

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKjIP)  
TAHUN 2022**



**BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
2023**



## KATA PENGANTAR



Segala Puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan Karunia-Nya, Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2022 dapat diselesaikan untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas kinerja merupakan instrumen untuk kegiatan kontrol pencapaian hasil pada pelayanan publik. Dalam hubungan ini, diperlukan evaluasi kinerja yang baik untuk mengetahui pencapaian hasil yang optimal, serta cara pencapaiannya.

Akuntabilitas dalam bentuk laporan dapat mengekspresikan pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya organisasi. Pencapaian tujuan merupakan salah satu ukuran kinerja individu maupun unit organisasi yang akan terlihat jelas pada pencapaian sasaran sebagaimana dapat dilihat pada Renstra dan Renja.

Laporan Kinerja ini merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan operasional dalam rangka pencapaian tujuan yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2021 - 2026

Laporan kinerja ini juga sebagai umpan balik untuk melakukan perbaikan dalam perencanaan, terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan.

Dari laporan ini diharapkan juga dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan evaluasi yang objektif atas penyelenggaraan Pemerintahan oleh para pihak yang berhak dan berkepentingan dalam menilai kinerja dan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Wonosari, 18 Januari 2023  
Kepala Badan Kepegawaian  
Pendidikan dan Pelatihan Daerah,



*Iskandar*  
ISKANDAR, SIP., MPA  
NIP. 197303061992031001



---

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2022 adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan sumberdaya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pelaksanaan manajemen kinerja 2022 dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

LKjIP ini disusun dengan melakukan analisis dan mengumpulkan bukti untuk menjawab pertanyaan, sejauhmana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian indikator kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang telah dicanangkan pada tahun 2021 telah berhasil dicapai.

IKU dapat tercapai dengan kategori sangat berhasil. Keberhasilan capaian IKU Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah merupakan hasil dari pengerahan sumber daya yang ada, dukungan, dan partisipasi seluruh komponen masyarakat baik swasta maupun masyarakat pada umumnya secara integral dan sinergi dalam memenuhi program-program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah pada tahun 2022.

Beberapa indikator sasaran yang belum dapat memenuhi target kinerja, karena ada beberapa hambatan kendala yang apabila tidak segera diantisipasi dapat berpengaruh pada capaian sasaran yang akan datang.

Untuk mengoptimalkan capaian sasaran dan mengantisipasi perubahan yang akan terjadi pada masa mendatang perlu ada langkah kebijakan teknis/operasional untuk memantapkan kebijakan agar tujuan dapat terlaksana sehingga misi Perangkat Daerah dapat dilaksanakan/dicapai sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun langkah-langkah kebijakan teknis/operasional yang diupayakan yaitu:

1. Meningkatkan sinergi dan koordinasi internal agar terbentuk kerja sama yang baik sehingga pencapaian target dapat sesuai harapan.
  2. Meningkatkan fungsi pengendalian internal pada masing-masing bidang dan UPT sesuai dengan norma yang berlaku.
  3. Meningkatkan anggaran, sarana dan prasarana penunjang sehingga mampu mendorong suasana kerja yang kondusif.
-



4. Mengoptimalkan peran semua PNS untuk terlibat dalam kegiatan sesuai dengan kapasitas masing-masing.
5. Memberi motivasi semua PNS untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.
6. Meningkatkan kedisiplinan PNS sehingga pelanggaran disiplin yang terjadi bisa ditekan.

Prasyarat keberhasilan implementasi kebijakan, program, dan kegiatan masa depan adalah meningkatkan aparatur yang profesional serta dapat dipercaya masyarakat melalui penataan SDM aparatur yang berkesinambungan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi jabatan sesuai dengan beban kerja masing-masing Perangkat Daerah serta adanya perilaku kinerja aparatur yang dapat bekerja "tuntas" berdasarkan norma hukum, etika birokrasi pemerintah, dan berbasiskan manajemen kinerja sehingga bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Hal ini akan memantapkan dan memperkuat modal sosial dengan ciri adanya kepercayaan masyarakat pada pemerintah.

---



---

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas Pokok dan Struktur Organisasi .....	2
C. Permasalahan Utama ( <i>Strategic Issued</i> ).....	5
<b>BAB II : PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>6</b>
A. Rencana Strategis BKPPD Tahun 2021 – 2026.....	6
B. Rencana Kinerja 2022 .....	8
C. Perjanjian Kinerja 2022 .....	9
<b>BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>11</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	11
B. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022.....	13
C. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	13
D. Realisasi Anggaran .....	25
<b>BAB IV : PENUTUP .....</b>	<b>28</b>
 <b>LAMPIRAN – LAMPIRAN :</b>	

---



---

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Komposisi Pegawai .....	4
Tabel 2.1 : Tujuan, sasaran, dan indikator sasaran .....	6
Tabel 2.2 : Indikator Kinerja Utama .....	7
Tabel 2.3 : Indikator Kinerja Program .....	8
Tabel 2.4 : Rencana Kinerja Tahunan .....	9
Tabel 2.5 : Perubahan Perjanjian Kinerja .....	10
Tabel 3.1 : Pengukuran dengan Skala Peringkat Kerja .....	12
Tabel 3.2 : Capaian Indikator Kinerja Utama .....	13
Tabel 3.3 : Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan .....	14
Tabel 3.4 : Evaluasi Pencapaian Kinerja Program .....	15
Tabel 3.5 : Realisasi Anggaran Program pada Sasaran 1 .....	21
Tabel 3.6 : Evaluasi Pencapaian Sasaran 2 Akuntabilitas Kinerja PD Meningkatkan .....	22
Tabel 3.7 : Evaluasi Pencapaian Program pada Sasaran Akuntabilitas Kinerja PD Meningkatkan .....	23
Tabel 3.8 : Pencapaian Kinerja dan Anggaran .....	25

---



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan .....	4
Gambar 1.2 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan ...	6
Gambar 3.1 : Penandatanganan Berita Acara Sumpah PNS .....	18
Gambar 3.2 : Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.....	18
Gambar 3.3 : Penjelasan Sebelum Memasuki Ruang Ujian PPPK ...	19
Gambar 3.4 : Penyerahan SK Pensiun .....	19
Gambar 3.5 : Pendampingan Penerapan Merit Sistem dari KASN .....	20

---



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Penilaian dan pelaporan kinerja instansi pemerintah menjadi kunci dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien, dan efektif.

Untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, setiap Perangkat Daerah wajib menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) kepada Bupati sebagai kewajiban periodik setiap akhir tahun anggaran. Hal ini sesuai dengan 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 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah,

LKjIP dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan yang dipercayakan kepada setiap Perangkat Daerah berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan. LKjIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai kinerja, dan alat pendorong terwujudnya *good governance* serta sebagai media pertanggungjawaban kepada publik.

Berpedoman pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2021-2026 dan Rencana Kinerja Tahun 2022, maka LKjIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang disusun merupakan realisasi hasil kegiatan tahun 2022 dan menyajikan laporan penyelenggaraan pemerintahan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah kepada Bupati Gunungkidul.



## **B. Tugas Pokok dan Struktur Organisasi**

---

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 3 Tahun 2021, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

### **1. Tugas Pokok**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) mempunyai tugas melaksanakan urusan penunjang pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut BKPPD mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan umum di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang perumusan kebijakan umum di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- c. penyusunan rencana kinerja dan perjanjian kinerja di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- d. pembinaan status, kedudukan pegawai, dan peningkatan kinerja pegawai;
- e. pelaksanaan peningkatan kesejahteraan pegawai ASN dan fasilitasi pemberian penghargaan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- f. penyusunan formasi dan pengadaan pegawai ASN;
- g. pengolahan data dan sistem informasi ASN;
- h. penyelenggaraan pengembangan pegawai ASN;
- i. penyiapan bahan pengangkatan, mutasi jabatan administrasi, JPT dan fungsional, penempatan, kepangkatan, dan pensiun PNS Daerah;
- j. pengoordinasian reformasi birokrasi, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, zona integritas, dan budaya pemerintahan Badan;



- k. penyelenggaraan sistem pengendalian intern di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- l. penyusunan dan penerapan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- m. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan; dan
- n. pengelolaan UPT.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yaitu:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat terdiri dari:
  - 1) Subbagian Umum;
  - 2) Subbagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Bidang Status, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai terdiri dari:
  - 1) Kelompok Substansi Status dan Kedudukan Pegawai;
  - 2) Kelompok Substansi Kinerja Pegawai;
  - 3) Kelompok Substansi Kesejahteraan Pegawai
- d. Bidang Formasi, Pengembangan dan Data Pegawai terdiri dari:
  - 1) Kelompok Substansi Formasi dan Pengadaan Pegawai;
  - 2) Kelompok Substansi Pengembangan Pegawai;
  - 3) Kelompok Substansi Pengolahan Data Pegawai;
- e. Bidang Mutasi terdiri dari:
  - 1) Kelompok Substansi Mutasi Jabatan Administrasi, JPT dan Penempatan Pegawai;
  - 2) Kelompok Substansi Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan;
  - 3) Kelompok Substansi Pengangkatan dan Pensiun;
- f. UPT Balai Pendidikan dan Pelatihan; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi tersebut, didukung sumberdaya manusia dengan jumlah pegawai sebanyak 49 orang pada akhir tahun 2022. Adapun jabatan struktural di lingkungan BKPPD sebanyak 9 struktural, 12 jabatan fungsional, dan 28 orang pelaksana.

**Gambar 1.1**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan**



Sumber : SIASN BKPPD 2022

Sedangkan komposisi pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah berdasarkan Golongan Ruang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Komposisi Pegawai**

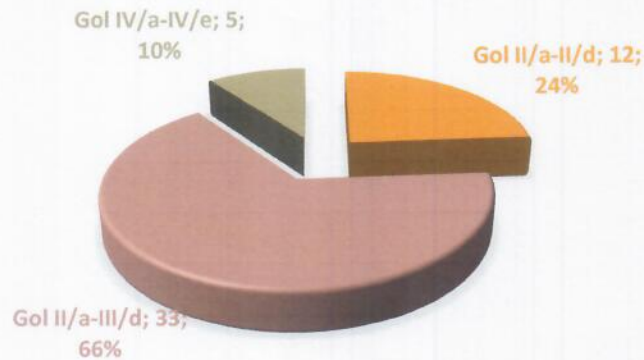
No.	Golongan/Ruang	Bezetting 31 - 12 - 2022
1	I/a – I/d	0
2	II/a – II/d	12
3	III/a – III/d	32
4	IV/a – IV/e	5
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>

Sumber : SIASN BKPPD 2022



Gambar 1.2

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Golongan  
Pada Akhir Tahun 2022**



**G. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)**

Permasalahan utama yang dihadapi BKPPD pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya penerapan Merit Sistem, yaitu manajemen kepegawaian yang mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
2. Rekrutmen ASN yang profesional dan berintegritas serta penempatan ASN sesuai kompetensi belum sepenuhnya dilaksanakan, sehingga memperlambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Belum terdapat jalur karir yang jelas bagi ASN untuk dapat mengembangkan diri sesuai kebutuhan, dan meningkatkan motivasi.
4. Kebutuhan Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah belum dapat dipenuhi secara optimal dari pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, karena untuk tahun ini formasi yang diberikan oleh pemerintah pusat adalah PPPK, dan jumlah PNS yang pensiun setiap tahun lebih besar dari jumlah formasi yang ditetapkan.
5. Teknologi Informasi dan ketersediaan server yang dimiliki belum mempunyai kemampuan yang memadai untuk menunjang manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang terintegrasi dengan aplikasi dari pemerintah pusat.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Tolok ukur kinerja daerah dalam melaksanakan amanat yang telah diberikan oleh masyarakat Kabupaten Gunungkidul adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Selanjutnya RPJMD dijabarkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai dokumen teknis operasional.

### A. Rencana Strategis BKPPD 2021-2026

Rencana Strategis BKPPD ditetapkan dengan Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 56 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 40 Tahun 2022. Dokumen tersebut merupakan alat perencanaan pembangunan jangka menengah yang menjadi tolok ukur kinerja BKPPD.

#### 1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan pembangunan BKPPD Tahun 2021-2026, yaitu "Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Profesional". Selanjutnya BKPPD menjabarkan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai secara tahunan selama periode Renstra. Sasaran dan indikator sasaran sebagai alat ukur keberhasilan sasaran BKPPD adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tujuan, sasaran dan indikator sasaran

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	Indeks profesionalitas ASN
	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD	Nilai AKIP

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dengan Keputusan Bupati Gunungkidul Nomor 345/KPTS/2021 tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian



Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Adapun Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Alasan/Penjelasan/Formulasi
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	Indeks profesionalitas ASN	Hasil rata-rata indikator program : 1. Persentase kenaikan pangkat dan pensiun PNS tepat waktu serta pengangkatan dan pemindahan PNS yang sesuai formasi 2. Persentase Pengiriman Peserta Diklat dan Tugas Belajar sesuai kebutuhan. 3. Persentase Pelanggaran dan Kasus PNS yang terselesaikan

#### 1. Program-Program

BKPPD menjalankan empat program yang dilaksanakan untuk sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai sasaran strategis aparatur yang kompeten dan profesional meningkat serta adalah dengan melaksanakan program:

- a. Program Kepegawaian Daerah
- b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- c. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan

Sedangkan untuk mendukung pencapaian sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD dilaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.



Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Nomor 18/KPTS/BKPPD/2022 tentang Indikator Kinerja Program di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, Indikator kinerja program BKPPD adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kinerja Program**

No.	Nama Program	Indikator Kinerja Program	Alasan/Penjelasan/ Formulasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.	Persentase pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah	Rata-rata capaian pelaksanaan kegiatan x 100%
2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase terlaksananya layanan dan fasilitasi administrasi kepegawaian	Rata-rata capaian pelaksanaan kegiatan 100%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pengiriman diklat sesuai kebutuhan	Jumlah ASN peserta diklat dengan nilai di atas 70 dibagi jumlah peserta yang mengikuti diklat x 100%
4	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan	Persentase penyelenggaraan urusan kelembagaan dan ketatalaksanaan	Rata-rata capaian pelaksanaan kegiatan x 100%

## B. Rencana Kinerja 2022

Untuk operasionalisasi perencanaan jangka menengah, BKPPD menyusun perencanaan kinerja tahunan yang disusun dalam bentuk Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang secara substantif sama dengan Renja.



Rencana Kinerja Tahunan 2022 mencerminkan rencana kegiatan, program, dan sasaran tahunan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis PD Tahun 2021-2026. Rencana Kinerja 2022 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah selama tahun 2022.

Target kinerja merepresentasikan nilai kuantitatif yang harus dicapai selama tahun 2022 dari semua indikator kinerja yang melekat pada tingkat kegiatan maupun sasaran tahunan. Target kinerja pada tingkat sasaran akan menjadi tolok ukur dalam mengukur keberhasilan organisasi di dalam upaya pencapaian tujuan.

Target sasaran 2022 merupakan target tahun pertama dari Renstra BKPPD 2021-2026 dan Rencana Kinerja Tahunan 2022 memuat sasaran strategis, indikator kinerja, dan target yang akan dicapai, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Rencana Kinerja Tahunan**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	Indeks profesionalitas ASN	persen	100
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD	Nilai AKIP	nilai	81,25

### **C. Perjanjian Kinerja 2022**

Perjanjian Kinerja BKPPD tahun 2022 merupakan dokumen kontrak kinerja antara Kepala BKPPD dengan Bupati Gunungkidul untuk mewujudkan target kinerja tahun pertama dari Renstra 2021-2026 berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh BKPPD. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 mencerminkan rencana kegiatan, program, dan sasaran tahunan dalam rangka mencapai



tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis tersebut. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai selama satu tahun.

Target kinerja merepresentasikan nilai kuantitatif yang harus dicapai selama Tahun 2022 dari semua indikator kinerja yang melekat pada tingkat kegiatan maupun sasaran tahunan. Target kinerja pada tingkat sasaran akan dijadikan tolok ukur dalam mengukur keberhasilan organisasi di dalam upaya pencapaian tujuan.

Dokumen Perjanjian Kinerja BKPPD Tahun 2022 disusun setelah diterimanya Dokumen Pelaksanaan Anggaran Nomor DPA/A.1/5.03.5.04.0.00.01.0000/001/2022, sebagaimana diubah dengan Perubahan DPA Nomor DPPA/A.1/5.03.5.04.0.00.01.0000/2022. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Perubahan Perjanjian Kinerja**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat	Indeks profesionalitas ASN	Indeks	100

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.765.202.000	APBD
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 60.025.000	APBD
3	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta, Urusan Kelembagaan dan ketatalaksanaan	Rp. 311.675.000	APBD



## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Capaian Kinerja Organisasi

Manajemen pembangunan berbasis kinerja berorientasi 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, yang akan menunjukkan keberhasilan instansi pemerintahan 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.

Sistem akuntabilitas kinerja berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah.

#### Pengukuran Kinerja

Kerangka Pengukuran kinerja di BKPPD dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut :

- a. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$



- b. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Atau

$$\text{Capaian indikator Rencana} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala nilai peringkat kinerja yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran dengan Skala Nilai Peringkat Kinerja**

Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
76% ≤ 90%	Tinggi
66% ≤ 75%	Sedang
51% ≤ 65%	Rendah
≤ 50%	Sangat Rendah

Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan Metode Rata-Rata Data Kelompok. Penyimpulan pada tingkat sasaran dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah) yang ada di setiap kelompok sasaran dengan nilai mean (rata-rata) skala nilai peringkat kinerja dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut.

$$\text{Capaian sasaran} = \frac{\text{Jumlah indikator untuk setiap kategori} \times \text{nilai mean setiap kategori}}{\text{Jumlah indikator kinerja sasaran}} \times 100\%$$



## B. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

Pengukuran target dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja BKPPD tahun 2022. Pencapaian IKU tahun 2022 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama BKPPD Tahun 2022**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	Indeks profesionalitas ASN	96,81	100	99,06	99,06	100	99,06

## C. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

BKBBDD berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal untuk mewujudkan sasaran “Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan” dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci indikator kinerja menurut sasaran diuraikan sebagai berikut

### Sasaran 1 . Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan

Dalam pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Gunungkidul, BKPPD dituntut untuk berkontribusi dalam pencapaian misi kedua yaitu “Mewujudkan tata pemerintahan yang berkualitas dan dinamis” dengan arah kebijakan meningkatkan integritas, profesionalisme dan kompetensi aparatur pemerintah daerah. Untuk mewujudkan misi tersebut maka BKPPD menetapkan sasaran strategis “Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan”. Pencapaian target sasaran ini diukur dengan satu indikator kinerja yaitu Indeks Profesionalitas ASN.

Indeks profesionalitas ASN diperoleh dari jumlah persentase kenaikan pangkat dan pensiun ASN tepat waktu serta penempatan yang sesuai kompetensi, persentase pengiriman peserta diklat dan tugas belajar sesuai



kebutuhan, persentase kasus ASN yang terselesaikan. Pencapaian pada sasaran ini digambarkan pada tabel sebagai berikut

**Tabel 3.3**  
**Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkat**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022				Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kategori		
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	Indeks profesionalitas ASN	96,81	100	99,06	99,06	Sangat tinggi	100	99,06

Dari hasil evaluasi data tersebut di atas terlihat bahwa capaian kinerja sebesar rata-rata 96,23% yang masuk kategori sangat tinggi. Capaian tersebut diperoleh dari formulasi sebagai berikut :

No	Formulasi Perhitungan	Capaian (%)
1.	Persentase kenaikan pangkat dan pensiun ASN tepat waktu serta penempatan yang sesuai kompetensi	115,37
2.	Persentase pengiriman peserta diklat dan tugas belajar sesuai kebutuhan	100
3.	Persentase kasus ASN yang terselesaikan	81,81
	Rata-rata	99,06

Persentase kenaikan pangkat dan pensiun ASN tepat waktu serta penempatan ASN yang sesuai kompetensi yang mencapai 115,37%, persentase ini diperoleh dari rata-rata rencana 800 jumlah nota pertimbangan kenaikan pangkat yang diterbitkan terealisasi 928 atau 122,75%. Dan alih tugas atau penempatan ASN sesuai kompetensi dari 200 yang direncanakan terealisasi 216 atau 108%. Tingginya capaian kenaikan pangkat ini dipengaruhi oleh kenaikan pangkat selain kenaikan pangkat regular yaitu kenaikan pangkat jabatan fungsional yang menggunakan angka kredit. Sedangkan untuk penempatan pegawai menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi



Untuk persentase pengiriman peserta diklat dan tugas belajar sesuai kebutuhan dapat teralisasi seluruhnya dengan rincian Diklatsar CPNS 92 orang, Diklat Struktural 12 orang, Diklat Teknis 30 orang, dan Ujian Dinas 100 orang seluruhnya dapat terealisasi. Hal ini didukung oleh persiapan, koordinasi, dan komunikasi yang baik dengan lembaga penyelenggara diklat, dan pihak-pihak terkait.

Dari 15 kasus pelanggaran disiplin ASN yang diperkirakan, terjadi 11 kasus. Dari 11 kasus yang terjadi dapat diselesaikan 9 kasus, sedangkan 2 kasus masih dalam proses sampai dengan tahap pemberhentian sementara, karena yang bersangkutan masih menjalani proses pidana, sehingga capaian untuk kegiatan ini adalah 81,81%.

Pencapaian target Sasaran 1 Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan didukung oleh program prioritas yang mendukung sasaran strategis BKPPD, yaitu Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan. Evaluasi Pencapaian Program pada Sasaran Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Evaluasi Pencapaian Kinerja Program**

No.	Program	Indikator Kinerja Program	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022				Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kategori		
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Terlaksananya Layanan dan Fasilitasi Administrasi Kepegawaian	99,98	100	99,11	99,11	Sangat tinggi	100	99,11
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pengiriman Diklat Sesuai Kebutuhan	100	100	100	100	Sangat Tinggi	100	100
3	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta	Persentase penyelenggaraan urusan kelembagaan dan ketatalaksanaan	66,7	100	100	100	Sangat tinggi	100,00	100,00



No.	Program	Indikator Kinerja Program	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022				Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kategori		
	Urusan Kelembagaan								
RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR PROGRAM						99,70	Sangat tinggi		

Dari hasil evaluasi data tersebut di atas terlihat bahwa capaian kinerja program sebesar rata-rata 99,70 % yang masuk kategori sangat tinggi. Capaian kinerja dari Program Kepegawaian Daerah adalah 99,11%. Capaian pada program ini didukung capaian kinerja kegiatan sebagai berikut :

- a. Persentase pengadaan pegawai sesuai formasi, pensiun tepat waktu dan tersedianya data yang *up to date* terealisasi 101,86%. Capaian yang melebihi target ini disebabkan karena jumlah peserta pemberkasan dan seleksi pengadaan yang direncanakan sejumlah 4000 orang terealisasi 4396 orang. Hal ini dipengaruhi oleh Pemerintah Pusat yang menetapkan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- b. Pengisian jabatan struktural dan mutasi ASN sesuai formasi serta kenaikan pangkat tepat waktu tercapai 96,86 %. Capaian yang tidak maksimal ini disebabkan karena jumlah data ASN yang terverifikasi untuk mutasi, pengangkatan, pemberhentian dan kenaikan jabatan fungsional dari 700 yang direncanakan terealisasi 390 orang. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah usulan dari para pejabat fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunungkidul.

Juga dipengaruhi oleh jumlah nota pertimbangan teknis peninjauan masa kerja dari 30 yang direncanakan hanya terealisasi 7, menyesuaikan dengan jumlah usulan peninjauan masa kerja dari masing-masing ASN. Jumlah seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari 6 kali yang direncanakan terealisasi 4, menyesuaikan dengan kebijakan dari Pejabat Pembina Kepegawaian.



- c. Persentase pengembangan sumber daya manusia ASN tercapai 100%. Indikator kinerja ini dapat terealisasi maksimal karena direncanakan dengan data yang tepat sehingga target CPNS yang mengikuti Diklatsar, Diklat Struktural, Ujian Dinas, Izin belajar dan Tugas Belajar dapat terealisasi sesuai rencana.
- d. Persentase penilaian kinerja tepat waktu dan pemberian penghargaan ASN serta pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan tercapai 97,70%. Capaian kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa indikator yang realisasinya tidak maksimal, antara lain jumlah penerbitan Karis, Karsu, Karpeg, dari 700 yang direncanakan terealisasi 625, cetak ID *card* dari 1000 yang direncanakan terealisasi 866. Hal ini menyesuaikan dengan jumlah usulan, dan penyebab diterbitkannya ID *card* seperti mutasi jabatan, hilang, atau rusak.

Sedangkan kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN dengan indikator kinerja persentase pengiriman diklat sesuai kebutuhan terealisasi 100%. Indikator kinerja program ini dihitung dari jumlah ASN peserta Diklat dengan nilai di atas 70 dibagi dengan jumlah peserta yang mengikuti diklat. Dari 30 peserta diklat yang direncanakan, seluruhnya dapat memperoleh nilai di atas 70 yang menentukan kelulusan yang bersangkutan, sehingga capaian kinerja kegiatan ini mencapai 100%.

Capaian Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dengan indikator persentase penyelenggaraan urusan kelembagaan dan ketatalaksanaan dihitung dari persentase ASN yang lulus Diklat Keistimewaan. Jumlah ASN yang Diklat Internalisasi Keistimewaan dari 90 orang yang direncanakan dapat terealisasi seluruhnya dalam 3 angkatan, sehingga capaian program ini 100%.

Meskipun beberapa indikator kinerja capaiannya tidak maksimal, namun sebagian besar dapat mencapai 100%, terbukti dari capaian rata-rata indikator kinerja yang seluruhnya di atas 90%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas di BKPPD secara umum dapat berjalan dengan baik.

Berikut adalah foto-foto kegiatan yang ada di BKPPD dalam rangka mencapai sasaran yang sudah ditetapkan :



*Gambar 1*



*Penandatanganan Berita Acara Sumpah PNS Formasi 2019 pada 3 Januari 2022*

*Gambar 2*



*Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 2 Desember 2022*



Gambar 3



Penjelasan Sbelum Memasuki Ruang Ujian Peserta Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan, Poltekkes Yogyakarta 11-12-2022

Gambar 4



Pembekalan dan Penyerahan SK Pensiun ASN, BKPPD 22 Juli 2022



Gambar 5



*Pendampingan Penerapan Merit Sistem dari KASN*

Pencapaian sasaran 1 ini didukung dengan anggaran sebesar Rp 3.136.902.000,00. Secara rinci, realisasi anggaran dirinci pada tabel berikut



**Tabel 3.5**  
**Realisasi Anggaran Program pada Sasaran 1**

No	Nama Program	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)	Selisih (Rp.)	Efisiensi (%)
1.	Program Kepegawaian Daerah	2.765.202.000	1.796.696.753	64,98	968.505.247	35,02
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN	60.025.000	59.713.900	99,48	311.100	0,52
3.	Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan	311.675.000	305.435.500	98,00	6.239.500	2,00
	<b>Jumlah</b>	<b>3.136.902.000</b>	<b>2.161.846.153</b>	<b>68,92</b>	<b>975.055.847</b>	<b>31,08</b>

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari anggaran sebesar Rp 3.136.902.000,00 terealisasi sebesar Rp 2.161.846.153,00 atau 68,92% dan efisiensinya sebesar Rp 975.055.847,00 atau 31,08% dari anggaran yang disediakan. Kinerja capaian realisasi keuangan sebesar 68,92% masuk dalam kategori sedang.

Beberapa penyebab adanya kegiatan dengan serapan anggaran yang kurang maksimal antara lain :

- 1) Pengadaan ASN khusus PPPK Tenaga Kesehatan telah terlaksana, proses seleksi difasilitasi oleh Kemenkes sehingga anggaran untuk seleksi tidak terserap maksimal. Proses usul NIP dilaksanakan Tahun Anggaran Selanjutnya.
- 2) Pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak dapat terlaksana seluruhnya karena keterbatasan waktu, dan direncanakan dilaksanakan pada tahun anggaran berikutnya.
- 3) Terjadi redesain pelaksanaan Diklatsar CPNS yang semula pengiriman menjadi dilaksanakan sendiri dengan fasilitasi dari PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut antara lain :



- 1) Koordinasi dan konfirmasi yang lebih intensif dengan Kemenpan RB, dan BKN, untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap, dan dapat digunakan sebagai dasar menginventarisir kegiatan dan penganggaran untuk disesuaikan dalam perubahan anggaran.
- 2) Melakukan pengaturan kembali waktu pelaksanaan JPT dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, dan kebijakan pimpinan.
- 3) Koordinasi dan konsultasi lebih dini dengan lembaga penyelenggara Diklat untuk mengetahui ketersediaan kuota peserta dan mekanisme pembiayaannya.

### Sasaran 2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD

Perangkat Daerah mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah merupakan perwujudan dalam melaksanakan kewajiban tersebut dan meningkatnya akuntabilitas kinerja menjadi sasaran yang harus dicapai oleh Perangkat Daerah. Sasaran Akuntabilitas Kinerja PD Meningkat dengan indikator sasaran nilai AKIP PD ini merupakan sasaran penunjang atau pendukung pencapaian sasaran pada program prioritas.

Nilai AKIP BKPPD tahun 2022 ditargetkan sebesar 81,25., dan sampai laporan ini disusun Nilai AKIP tahun 2022 masih dalam proses di Inspektorat Daerah sehingga dalam penghitungan pencapaian sasaran Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja PD menggunakan Nilai AKIP Tahun 2021 yakni sebesar 80,5.

Tabel 3.6

#### Evaluasi Pencapaian Sasaran Akuntabilitas Kinerja PD Meningkat

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022				Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kategori		
1	Nilai AKIP PD	80,5	81,25	80,5	99,07	Sangat tinggi	81,75	98,47

\*) Nilai AKIP PD tahun 2021



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja PD adalah 99,07 dan berkategori Sangat Tinggi. Program yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target sasaran Akuntabilitas Kinerja PD Meningkat ini adalah Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Program penunjang ini sangat penting dan mendukung pelaksanaan program-program utama. Kerjasama yang baik antara kesekretariatan, dan bidang-bidang berdampak baik pada pemenuhan kebutuhan penunjang pelaksanaan pekerjaan. Pencapaian program ini diformulasikan dari rata-rata capaian pelaksanaan kegiatan dikalikan 100%. Untuk mengetahui capaian program dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 3.7**  
**Evaluasi Pencapaian Program pada Sasaran**  
**Akuntabilitas Kinerja PD Meningkat**

No.	Indikator Kinerja Program	Realisasi Tahun 2021	Tahun 2022				Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2022 terhadap 2026 (%)
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kategori		
1	Persentase pemenuhan urusan penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten	97,18	100	101,22	101,22	Sangat tinggi	100	100
RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR PROGRAM					100	Sangat tinggi		

Dari hasil evaluasi data tersebut di atas terlihat bahwa capaian kinerja program sebesar 100%. Capaian kinerja dari program ini merupakan rata-rata capaian pada masing-masing kegiatan. Dengan terpenuhinya unsur-unsur penunjang, maka kegiatan pada bidang-bidang dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun realisasi capaian dari indikator kinerja kegiatan sebagai berikut :

- Persentase Dokumen Perencanaan yang tersusun tercapai 93,4%, disebabkan karena kebijakan rencana operasional pelaksanaan kegiatan ditunda penyusunannya.
- Persentase dokumen laporan keuangan tersusun tercapai 100%. Laporan keuangan merupakan dokumen pertanggungjawaban penggunaan anggaran



yang harus dilengkapi agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari.

- c. Persentase ASN yang terlayani dalam pengelolaan administrasi kepegawaian mencapai 98,51%. Indikator ini tidak dapat terealisasi maksimal karena dari 60 ASN yang direncanakan terealisasi 59 ASN.
- d. Persentase administrasi umum terlayani 98,86%. Capaian indikator yang tidak maksimal dipengaruhi oleh jumlah foto kopi yang direncanakan 19.000 lembar terealisasi 18.782, fasilitasi kunjungan tamu dari 150 yang direncanakan terealisasi 145, frekuensi rapat-rapat, serta konsultasi dan koordinasi luar daerah dari 28 terealisasi 25. Capaian kinerja pada kegiatan ini sangat dipengaruhi oleh factor dari luar, dimana penggunaan media digital semakin meningkat sehingga mengurangi penggunaan kertas/foto kopi, demikian juga dengan kunjungan tamu tergantung dari jumlah tamu yang dari luar daerah berkunjung ke BKPPD.
- e. Terdapat satu kegiatan yang capaiannya lebih dari seratus persen, yaitu penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah, dari beberapa output yang direncanakan, jumlah surat yang dikirim melebihi target, dari 1000 yang direncanakan, terealisasi 1189 (116,75%). Capaian yang melebihi target ini menyesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.
- f. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah, untuk keluaran persentase pemeliharaan barang milik daerah dalam kondisi baik terealisasi 99,82%.

Dari hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan urusan penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten di BKPPD dapat sepenuhnya tercapai.

Dalam melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dianggarkan sebesar Rp5.573.970.228,00 yang realisasinya dirinci sebagai berikut:



**Tabel 3.8**  
**Realisasi Anggaran Program Penunjang**

No.	Nama Program	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)	Selisih (Rp.)	Efisiensi (%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.573.970.228	5.349.458.699	95,97	224.511.529	4,03

#### **D. Realisasi Anggaran**

Untuk melaksanakan 4 program 13 kegiatan, 37 subkegiatan, BKPPD memperoleh pagu anggaran sebesar Rp. 8.710.872.228. Anggaran tersebut dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Sasaran "Aparatur yang Kompeten dan Profesional Meningkatkan" dan "Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD".

Pencapaian kinerja dan anggaran tahun 2022 sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel 3.9**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2022**

No	Sasaran	Kinerja			Anggaran		
		Target (%)	Realisasi (%)	Realisasi (%)	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	Aparatur yang kompeten dan profesional meningkat.	100	96,23	<b>96,23</b>	3.136.902.000	2.161.846.153	<b>68,92</b>
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja PD	81,25	80,5	<b>99,07</b>	5.573.970.228	5.349.458.699	<b>95,97</b>
<b>Jumlah Belanja Total</b>					<b>8.710.872.228</b>	<b>7.511.304.852</b>	<b>86,23</b>

Penyerapan anggaran belanja pada tahun 2022 sebesar Rp. 7.511.304.852,00 atau 86,23% dari total anggaran yang dialokasikan sebesar Rp. 8.710.872.228,00. Realisasi anggaran untuk program-program utama sebesar 68,92% sedangkan realisasi untuk program pendukung sebesar 95,97%,



## BAB IV

# PENUTUP

LKjIP menggambarkan penekanan pada manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, dimana setiap Perangkat Daerah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, LKjIP menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sedangkan bagi publik sendiri, LKjIP akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

LKjIP PD sebagai konsekuensi pelaksanaan manajemen kinerja merupakan wujud dukungan pertanggungjawaban sistem administrasi yang menunjukkan kemampuan menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi yang makin andal, profesional, efisien, efektif, dan tanggap terhadap aspirasi rakyat serta dinamika perubahan lingkungan strategis.

Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun 2022, namun juga melihat trend pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir Renstra. Secara umum, nampak bahwa kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah pada tahun 2022 adalah baik.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam Bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam pembangunan. Namun demikian, beberapa tantangan perlu menjadi fokus bagi perbaikan kinerja ke depan.

*Pertama*, walaupun IKU telah mencapai target yang sangat baik, persoalan-persoalan di masyarakat belum sepenuhnya bisa dijawab dengan baik pula. Tantangan-tantangan ini terutama nampak dalam kondisi terkait dengan persoalan pemenuhan SDM melalui penerimaan CPNS, pengembangan kompetensi ASN, dan Penyelesaian administrasi kepegawaian.



*Kedua* Pentingnya koordinasi dan sinergi antar pemangku kepentingan dalam pencapaian sasaran, tanpa koordinasi dan sinergi yang dibangun dengan sungguh-sungguh dan berpijak pada pengakuan dan penghargaan akan kontribusi berbagai pihak ini, upaya-upaya mencapai sasaran dan indikator kinerja akan menjadi lebih sulit untuk dicapai.

*Ketiga* Sebagai bagian dari perbaikan kinerja Perangkat Daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan LKjIP, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunungkidul untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkret untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Hal ini akan menjadikan LKjIP benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik yang semakin baik.

