luar daerah;
3. Sub kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor sebesar Rp29.612.454 efisiensi dari sisa 6 (enam) bulan anggaran honorarium 2 (dua) orang Non ASN Front Office yang diterima PPPK diluar Instansi BKPSDM;
4. Sub kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan sebesar Rp15.100.491 efisiensi dari belanja pemeliharaan kendaraan dinas;
5. Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN efisiensi dari sisa pengadaan Jasa Konsultansi Penyusunan Dokumen Rencana Kebutuhan ASN;
6. Sub kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian sebesar Rp15.078.228 efisiensi dari sisa 6 (enam) bulan anggaran honorarium 1 (satu) orang Non ASN Penginput Data yang diterima PPPK diluar Instansi BKPSDM;
7. Sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN sebesar Rp57.907.914 efisiensi dari sisa rangkaian kegiatan seleksi terbuka JPT Pratama yang direncanakan untuk 36 orang sedangkan realisasi sampai dengan tahan assessment hanya 19 orang;
8. Sub kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat sebesar Rp21.531.000 efisiensi dari pelaksanaan pelatihan ASN.

## **E. Analisis Program/ Kegiatan Terkait Dengan Pengarustamaan Gender**

Pada tahun 2025 di BKPSDM Kabupaten Bantul, kegiatan responsif gender dalam urusan kepegawaian dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip kesetaraan gender diterapkan dalam setiap aspek manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan, pengadaan/rekrutmen, pengembangan kompetensi dan pengembangan karir sampai dengan pemberhentian (pensiun). Langkah atau Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan responsif gender 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 2025, BKPSDM telah menyusun dan mengimplementasikan kebijakan kepegawaian yang responsif terhadap isu gender, yang memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam perencanaan, 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.

## F. Lintas Sektor

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Bantul yang bersifat lintas kolaborasi sektoral agar berdaya dan berhasil guna untuk kesejahteraan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul. adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 11 Inventarisasi Lintas Sektoral**

No.	Kegiatan Lintas Sektoral	Pihak	Kontribusi	Keluaran	Capaian Kinerja	Manfaat
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	KemenPANRB. BKN	- 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	1 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 Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	313 Dokumen	Terselesaikannya proses mutasi PNS 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	1.041 Dokumen	Terselesaikannya kenaikan pangkat ASN

No.	Kegiatan Lintas Sektoral	Pihak	Kontribusi	Keluaran	Capaian Kinerja	Manfaat
4	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKN	Verifikator berkas usulan pensiun dan pertimbangan teknis	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	406 Dokumen	- terselesainya 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	99 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	118 Orang	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
5	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	LAN RI. Bandiklat DIY	Fasilitator penyelenggaraan pelatihan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	4 Dokumen	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN
6	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKN	Fasilitator aplikasi penilaian kinerja pegawai (E Kinerja)	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8.296 Dokumen	Terlaksananya penilaian kinerja ASN

## **BAB IV** **Penutup**

---

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Bantul ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM selama satu tahun anggaran, sekaligus sebagai wujud komitmen dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan laporan ini disimpulkan bahwa secara umum BKPSDM Kabupaten Bantul telah memperlihatkan kinerja yang baik. Hal ini dilihat dari data pencapaian indikator kinerja utama (IKU) yaitu Capaian Indeks Profesionalitas ASN dan sasaran yaitu Capaian Nilai Sistem Merit yang mencapai target sebagaimana kesepakatan kinerja pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan capaian IKU di BKPSDM didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Komitmen Pimpinan Daerah dan Pimpinan Perangkat Daerah dalam penerapan manajemen ASN berbasis Sistem Merit;
2. Kelengkapan regulasi dan kebijakan teknis pendukung pelaksanaan program dan kegiatan;
3. Penerapan Manajemen Talenta ASN melalui pemetaan kompetensi dan potensi serta kinerja ASN;
4. Peningkatan Kompetensi ASN Secara Berkelanjutan;
5. Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi.

Adapun langkah strategis kedepan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian IKU yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penerapan manajemen talenta ASN untuk mendukung pengembangan karier dan kinerja organisasi;
2. Pemanfaatan *Bantul Corporate University* untuk Pengembangan kompetensi ASN;
3. Penerapan budaya kerja berbasis kinerja dan integritas melalui sistem penilaian kinerja yang objektif, pemberian penghargaan (reward), serta penerapan sanksi secara konsisten;
4. Mengoptimalkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi guna mendukung penyediaan data ASN yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan keputusan berbasis data.

Capaian kinerja yang telah diraih menjadi dasar evaluasi dan pembelajaran untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Ke depan, BKPSDM Kabupaten Bantul akan terus berupaya meningkatkan kualitas Manajemen ASN secara profesional, berintegritas, dan berbasis sistem merit guna mendukung terwujudnya visi dan misi Kabupaten Bantul.

Akhir kata, kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan pada pelaksanaan kinerja dan penyusunan laporan di tahun berikutnya.

# LAMPIRAN



## Rencana 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

---

# Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

ꦏꦧꦸꦥꦠꦺꦤ꧀ꦧꦤ꧀ꦠꦸꦭꦩꦏꦏꦧꦏꦺꦒꦺꦒꦮꦫꦶꦤ꧀ꦢꦤꦥꦺꦁꦁꦼꦩꦧꦁꦱꦸꦩꦧꦺꦝꦏꦤꦠꦤꦠꦩꦤꦸꦱꦶꦩꦤꦸꦱ

Jalan Robert Wolter Monginsidi 1 Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711

Telepon. (0274) 367509 extensi : 419, 457, 466 Faksimile (0274) 6462101

Laman: <https://asn.bantul.kab.go.id> Posel : [bkpp@bantulkab.go.id](mailto:bkpp@bantulkab.go.id)

## PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

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

Nama : Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

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

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

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

Bantul, 19 September 2025

PIHAK KEDUA  
BUPATI BANTUL



H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA  
PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T  
NIP. 196805051996031003



Pasal 5 ayat (1) UU ITE 11/2008.

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"  
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE.

### Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Capaian Nilai Sistem Merit	287,5 Nilai	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nilai sistem merit bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, efisien, dan transparan dengan merekrut, mengembangkan, dan mempromosikan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa diskriminasi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas dan mampu melayani kebutuhan masyarakat secara netral dan bebas KKN.</li><li>- Dalam RPJMD 2025-2029, target tahun 2025 sebesar 287,5 Nilai, sama dengan tahun 2024. Hal tersebut dikarenakan penggabungan KASN dengan KemenPAN RB dan BKN sehingga tahun 2024 tidak dilakukan penilaian untuk Pemerintah Daerah yang sudah dalam kategori baik (250-324).</li></ul>



Balai  
Sertifikasi  
Elektronik

Pasal 5 ayat (1) UU ITE 11/2008.

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"  
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.



Balai  
Sertifikasi  
Elektronik

Pasal 5 ayat (1) UU ITE 11/2008.

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"  
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.

---

**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANTUL**

---

**LAPORAN HASIL EVALUASI**

**IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA**

**INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**

**SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN BANTUL TAHUN 2024**

NOMOR	:	061/0469.C/Ev.SAKIP/2025
TANGGAL	:	22 April 2025



**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2024**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. 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) Keputusan Inspektur Bantul Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- f) Keputusan Bupati Bantul 592 Tahun 2024 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2025.
- g) Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Tindak Lanjut Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2025.

**1.2. 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 (*continues improvement*). Masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan.

Dupati Bantul selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Bantul perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan oleh Tim Evaluasi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul.

### 1.3. Tujuan Evaluasi

- a) Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah
- b) Tujuan Khusus :
  1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
  2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
  3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
  4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
  5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### 1.4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja
- b) Penilaian pengukuran kinerja
- c) Penilaian pelaporan kinerja
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal

NIP : 19680505 199603 1 003

Jabatan : Kepala

### **1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Badan Kepegawalan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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 Kepegawalan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu "Penguatan Reformasi



Birokrasi Menuju Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima”, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak satu indikator.

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 110,52%. Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja Utama	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian
1.	Capaian Indeks Profesionalitas ASN	73	80,68	110,52

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa rata-rata capaian kinerja Tahun 2024 adalah sebesar 110,52% termasuk dalam kategori sangat baik/ sangat berhasil.

Dibandingkan dengan pencapaian kinerja tahun sebelumnya (2023), maka kinerja pada tahun 2024 adalah terdapat kenaikan capaian indeks profesionalitas ASN Kabupaten Bantul dari 72,68 ke 80,68.

### 1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, yaitu:

No	Rekomendasi Tahun Lalu	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi
1.	Untuk meningkatkan kualitas laporan kinerja PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. Dokumen	Dokumen Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2024 disusun dengan pedoman Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 dan akan menyajikan

No	Rekomendasi Tahun Lalu	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi
	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	analisis mendalam terkait efisiensi anggaran pelaksanaan program/kegiatan pada Bab III Akuntabilitas Anggaran.
Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2024 Halaman 8		

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### 2.1. Kondisi

#### 2.1.1. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapatkan nilai 24,60 dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu keberadaan Perencanaan Kinerja dengan bobot sebesar 6,00%, Mutu Perencanaan Kinerja dengan bobot sebesar 9,00%, dan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja dengan bobot 15,00%.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Nilai Akhir	Persentase
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	24.60	82.00%
La	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	5.40	90.00%

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Nilai Akhir	Persentase
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan ( <i>cascading</i> ) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain ( <i>crosscutting</i> )	9.00	7.20	80.00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	12.00	80.00%

Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan seluruh dokumen perencanaan kinerja.
- 2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis namun pada dokumen pohon kinerja Tahun 2024 belum terdapat *crosscutting* yang memadai.
- 3) Kualitas penjenjangan kinerja yakni rumusan sasaran pada tataran *intermediate outcome* belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja yang ingin dicapai. Rumusan sasaran masih merupakan pernyataan proses/kegiatan yang belum menggambarkan sasaran (*outcome*) yang sebenarnya ingin dicapai. Sasaran tersebut adalah:
  - a. Terlaksananya internalisasi Keistimewaan pada ASN di Kabupaten Bantul.
  - b. Terpenuhinya Peta Kompetensi ASN.
  - c. Terpenuhinya kebutuhan formasi ASN.
  - d. Terlaksananya kegiatan mutasi dan penataan ASN.

- e. Terlaksananya penanganan terhadap pelanggaran disiplin.
- 4) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- 5) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal ini dibuktikan salah satunya dengan dilakukannya perubahan perjanjian kinerja dan pembentukan tim kerja sebagai dasar dokumen perjanjian kinerja.

### 2.1.2. Pengukuran Kinerja

Komponen Pengukuran Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapatkan nilai 24,00 dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pengukuran Kinerja dengan bobot sebesar 6%, Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja dengan bobot sebesar 9%, dan Pemanfaatan Pengukuran Kinerja dengan bobot 15%.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Nilai Akhir	Persentase
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	24.00	80.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	4.80	80.00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	7.20	80.00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	12.00	80.00%





**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan | Akuntabel | Kompeten  
Harmonis | Loyal | Adaptif | Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**

**#ASN  
KOMPETEN  
RAKYAT  
SEJAHTERA**



**BANTUL  
CORPU**  
BANTUL HARAPAN BAKAL DE WANGI BAKA.