

# **LAPORAN KINERJA ( LKJ )**



## **BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BANTUL Tahun Anggaran 2017**

## 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 2017 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2017.

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 2017.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bantul Nomor 80 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2016. Menindaklanjuti RPJMD tersebut, maka disusunlah Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul ditetapkan dengan Keputusan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Nomor: 30/BKD/2016

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 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 2017.

Bantul, Februari 2018

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 2017 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 2017 telah berpedoman kepada RPJMD yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bantul Nomor 80 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016–2021. Menindaklanjuti hal tersebut, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah menetapkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Nomor : 30/BKD/2016

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang 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 99%. Ada Persentase pemenuhan kompetensi aparatur (98%) IKU pencapaiannya masuk dalam kriteria sangat tinggi (90,1 % lebih),

Sedangkan meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur (101%) indikator sisanya masuk dalam kriteria **Sangat Tinggi** (90,1 % lebih).

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.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembentukan OPD.....	2
C. Susunan Organisasi.....	3
D. Keragaman SDM .....	4
E. Isu Strategis.....	6
Bab II Perencanaan Kinerja.....	8
A. Rencana Strategis .....	8
1. Visi dan Misi.....	8
2. Tujuan dan Sasaran.....	9
3. Kebijakan, Strategi dan Program.....	9
B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2017 .....	13
C. Program untuk Pencapaian Sasaran.....	16
Bab III Akuntabilitas Kinerja .....	18
A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017.....	17
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	18
1. Sasaran Terwujudnya ASN yang Kompeten Sesuai Jabatan.....	19
2. Sasaran Meningkatnya pelayanan bagi aparatur.....	22
C. Akuntabilitas Anggaran .....	25
D. Efisiensi Sumber Daya.....	27
Bab IV Penutup .....	29

## Daftar Tabel

---

Tabel II.1	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	9
Tabel II.2	Strategi dan Kebijakan .....	11
Tabel II.3	S1asaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama .....	12
Tabel II.4	Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2017 .....	14
Tabel II.5	Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2017.....	16
Tabel III.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	18
Tabel III.2	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017.....	18
Tabel III.3	Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran .....	19
Tabel III.4	Hasil Survey Kepuasan Pegawai dengan unsur Pelayanan .....	23
Tabel III.5	Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2017 .....	26
Tabel III.6	Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2017 .....	27
Tabel III.7	Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2017.....	28

## Daftar Gambar

---

Gambar I.1 Bagan Organisasi.....	3
Gambar I.2 Data PNS BKPP Kab. Bantul berdasarkan jenis kelamin.....	4
Gambar I.3 Data PNS BKPP Kab. Bantul berdasarkan golongan.....	5
Gambar I.4 Data PNS BKPP Kab. Bantul berdasarkan Usia .....	5
Gambar I.5 Data PNS BKPP Kab. Bantul berdasarkan pendidikan .....	6
Gambar III.1 Prosentase Pemenuhan Kompetensi tahun 2017 .....	20
Gambar III.2 Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) Tahun 2017 .....	22
Gambar III.3 Hasil survey kepuasan pegawai dengan 14 unsur pelayanan.....	24

# 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, 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.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah 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.

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta 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 Organisasi Perangkat Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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

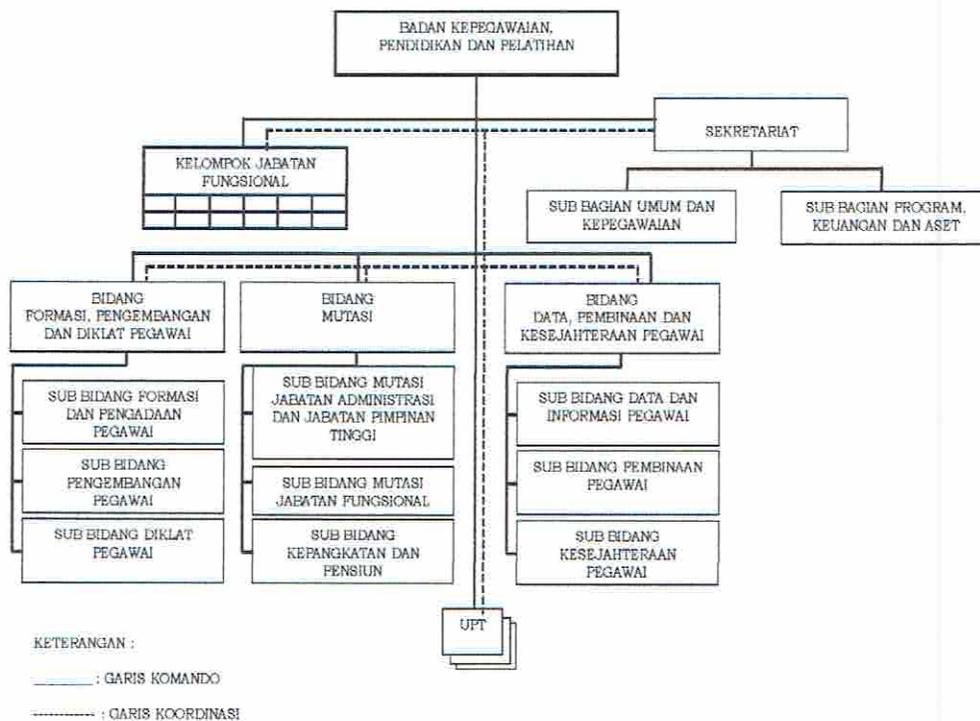
e. Bidang Data, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

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 I.1.  
Bagan Organisasi



## D. Keragaman SDM

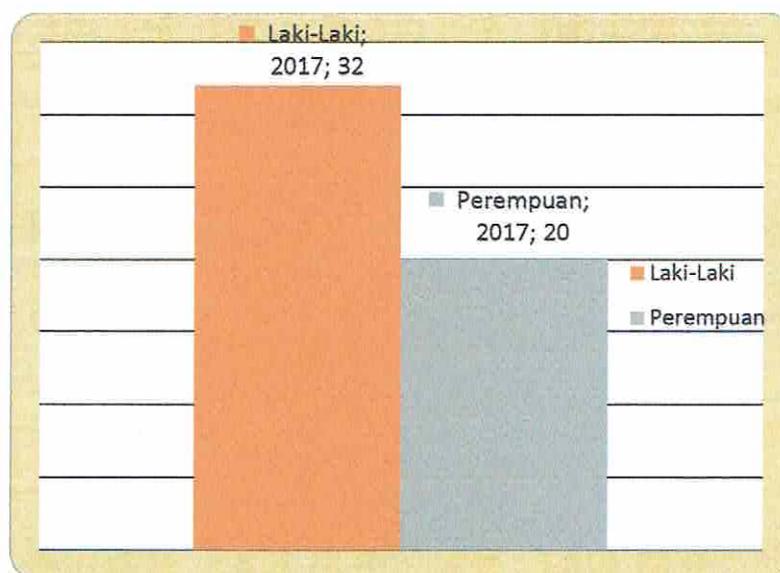
Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan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

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul terdiri dari 1 (satu) eselon II, empat(4) eselon IV dan 11 eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2016 adalah 51 orang dengan perincian 32 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. Berikut perkembangan data pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dari Tahun 2016 :

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017

**Gambar I.1**

**Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017**



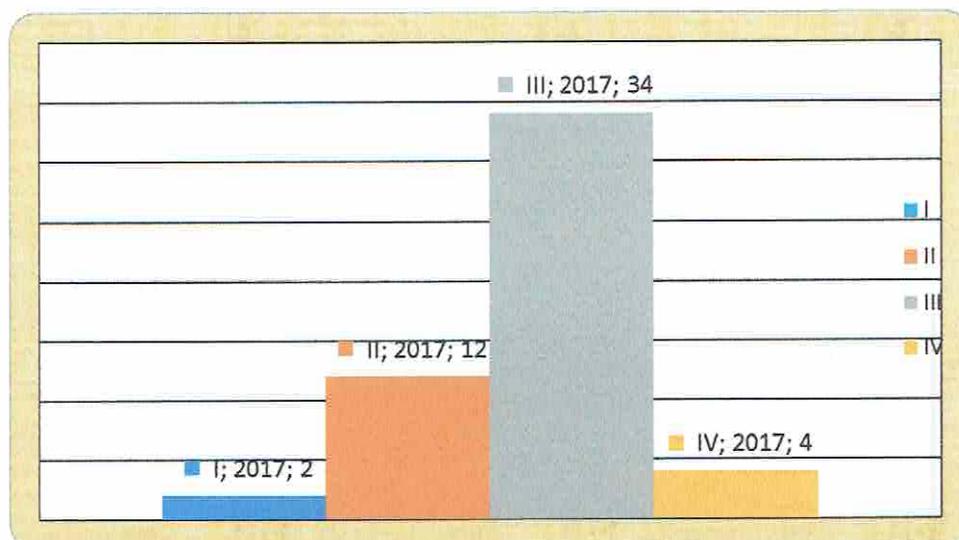
Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

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 2017 sebagai berikut:

**Gambar I.2**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2017**

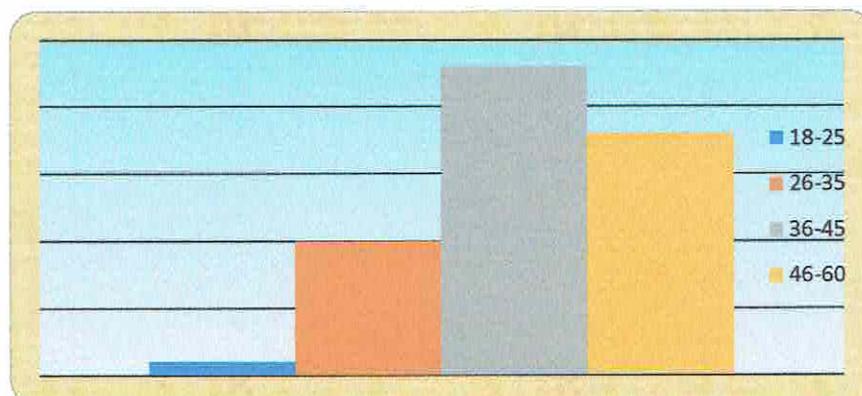


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

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 2017 :

**Gambar I.3**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Per 31 Desember 2017 Berdasarkan Usia Kabupaten Bantul**

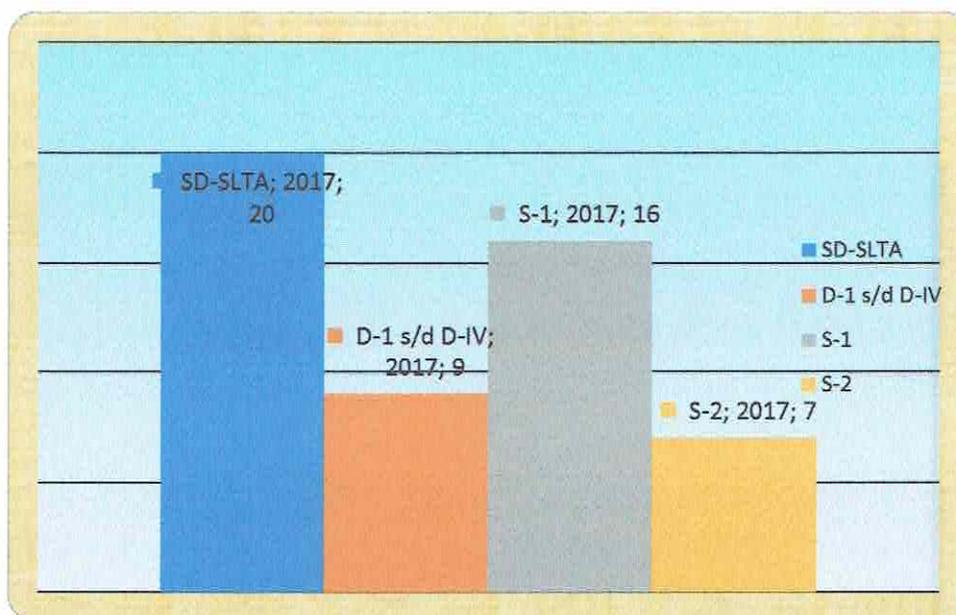


Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

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 2017:

**Gambar I.4**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017**



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

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 SLTA kebawah.

### E. Isu Strategis

Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam RPJMD 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. Database Kepegawaian sangat diperlukan dalam updating data kepegawaian. Saat ini Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul belum memiliki database sumber daya manusia yang terpadu. Untuk mengatasi permasalahan database di BKPP dengan membuat mesin pengelolaan data yang *interrelationship* yaitu Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara (SAPA ASN) dalam proses kepegawaian sehingga mampu menyajikan potret kondisi kepegawaian yang lebih akurat lagi. Dengan adanya SAPA ASN diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, kenyamanan, serta aksesibilitas yang lebih baik dari pelayanan yang diberikan oleh BKPP Kabupaten Bantul
2. Berkurangnya Jumlah PNS yang dikarenakan tidak adanya pembukaan pendaftaran CPNS padahal pns setiap tahun ada yang pensiun. Untuk itu perlu mengadakan rekrutmen pegawai non pns agar kekurangan pegawai di sejumlah instansi atau kantor dapat teratasi.
3. Peningkatan sarana prasarana pelayanan kepegawaian dan kualitas pelayanan masih rendah kepada seluruh pegawai. Untuk meningkatkan kualitas pns dengan menerapkan konsep Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.
4. Meningkatkan kesejahteraan PNS dan Pembinaan kepegawaian secara proporsional dan berkesinambungan. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah kabupaten Bantul memberikan tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulan dengan menerapkan Inovasi Pelayanan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan SKP ONLINE dalam aplikasi SIMPEG. Selain itu system reward dengan pemberian tunjangan OPD diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

## 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 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu :

**“Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan berkualitas”**

Visi yang ditetapkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul tidak terlepas dari upaya untuk mendukung pencapaian visi Badan Kepegawaian Negara yaitu menjadi Pembina dan penyelenggara kepegawaian yang professional dan bermartabat tahun 2015. Visi tersebut mengandung penertian bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan ingin menjadi instansi yang mengelola aparatur sipil negara khususnya aparatur sipil negara Kabupaten Bantul yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya serta melaksanakan tugas fungsinya sebagai pengelola urusan kepegawaian sesuai dengan aturan manajemen kepegawaian yang sudah ditentukan. Sejalan dengan visi yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mendukung visi tersebut menjadi kepanjangan tangan sebagai pengelola kepegawaian di tingkat daerah yang profesional dan handal.

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 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

MISI 1 : Meningkatkan kualitas manajemen Sumber Daya Aparatur

MISI 2 : Meningkatkan pelayanan prima kepegawaian

Untuk mendukung pelaksanaan misi Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mengusung misi meningkatkan kualitas manajemen sumber daya aparatur dan pelayanan prima di bidang kepegawaian.

## 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.

Sub bab ini menjelaskan keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

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

<b>Visi : Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan berkualitas</b>			
<b>Misi</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Sasaran/ IKU</b>
<b>1. Meningkatkan kualitas manajemen Sumber Daya Aparatur</b>	Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur
<b>2. Meningkatkan pelayanan prima kepegawaian</b>	Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian	Meningkatnya kualitas 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 Renstra dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

**Tabel II.2**  
**Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**

<b>Visi : Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan berkualitas</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<b>Misi 1 : Meningkatkan kualitas manajemen Sumber Daya Aparatur</b>			
<b>Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur</b>	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan	Mewujudkan perencanaan dan pengadaan sumberdaya aparatur yang efektif dan efisien	Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen
		Pengelola tata laksana kepegawaian	Pengelolaan data dan dokumen aparatur yang akurat
		Meningkatkan kompetensi aparatur	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur
<b>Misi 2 : Meningkatkan pelayanan prima kepegawaian</b>			
<b>Terwujudnya pelayanan prima kepegawaian</b>	Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur	Penigkatan kesejahteraan aparatur	Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
		Pengelola tata laksana kepegawaian	Pelayanan prima kepegawaian
		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 system pelaporan capaian kinerja dan keuangan
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

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

Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

**Tabel II.3**  
**Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan	Persentase pemenuhan kompetensi ASN
2	Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

## Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2017

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 2017 yang disusun sesuai dengan 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](http://esakip.bantulkab.go.id).

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2017 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, Renja 2017, IKU dan APBD. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan PK Tahun 2017 sebagai berikut :



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017**

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

Nama : Danu Suswaryanta, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Bantul

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. H. Suharsono  
Jabatan : Bupati Bantul

selaku atasan langsung 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 memberikan 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, Januari 2017

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan  
dan Pelatihan



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017**  
**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	90%
2	Meningkatnya pelayanan bagi aparatur	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	74%

	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.329.752.450,00	APBD
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 5.264.405.000,00	APBD
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 9.930.000,00	APBD
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 2.940.304.600,00	APBD
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.782.854.100,00	APBD

Bantul, Januari 2017

Bupati Bantul  
  
 Drs. H. Suharsono

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
  
 Danu Suswaryanta, SH  
 NIP. 196105061986031015

## Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam 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 2017 sebagai berikut :

**Tabel II.5**  
**Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2017**

No	Sasaran Strategis	Didukung jumlah program
1	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
2	Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

## 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. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 54 Tahun 2010, 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	$\geq 90,1$	Sangat Tinggi	
2	$75,1 \leq 90$	Tinggi	
3	$65,1 \leq 75$	Sedang	
4	$50,1 \leq 65$	Rendah	
5	$\leq 50$	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri 54 Tahun 2010

#### A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017

Secara umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (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 2017 sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017**

No	Indikator Kinerja Utama	2017		
		Target	Realisasi	% Realisasi
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	90	89	98
2	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	80	81.32	101

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 2 (dua) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran ber kriteria **Sangat Tinggi**, dengan rata-rata capaian sebesar 99,5%.

## B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

### 1. Sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan

Uraian analisa secara umum tentang sasaran.

Tabel III.3

Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2016	2017			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian s/d 2017 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	84	90	89	98	91	89
2.	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	73.55	80	81.32	101	82	81.32

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2017 adalah 90%, realisasi sebesar 89, tercapai 98 % atau bernilai kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 84 atau tercapai sebesar 93%, maka capaian tahun 2017 meningkat sebesar 5%

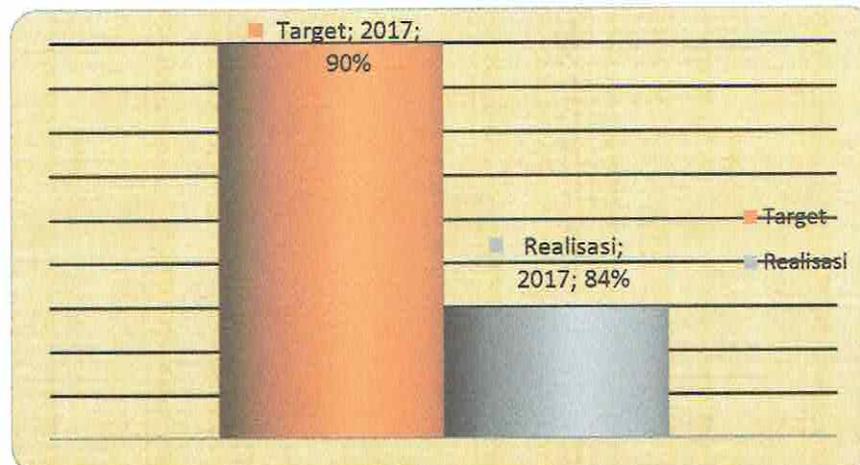
Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 92 Capaian tahun 2017 ini telah menyumbangkan 96% dari target akhir Renstra tahun 2021.

Sasaran tersebut ditetapkan untuk mencapai misi 1, yaitu " Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur " dan tujuan 1, yaitu " Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Aparatur". Sasaran Strategis 1 (satu) terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja sasaran dan berdasarkan hasil pengukuran kinerja dengan kriteria penilaiannya "**Sangat Tinggi**", sehingga dapat disimpulkan untuk Capaian Sasaran Strategis Pertama kriteria penilaiannya "**Sangat Tinggi**"

Selengkapnya nilai capaian indikator pada sasaran 1 (satu) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut :

Persentase pemenuhan kompetensi aparatur adalah termasuk dalam Indikator Kinerja Utama dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2017 yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, berikut capaian dari Tahun 2017 :

**Gambar III.1**  
**Persentase Pemenuhan Kompetensi Tahun 2017**



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

Dilihat dari Grafik diatas pada tahun 2017 Persentase pemenuhan kompetensi aparatur mencapai 89% dengan target 90%. Formulasi untuk mencapai target ini adalah Jumlah aparatur yang sesuai kompetensi dibagi jumlah total aparatur dikali 100%. Faktor yang menjadi penghambat adalah Dalam Peraturan Bupati tentang Analisa Jabatan Nomor 97 Tahun 2016 hanya menyebut jenjang pendidikan belum sampai ke jurusan pendidikan dan jumlah yang dibutuhkan.

Faktor pendukung indikator ini adalah adanya Peraturan Bupati Bantul Nomor 66 Tahun 2015 tentang Formasi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan untuk jabatan fungsional umum telah dilakukan beberapa kali sosialisasike SKPD se Kabupaten Bantul.

Indikator sasaran tersebut dicapai melalui 3 program yaitu :

- a. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan PNS, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan Uji Kompetensi dan Psikologi.
- b. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen Pegawai, Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi, Pengembangan Diklat, Kesekretariatan Tim PAK Jabatan Fungsional, Pembinaan Disiplin, Penilaian PNS, Pengelolaan Administrasi dan Kesejahteraan,

Pengelolaan PNS Jabatan Administrasi dan JPT, Seleksi Penerimaan CPNS dan Praja IPDN, Pengelolaan Pangkat dan Pensiun, Penyusunan Formasi Pegawai, dan Pelaporan LP2P dan LHKPN.

Strategi untuk kedepannya adalah Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul dengan melakukan penempatan SDM sesuai dengan analisa jabatan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Anggaran untuk mendukung indikator sasaran tersebut sebesar Rp. 3.655.775.300 terealisasi sebesar Rp. 2.977.843.205 atau sebesar 81,46%.

Sasaran ini didukung dengan program, antara lain :

#### 1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Keberhasilan program ini diukur dengan indikator Presentase pemenuhan administrasi dan dokumen kepegawaian pada tahun 2017 ini mentargetkan sebesar 80% tercapai sebesar 87%. Adapun capaian tersebut diperoleh dari jumlah ASN yang tertib administrasi dan dokumen kepegawaian sebanyak 7851 PNS dibagi jumlah total sebanyak 8,964 dikali 100%. Program tersebut didukung dengan kegiatan : Seleksi Penerimaan CPNS dan Praja IPDN, Pengelolaan Pendidikan PNS, Pengelolaan PNS Jabatan Administrasi dan JPT, Penyusunan formasi pegawai, Pengembangan diklat, Kenaikan pangkat dan pension, dan Kesekretariatan tim PAK jabatan fungsional.

#### 2. Program Peningkatan Kapasitas Aparatur

Keberhasilan program ini diukur dengan indikator Presentase pemenuhan administrasi dan dokumen kepegawaian pada tahun 2017 ini mentargetkan sebesar 80% tercapai sebesar 87%. Adapun capaian tersebut diperoleh dari jumlah ASN yang tertib administrasi dan dokumen kepegawaian sebanyak 7851 PNS dibagi jumlah total sebanyak 8,964 dikali 100%. Program tersebut didukung dengan kegiatan : Ujian dinas dan penyesuaian ijazah, uji kompetensi dan psikologi, dan pendidikan dan pelatihan PNS.

## 2. Sasaran Kedua “ Meningkatkan pelayanannya bagi aparatur.”

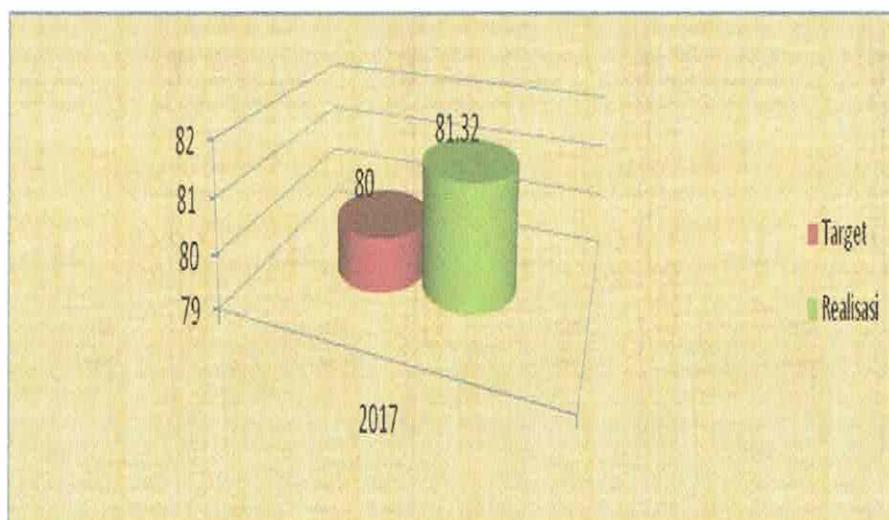
Dalam rangka mewujudkan *good governance* dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik harus mampu memberikan pelayanan yang akuntabel (pelayanan prima) di sektor publik yang tidak bisa ditunda-tunda. 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).

Sasaran tersebut ditetapkan untuk mencapai misi 2, yaitu “ Meningkatkan Pelayanan Prima Kepegawaian” dan tujuan 2, yaitu “Terwujudnya Pelayanan Prima Kepegawaian”. Sasaran kedua ini terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja yaitu Nilai Indeks Kepuasan Aparatur. Berikut grafik target dan realisasi nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) Tahun 2017:

**Gambar III.2**

**Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) Tahun 2017**



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

Dilihat dari grafik diatas IKP dengan target 80 tercapai 81,32 dan berdasarkan pengukuran kinerja kriteria penilaiannya **“Sangat Tinggi”** . IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) 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.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul mulai Tahun 2013 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. Berikut hasil IKP per unsure pada Tahun 2017 dengan responden sebanyak 300 orang.

Adapun dalam melakukan survey kepuasan pegawai terdapat 14 unsur pelayanan dengan hasil nilai sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Hasil survey kepuasan pegawai dengan 14 unsur Pelayanan**

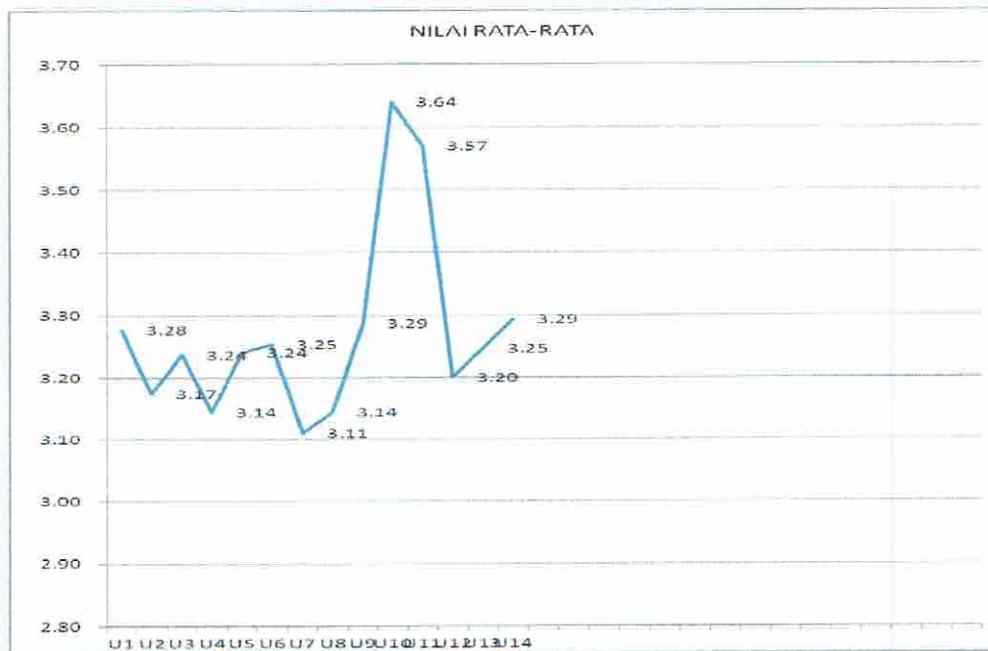
<b>NO</b>	<b>UNSUR PELAYANAN</b>	<b>NILAI RATA-RATA</b>
1	Prosedur pelayanan	3.28
2	Persyaratan pelayanan	3.17
3	Kejelasan petugas pelayanan	3.24
4	Kedisiplinan petugas pelayanan	3.14
5	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.24
6	Kemampuan petugas pelayanan	3.25
7	Kecepatan pelayanan	3.11
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	3.14
9	Kesopanan dan keramahan petugas	3.29
10	Kewajaran biaya pelayanan	3.64
11	Kepastian biaya pelayanan	3.57
12	Kepastian jadwal pelayanan	3.20

13	Kenyamanan lingkungan	3.25
14	Keamanan pelayanan	3.29
	IKM Unit Pelayanan	81.32
	Mutu Pelayanan	A
	Kinerja Unit Pelayanan	SANGAT BAIK

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

**Gambar III.3**

**Hasil survey kepuasan pegawai dengan 14 unsur Pelayanan**



Sumber : BKPP Kabupaten Bantul Tahun 2017

Dari tabel dan grafik dapat dilihat bahwa dengan Nilai 81.32 disimpulkan bahwa Kategorisasi Mutu Pelayanan “ A “ dan Kinerja Unit Pelayanan adalah sangat baik. Jika dilihat dari Nilai Rara (NRR) unsur pelayanan, unsur yang memiliki Nilai tertinggi adalah unsur “Kewajaran biaya pelayanan” (3.64), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata terendah adalah unsur “Kecepatan pelayanan” (3.110) dan unsur “Kedisiplinan petugas pelayanan” (3,143).

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) 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 "Kecepatan pelayanan" (3.110) dan unsur "Kedisiplinan petugas pelayanan" (3,143). sebagai tindak lanjutnya diperlukan sosialisasi melalui penjadwalan petugas dan peningkatan kapasitas petugas *front office*
- c. Perlu mempedomani Standar Operasional Prosedur yang telah dibuat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada pengguna layanan.
- d. Pelunya meningkatkan koordinasi dengan OPD dan instansi lainnya.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur Pada tahun 2017, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Selain itu berbagai program yang dilakukan terkait dengan peningkatan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur Pada tahun 2017, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari 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

### C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2017 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar Rp 11.320.267.165,00 yang digunakan untuk membiayai Belanja Langsung. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp9.009.781.358,00, atau sebesar 79,59%.

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2017**

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan	4.074.100.700	36
2	Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur	323.808.150	3
<b>Jumlah</b>		4.397.908.850	39
<b>Belanja Langsung Pendukung</b>		6.922.358.315	61
<b>Total Belanja Langsung</b>		11.320.267.165	100

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2017

Belanja langsung dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama dan anggaran untuk belanja langsung program/kegiatan pendukung. Jumlah an`ggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp 4.397.908.850,00 atau sebesar 39% dari total belanja langsung, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp6.922.358.315,00 atau sebesar 61% 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 36% dari total belanja langsung. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relative kecil adalah sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur sebesar 3% dari total anggaran belanja langsung.

Penyerapan belanja langsung pada tahun 2017 sebesar 79,59% 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 39%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 61%.

Jika dilihat dari realisasi anggaran per IKU, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) sebesar 91,92%, sedangkan penyerapan anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 76,8%. Jika dilihat dari serapan anggaran per

sasaran, maka sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan menyerap anggaran paling besar yaitu 36% dari target. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur menyerap anggaran terkecil yaitu 3% dari target.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

**Tabel III.5**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2017**

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	90	89	98	4.074.100.700	3.129.944.590	76.82
2	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	80	81.32	101	323.808.150	297.639.310	91.92

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2017

#### D. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja langsung pada tahun 2017 sebesar 20.5%, 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 23,18%, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 39%. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per IKU, efisiensi anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU. Persentase pemenuhan kompetensi ASN sebesar 23,18%, sedangkan efisiensi anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai) sebesar 8.08%. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per sasaran, maka sasaran Terwujudnya ASN yang kompeten sesuai jabatan memiliki efisiensi anggarannya paling besar yaitu 36% dari anggaran target. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur, efisiensi anggarannya terkecil yaitu 3% dari anggaran target.

Efisiensi belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

**Tabel III.6**  
**Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2017**

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Efisiensi	%
1	Persentase pemenuhan kompetensi ASN	4.074.100.700	3.129.944.590	944.156.110	23%
2	Nilai IKP (Indeks Kepuasan Pegawai)	323.808.150	297.639.310	26.168.840	8%
<b>Jumlah</b>		4.397.908.850	3.427.583.900	970.324.950	22.%
<b>Belanja Langsung Pendukung</b>		6.922.358.315	5.582.197.458	1.340.160.857	19%
<b>Total Belanja langsung</b>		11.320.267.165	9.009.781.358	2.310.485.807	20%

Sumber : BKPP Kab. Bantul Tahun 2017

## 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 Sekretariat Daerah 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 Rencana Strategis di 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 96% atau kinerja kriteria **Sangat Tinggi**.

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap seluruh indikator yang dicantumkan dalam Renstra di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 khususnya untuk Tahun Anggaran 2017 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.

