



LAPORAN KINERJA 2019

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BANTUL



BKPP KABUPATEN BANTUL

Jl. RW.Monginsidi No. 1 Bantul, Yogyakarta – www.asn.bantulkab.go.id – bkpp@bantulkab.go.id

Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2019 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2019.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, dengan semangat dan tekad yang kuat untuk menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2019.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2021. Menindaklanjuti Perubahan RPJMD tersebut, maka disusunlah Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 107 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021.

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

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2019.

Bantul, Februari 2020

Kepala, 



Danu Suswaryanta, SH
NIP. 196105021986011015

Ikhtisar Eksekutif

Penyusunan Laporan Kinerja menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, dimana instansi pemerintah, melaporkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. Proses penilaian yang terukur ini juga menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tahun 2019 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

Pelaksanaan pembangunan Kabupaten Bantul tahun 2019 telah berpedoman kepada Perubahan RPJMD yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2021. Menindaklanjuti hal tersebut, telah ditetapkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 107 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 8 Tahun 2019 tentang

Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul.

Tugas pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki fungsi yang cukup luas dan strategis dalam menjalankan roda Pemerintahan, antara lain :

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

Laporan Kinerja ini disusun dengan melakukan analisa dan mengumpulkan bukti untuk menjawab pertanyaan, sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang telah mendapatkan bimbingan dan arahan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) IKU, disimpulkan bahwa seluruh indikator berkriteria **Sangat Tinggi**, dengan rata-rata capaian sebesar 100.99%. Ada 2 (dua) IKU pencapaiannya masuk dalam kriteria sangat tinggi (90,1 % lebih), meliputi :

1. Persentase pemenuhan kompetensi aparatur
2. Nilai indeks kepuasan aparatur

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja, hasil evaluasi

capaian kinerja ini juga penting dipergunakan untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Dengan ini, upaya perbaikan kinerja dan pelayanan publik untuk peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkualitas akan bisa dicapai.

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	ii
Ikhtisar Eksekutif	iv
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Bab I Pendahuluan.....	11
A. Latar Belakang.....	11
B. Pembentukan OPD.....	11
C. Susunan Organisasi.....	12
D. Keragaman SDM	14
E. Isu Strategis	17
Bab II Perencanaan Kinerja	18
A. Rencana Strategis	18
1. Visi dan Misi.....	18
2. Tujuan dan Sasaran	19
3. Kebijakan, Strategi dan Program.....	20
B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018	24
C. Program untuk Pencapaian Sasaran	28
Bab III Akuntabilitas Kinerja	29
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2018	30
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja.....	31
1. Sasaran Terpenuhinya kompetensi ASN Sesuai Standar.....	31
2. Sasaran Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	34
C. Akuntabilitas Anggaran	37
D. Efisiensi Sumber Daya.....	39

Bab IV Penutup 41

Daftar Tabel

Tabel II.1	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....	20
Tabel II.2	Strategi dan Kebijakan	22
Tabel II.3	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	23
Tabel II.4	Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2019	27
Tabel II.5	Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2019.....	28
Tabel III.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	29
Tabel III.2	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2019	30
Tabel III.3.a	Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran	31
Tabel III.3.b	Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran	34
Tabel III.4	Hasil Nilai Rata-Rata SKM Per Unsur Layanan.....	35
Tabel III.5	Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2019.....	38
Tabel III.6	Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019	39
Tabel III.6	Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2019.....	40

Daftar Gambar

Gambar I.1 Bagan Organisasi.....	13
Gambar I.2 PNS Menurut Jenis Kelamin	14
Gambar I.3 PNS Menurut Golongan	15
Gambar I.4 PNS Menurut Usia	16
Gambar I.5 PNS Menurut Pendidikan	17

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang

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

Pada setiap akhir tahun anggaran setiap instansi sudah mulai 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 dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

Pelaporan Kinerja menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul

B. Pembentukan OPD

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupatean Bantul Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.

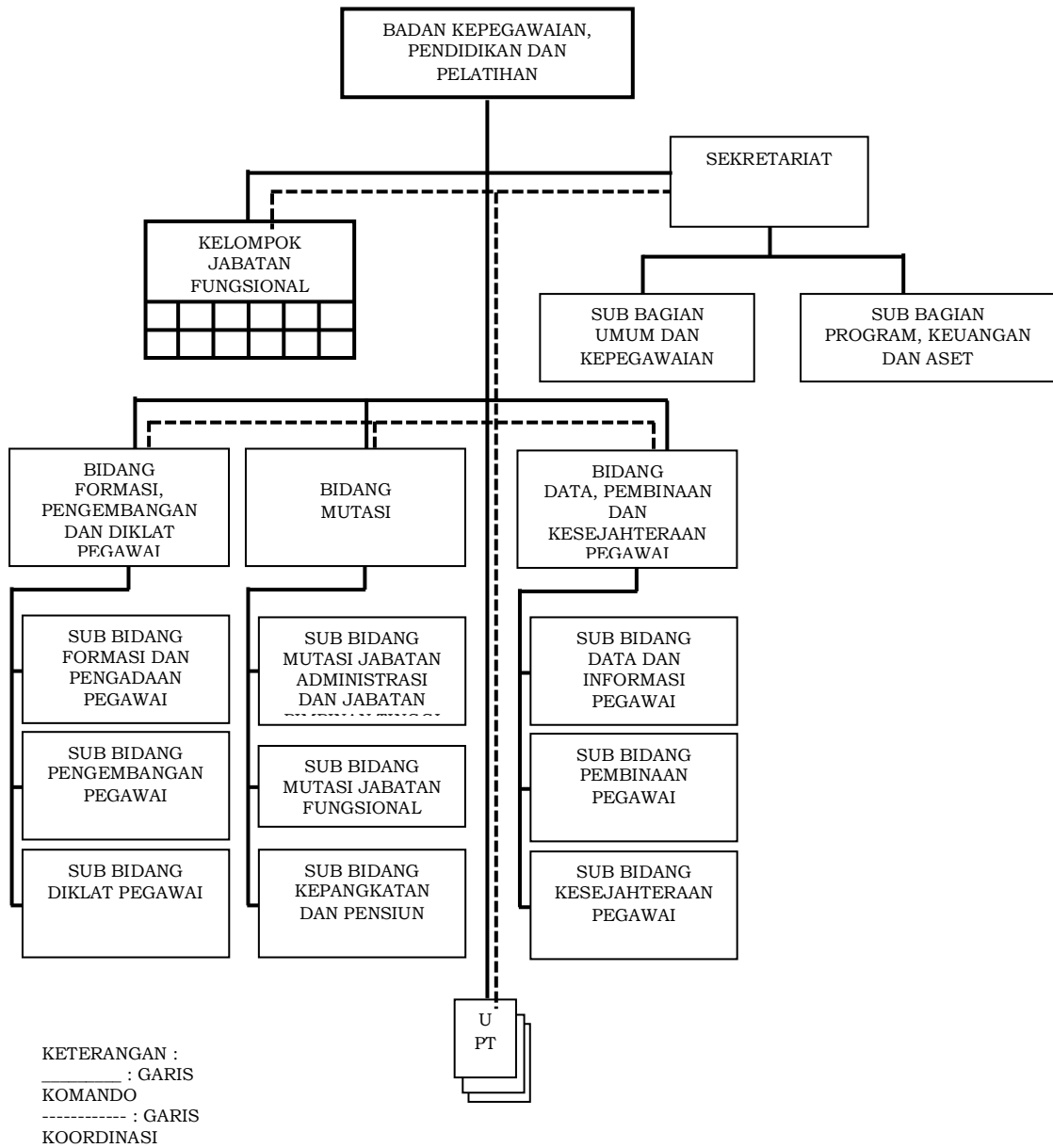
Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai berikut:

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

C. Susunan Organisasi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai bagian dari birokrasi pemerintah juga mempunyai tugas di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 128 Tahun 2016. Struktur organisasi OPD digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1



D. Keragaman SDM

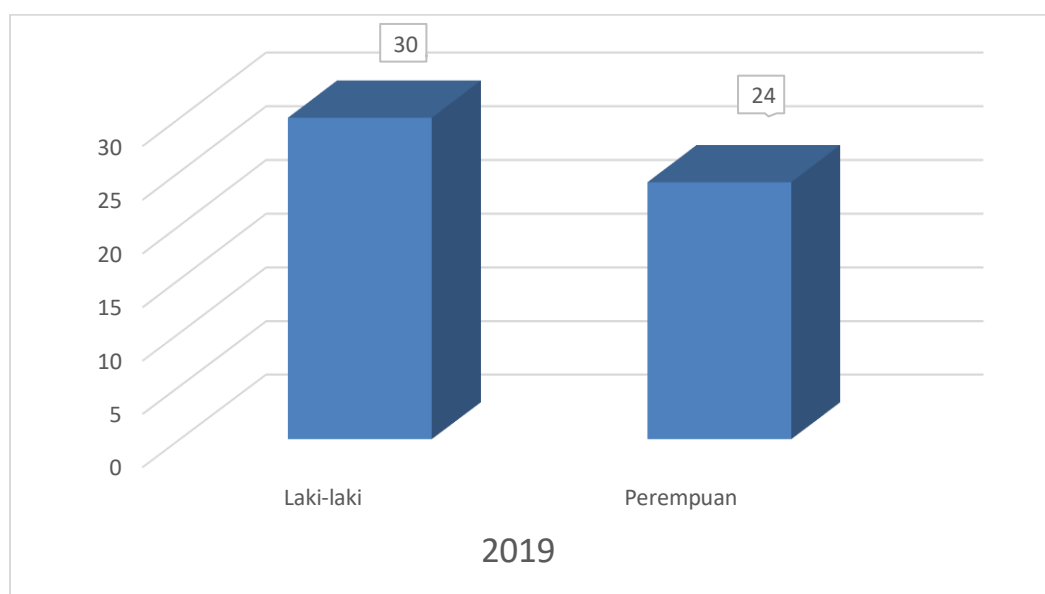
Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan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

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, empat(4) eselon III dan 11 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2019 adalah 54 orang dengan perincian 33 orang laki-laki dan 21 orang perempuan. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2019:

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

Gambar 2

Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

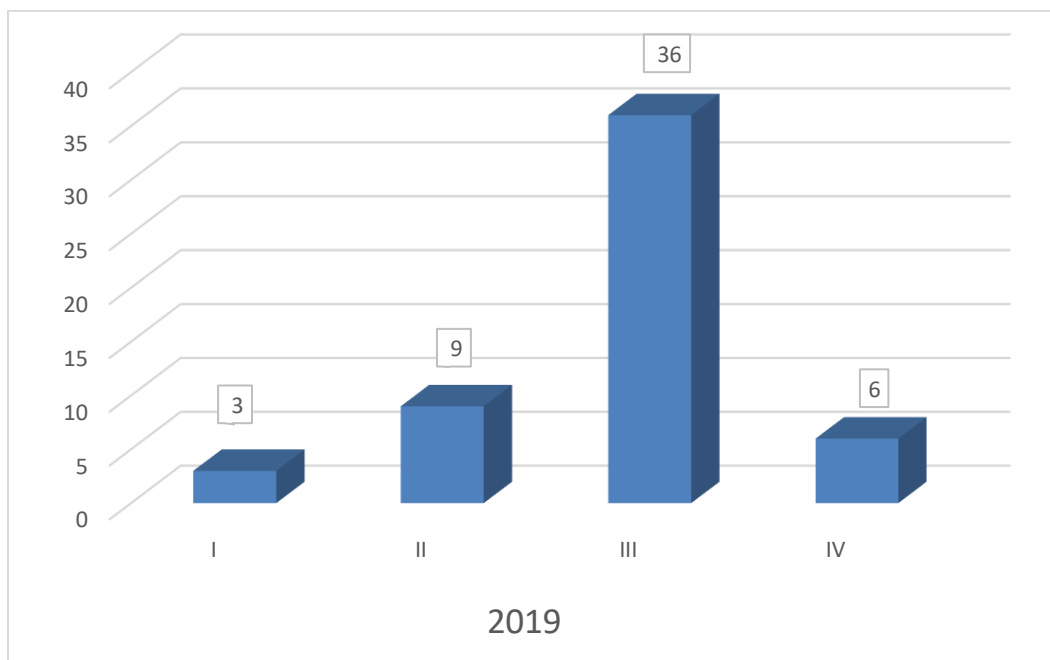


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

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

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan 2019 sebagai berikut:

Grafik 3
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2019

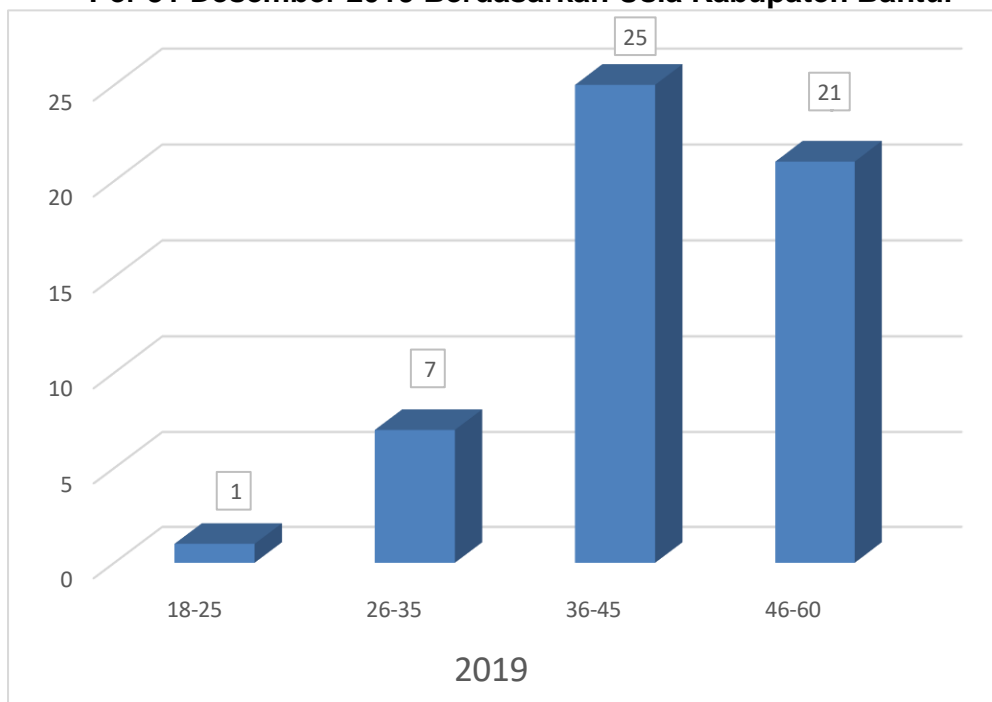


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

Dilihat dari grafik diatas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang mempunyai Golongan III yang lebih banyak hal ini merupakan faktor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2019 :

Grafik 4
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Per 31 Desember 2019 Berdasarkan Usia Kabupaten Bantul

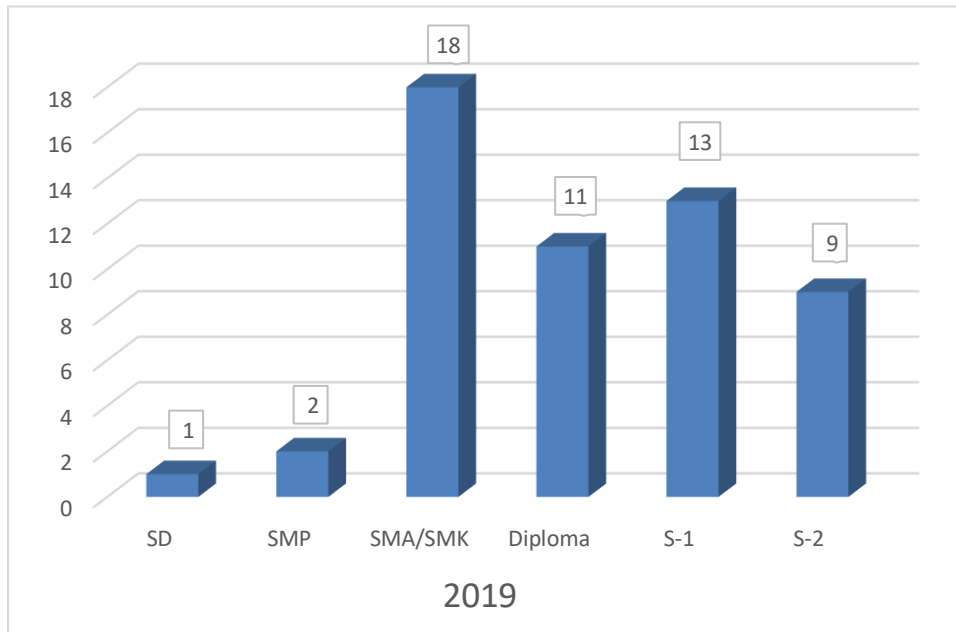


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

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

d. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2019:

Grafik 5
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2019



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

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

E. Isu Strategis

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

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

Bab II Perencanaan Kinerja

A. Rencana Strategis

1. Visi dan Misi

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

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

”

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

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

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

mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Misi Bupati sebagai berikut :

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

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul mendukung misi 1 (satu) yaitu Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi.

2. Tujuan dan Sasaran

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

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

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

Misi : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi		
Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran/ IKU
Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur
Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai indeks kepuasan aparatur

3. Kebijakan, Strategi dan Program

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

Tabel II.2
Strategi dan Kebijakan Bupati

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

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 1 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan bebas KKN melalui percepatan reformasi birokrasi			
Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen
		Meningkatkan kompetensi aparatur	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur Penempatan dan promosi secara kompetitif dan terbuka
Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Peningkatan kesejahteraan aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
		Pengelolaan tata laksana kepegawaian	Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat
		Pembinaan dan pengembangan aparatur	Mewujudkan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin

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

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna Tugas PNS
6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran dirumuskan IKU Perangkat Daerah yang merupakan ukuran keberhasilan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

Tabel II.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

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

Sumber : Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021

B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2019

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019 yang disusun sesuai dengan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016 – 2021.

Sejak tahun 2015 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melakukan *cascade down* Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program (*cascading* eselon III) serta target dan realisasi indikator kinerja kegiatan (*cascading* eselon IV) dapat dilihat pada esakip.bantulkab.go.id.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2019 dilakukan dengan mengacu kepada Perubahan RPJMD Tahun 2016-2021, Perubahan Renstra Tahun 2016-2021, Perubahan Renja 2019 (Peraturan Bupati Bantul Nomor 110 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2019; Perubahan Renja dalam rangka menindaklanjuti Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2016-2021), IKU dan APBD. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019 sebagai berikut :



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : Danu Suswaryanta, SH

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut Pihak Pertama

Nama : Suharsono

Jabatan : Bupati Bantul

selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya dalam Perjanjian ini 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.

Pihak Kedua,

Suharsono

Bantul, 18 Januari 2019

Pihak Pertama,


Danu Suswaryanta, SH
NIP. 196105061986031015

Organisasi : BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 Perangkat Daerah
 Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur	%	90,5	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	90,5
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	%	81,7	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	81,7

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.252.937.771,-	Anggaran APBD : Rp. 12.232.753.771,-
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 838.211.000,-	Anggaran : Rp. 0 Dekonsentrasi/TP
3. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 11.500.000,-	Dana : Rp. 0 Keistimewaan
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 8.811.992.000,-	
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 527.469.000,-	
6. Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 790.644.000,-	



Suharsono

Bantul, 18 Januari 2018
Pihak Pertama

Danu Suswaryanta, SH
NIP. 196105061986031015

C. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel II.4 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Didukung jumlah program
1.	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
		Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna Tugas PNS
2.	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

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

Bab III Akuntabilitas Kinerja

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

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah 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. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Sedangkan untuk skla penilaian terhadap kinerja pemerintah, menggunakan pijakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017, diolah

A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

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

Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel III.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	2019		
		Target	Realisasi	% Realisasi
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	90.5	90.14	99.60
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	81.7	82.73	101.26

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria **Sangat Tinggi**, dengan rata-rata capaian sebesar 100.43%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

1. Sasaran Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar

Uraian analisa secara umum tentang sasaran.

Tabel III.3.a Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2018	2019			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian s/d 2019 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	89.03	90.5	90.14	99.60	92	97.98

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2019 adalah 90,5%, realisasi sebesar 90,14% tercapai 99,60 % atau bernilai kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 89.03 atau tercapai sebesar 98.92%, maka capaian tahun 2019 meningkat sebesar 0.68% .

Capaian IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN dapat dilihat dari jumlah ASN Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 4.861 orang, Jumlah ASN Jabatan Struktural (Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi) sebanyak 773 orang. ASN dalam jabatan-jabatan tersebut telah memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatannya. Sedangkan ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi berupa Diklat Teknis/Fungsional, Diklat Struktural, Ujian Dinas dan Mengikuti Tugas Belajar serta mengikuti Uji Kompetensi sejumlah 1.587 orang. Sehingga dari formula perhitungannya, persentase pemenuhan kompetensi aparatur yaitu jumlah aparatur yang kompeten sesuai jabatan dibagi jumlah total aparatur dikali 100%, maka akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{7.221}{8.011} \times 100\% = 90,14\%$$

Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 92%. Capaian tahun 2019 ini telah menyumbangkan 97.98% dari target akhir Renstra tahun 2021.

Indikator sasaran tersebut dicapai melalui 2 program yaitu :

- a. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi kegiatan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah, Uji Kompetensi dan Psikologi, Pendidikan dan Pelatihan PNS, Perencanaan dan Pengadaan PNS, dan Penyelenggaraan Pendidikan PNS.
- b. Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna tugas PNS meliputi kegiatan Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun, Pengelolaan Mutasi Jabatan Fungsional, dan Pengelolaan Mutasi Jabatan Administrasi dan JPT.

Target belum terpenuhi karena masih ada kualifikasi jabatan yang belum terisi yang disebabkan belum terpenuhinya kompetensi jabatan, dan beberapa diklat peningkatan kompetensi yang ditawarkan kurang diminati. Strategi yang akan dilakukan adalah penempatan SDM sesuai analisa jabatan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati serta optimalisasi peningkatan kompetensi.

Anggaran untuk mendukung indikator prosentase pemenuhan kompetensi aparatur sebesar Rp9.496.039.750,- terealisasi sebesar Rp8.773.465.829,- atau sebesar 92.39%. Sasaran ini didukung oleh dua program, antara lain :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Pada program ini pagu keuangan yang ditetapkan adalah Rp8.705.395.750,- dan terealisasi Rp8.062.152.516,- atau tercapai 92,61%. Program ini mendukung pencapaian sasaran karena kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan merupakan kegiatan untuk peningkatan kompetensi ASN seperti pengiriman dan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan, pengiriman peserta uji kompetensi dan psikologi, pengiriman ujian dinas bagi PNS yang akan naik pangkat dari golongan II ke golongan III dan pemberian fasilitasi tugas belajar serta ijin belajar.

2. Program Pengelolaan Kepegawaian Pindah/Purna tugas PNS

Pada program ini pagu keuangan yang ditetapkan adalah Rp790.644.000,- dan terealisasi Rp711.313.313,- atau tercapai 89,97%. Program ini mendukung sasaran karena kegiatan yang dilaksanakan meliputi fasilitasi proses kenaikan pangkat, verifikasi usulan penilaian angka kredit dan penataan

PNS baik itu untuk jabatan fungsional umum, fungsional tertentu serta Jabatan Tinggi Pratama.

Guna mendukung tercapainya target pada sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan, pada Tahun Anggaran 2019 kegiatan pendukung sasaran ini masih dianggarkan, berikut salah satu DPA kegiatan pendukung tahun 2019 :



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL

**DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (DPA SKPD)
TAHUN ANGGARAN 2019**

BELANJA LANGSUNG

NOMOR DPA SKPD : 0.4.05.0.4.05.01.00.33.017.5.2

URUSAN PEMERINTAHAN	: 0405	Kepegawaian
ORGANISASI	: 040501	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
PROGRAM	: 0405.33	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
KEGIATAN	: 0405.040501.33.017	Pendidikan dan Pelatihan PNS
LOKASI KEGIATAN	: Kabupaten Bantul	
SUMBER DANA	: APBD Kabupaten/Kota	
JUMLAH ANGGARAN	: Rp 6.598.157.000,00	
TERBILANG	: (Enam Milyar Lima Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Seratus Lima Puluh Tujuh Ribu Rupiah)	

2. Sasaran Kedua “Meningkatnya pelayanan bagi aparatur.”

Tabel III.3.b Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2018	2019			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian s/d 2019 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
2.	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	82.44	81.70	87.24	106.78	82	106,39

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

Dilihat dari tabel diatas IKP dengan target 81.70 tercapai 87,24 dan berdasarkan pengukuran kinerja kriteria penilaiannya “**Sangat Tinggi**”. Indeks Kepuasan Aparatur merupakan Indikator Kinerja Utama yang kedua. Indeks Kepuasan Pegawai dijadikan Indikator Kinerja Utama karena dalam sebuah organisasi kepuasan kerja secara menyeluruh merupakan hal yang penting. Kepuasan pegawai merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, loyalitas dan pelayanan (customer service) dari organisasi bersangkutan.

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

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah melakukan survey kepuasan pegawai. Para pegawai yang merasa puas merupakan

suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, dan pelayanan. Survey tersebut didasarkan pada Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pemerintah Kabupaten Bantul.

Hasil survey kepuasan pegawai terhadap 9 (sembilan) unsur pelayanan dengan responden sebanyak 505 orang sebagai berikut:

Tabel III.4
Hasil Nilai Rata-Rata SKM Per Unsur Pelayanan

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
1	Persyaratan	3,388
2	Prosedur	3,390
3	Waktu pelayanan	3,366
4	Biaya/tarif	3,927
5	Produk Layanan	3,378
6	Kompetensi Pelaksana	3,366
7	Perilaku Pelaksana	3,394
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,374
9	Sarana dan Prasarana	3,828
	IKM Unit Pelayanan	87,26
	Mutu Pelayanan	B
	Kinerja Unit Pelayanan	BAIK

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2019

Dari tabel dapat dilihat bahwa dengan Nilai 87,26 disimpulkan bahwa Kategorisasi Mutu Pelayanan “B” dan Kinerja Unit Pelayanan adalah sangat baik. Jika dilihat dari nilai rata-rata (NRR) unsur pelayanan, unsur yang memiliki Nilai tertinggi adalah unsur “Biaya/tarif” (3,927), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata terendah adalah unsur “Kompetensi Pelaksana” (3.366) .

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

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

- a. Perlu upaya peningkatan kualitas pelayanan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan pengguna layanan sehingga tingkat kepuasan pengguna layanan dapat lebih baik lagi
- b. Untuk tahun ini karena penilaian terendah di unsur adalah unsur “waktu Pelayanan” (3,366) dan “kompetensi pelaksana” (3.366) sebagai tindak lanjutnya perlu review tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Satu Pintu dan menyusun jadwal bagi petugas tim teknis dari bidang untuk mendampingi petugas front office.
- c. Perlunya meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dan instansi lainnya.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur. Pada tahun 2019, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen Pegawai, Pelaporan LP2p dan LHKPN, Penilaian PNS, Pengelolaan Administrasi dan Kesejahteraan, Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi dan Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS. Pada program ini nilai anggarannya sebesar Rp. 528.537.400,- dan terealisasi sebesar Rp. 463.201.400,- atau tercapai sebesar 87,64%. Program ini mendukung pencapaian sasaran karena kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan diantaranya kegiatan pelayanan dokumen administrasi kepegawaian, pelaporan LHKPN dan pendampingan pengisian SKP.

Pemenuhan terhadap kedua sasaran tersebut juga didukung oleh program-program sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

Perbaikan capaian kinerja masih dianggarkan pada Tahun Anggaran 2020 guna meningkatkan tercapainya target sasaran, berikut salah satu DPA kegiatan pendukung sasaran:



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL

**DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (DPA SKPD)
TAHUN ANGGARAN 2020**

BELANJA LANGSUNG

NOMOR DPA SKPD : 0.4.05.0.4.05.01.00.02.051.5.2

URUSAN PEMERINTAHAN	: 0405	Kepegawaian
ORGANISASI	: 040501	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
PROGRAM	: 0405.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
KEGIATAN	: 0405.040501.02.051	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan
LOKASI KEGIATAN	: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan,	
SUMBER DANA	: APBD Kabupaten/Kota	
JUMLAH ANGGARAN	: Rp 1.079.225.000,00	
TERBILANG	: (Satu Milyar Tujuh Puluh Sembilan Juta Dua Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah)	

C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2019 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar Rp12.232.753.771,- yang digunakan untuk membiayai Belanja Langsung. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp11.114.254.137,- atau sebesar 90,86%.

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran

strategis adalah sebagai berikut :

Tabel III.5 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	9.496.039.750	77,63
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	538.537.400	4,32
Jumlah		10.024.577.150	81,95
Belanja Langsung Pendukung		2.208.176.621	18,05
Total Belanja Langsung		12.232.753.771	100

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2019

Belanja langsung dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama dan anggaran untuk belanja langsung program/kegiatan pendukung. Jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp 10.024.577.150,- atau sebesar 81,95% dari total belanja langsung, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp 2.208.176.621,- atau sebesar 18,05% dari total belanja langsung.

Anggaran untuk program/kegiatan utama, sasaran strategis dengan anggaran paling besar adalah sasaran terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan dengan besaran anggaran 77,63% dari total belanja langsung. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relatif kecil adalah sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur sebesar 4,32% dari total anggaran belanja langsung.

Penyerapan belanja langsung pada tahun 2019 sebesar 90,86% dari total anggaran belanja langsung yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja telah **efektif** jika dibandingkan dengan penyerapan anggaran daerah. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 83,11%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 7,75%.

Jika dilihat dari realisasi anggaran per IKU, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 92,39%, sedangkan penyerapan anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Nilai Indeks Kepuasan Aparatur sebesar 87,64%.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

Tabel III.6 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	90,5	90.14	99,60	9.496.039.750	8.773.456.929	92,39
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	81.7	87,24	106,78	528.537.400	463.201.400	87,64

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2019

Dalam rangka pemenuhan pencapaian kinerja, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan didukung oleh sumberdaya yang kompeten dan anggaran yang mencukupi. Meskipun capaian kinerja meningkat dari tahun 2019 sebesar **1.25%**, terdapat catatan penting yang harus diperhatikan untuk pencapaian di tahun kedepan. Hambatan utama adalah masih banyaknya jabatan fungsional tertentu yang belum terisi karena membutuhkan kualifikasi tertentu.

D. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja langsung pada tahun 2019 sebesar 9,14%, dari total anggaran belanja langsung 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 7,86%, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 14,97%. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per IKU, efisiensi anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU. Nilai Indeks Kepuasan Aparatur sebesar 12.36%, sedangkan efisiensi anggaran pada program/kegiatan di IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 7.61%. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per sasaran, maka sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan memiliki efisiensi anggarannya yaitu 7,61% dari anggaran target. Efisiensi yang terjadi pada biaya penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional terutama untuk makan minum kegiatan.

Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur, efisiensi anggarannya paling besar yaitu 12.36% dari anggaran target. Efisiensi terjadi pada pengadaan sarana dan prasarana, biaya rapat, pengurangan harga satuan ATK peserta sosialisasi dan biaya perjalanan dinas.

Efisiensi belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel III.7
Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Efisiensi	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	9.496.039.750	8.773.456.929	722.573.921	7,61%
2	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	528.537.400	463.201.400	65.336.000	12.36%
Jumlah		10.024.577.150	9.236.667.229	787.909.921	7,86%
Belanja Langsung Pendukung		2.208.176.621	1.877.586.908	330.589.713	14,97%
Total Belanja langsung		12.232.753.771	11.114.254.137	1.118.499.634	9,14%

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2019

Bab IV Penutup

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

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 (dua) sasaran, 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2016 - 2021. Secara umum realisasi masing-masing IKU telah tercapai sesuai dengan target, bahkan ada yang melebihi target, atau rata-rata tercapai sebesar 99,94% atau kinerja kriteria **Sangat Tinggi**.

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap seluruh indikator yang dicantumkan dalam Perubahan Renstra di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 khususnya untuk Tahun Anggaran 2019 dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT., namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tentunya harus menjadi motivasi untuk lebih baik lagi di esok hari.