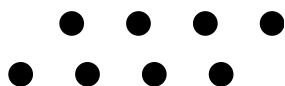


LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

TAHUN
2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA MADIUN**



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2025 dapat diselesaikan. Hal ini tidak terlepas dari peran serta semua unsur mulai dari pimpinan, pejabat administrator, pejabat pengawas, sub koordinator dan unsur pelaksana yang telah bekerja sama untuk melaksanakan pembuatan laporan ini. Tujuan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja yang terukur dan transparansi dalam menjalankan pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan penanganan yang baik (*good governance* yang amanah) dan bersih (*clear governance*) dan juga merupakan wujud pelaksanaan tugas dan fungsi serta penjabaran, pelaksanaan program kerja dan Penggunaan Anggaran tahun 2025 dalam mencapai tujuan.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 merupakan rangkaian proses Akuntabilitas Penjabaran Rencana Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026 kedalam perencanaan sasaran, Program dan kegiatan tahunan yang tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan dan penetapan Kinerja Tahun 2025. Selain itu penyusunan LKjIP untuk memenuhi kewajiban sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden RI 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 Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Riview atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih banyak kekurangannya dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penyusunan LKjIP di masa yang akan datang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mudah-mudahan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait.

Madiun, Januari 2026

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



Drs. HARIS RAHMANUDIN

Pembina Utama Muda

NIP. 19660813 199203 1 009



DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
BAB I	: PENDAHULUAN.....	1
	A. LATAR BELAKANG.....	1
	B. LANDASAN HUKUM.....	2
	C. TUJUAN PENYUSUNAN.....	4
	D. GAMBARAN UMUM.....	4
	E. LINGKUNGAN STRATEGIS.....	13
	F. PERMASALAHAN UTAMA.....	17
	G. ISU GENDER.....	
BAB II	: PERENCANAAN KINERJA.....	19
	A. RENCANA STRATEGIS.....	19
	1. Tujuan Dinas	20
	2. Sasaran.....	21
	3. Strategi dan Kebijakan.....	23
	B. PERJANJIAN KINERJA.....	23
	1. Sasaran dan Indikator Sasaran.....	23
	2. Program dan Kegiatan.....	24
	3. Metode Pengukuran.....	28
BAB III	: A. AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN 1.1 AKUNTABILITAS KINERJA	30

	1.	Realisasi Kinerja Tahun 2025.....	31
	2.	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam Renstra 2025-2026.....	34
	3.	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan realisasi Provinsi Jawa Timur dan Nasional.....	38
	4.	Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan	39
		1.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN.....	40
	1.	Realisasi Anggaran Penunjang Sasaran Strategis Dinas.....	40
	2.	Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan.....	41
	3.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	43
		1.3 PEMANFAATAN DATA KINERJA SEBAGAI ACUAN PERENCANAAN	44
	1.	Analisis Data Kinerja sebagai acuan perencanaan Tahun berikutnya.....	
	2.	Inovasi Perangkat Daerah.....	50
BAB IV	:	PENUTUP.....	56
	A.	Kesimpulan.....	56
	B.	Permasalahan.....	56
	C.	Upaya Meningkatkan Kinerja.....	57
LAMPIRAN		MATRIKS RENSTRA	
		PERJANJIAN KINERJA	
		DOKUMENTASI PENGHARGAAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	:	22
Tabel II.2	:	24
Tabel II.3	:	24
Tabel II.4	:	28
Tabel III.1	:	32
Tabel III.2	:	32
Tabel III.3	:	39
Tabel III.4	:	42
Tabel III.5	:	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	:	6
Gambar 1.2	:	14
Gambar 1.3	:	14
Gambar 1.4	:	15
Gambar 1.5	:	15
Gambar 1.6	:	16
Gambar 1.7	:	16
Gambar 1.8	:	16
Gambar 1.9	:	17



RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan organisasi perangkat daerah di Tahun 2025. Dalam laporan ini disajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025, analisis capaian kinerja dan realisasi anggaran. Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator kinerja sasaran diukur capaiannya dan dianalisis dalam LKj ini.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 menetapkan 1 (satu) tujuan dan 4 (empat) sasaran dengan 4 (empat) indikator kinerja sasaran, sebagaimana telah ditetapkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Secara umum realisasi kinerja tujuan dan sasaran telah tercapai dan meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2024.

Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebesar Rp. 12,194,498,728.00 Sedangkan realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Rp. 10,090,436,192.00 atau sebesar 82,75% menurun dari tahun 2024 sebesar 93,66%. Nilai efisiensi anggaran berdasarkan pencapaian kinerja, alokasi anggaran dan realisasi anggaran pada angka 10,23 dengan kategori "**Efisien**".

Dari seluruh target kinerja yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah tercapai secara keseluruhan meskipun tidak meningkat secara signifikan. Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun adalah sebagai berikut:

Tujuan	: Meningkatkan Tata Kelola Manajemen ASN		
Indikator	: NSPK		
Target: 77.5	Realiasi: *	Capaian: *	

Keterangan * Belum ada Penilaian dari BKN

Sasaran 1	: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan		
Indikator	: Indeks Pelayanan Publik		
Target: 4.49	Realiasi: 4.71	Capaian: 104.89	

Sasaran 2	: Meningkatkan Manajemen ASN		
Indikator	: Indeks Sistem Merit		
Target: 300	Realiasi: 295*	Capaian: *	

Keterangan * Realisasi Tahun 2024, Tahun 2025 Penilaian Sistem Merit ditangguhkan karena ada perpindahan kewenangan kepada BKN sejak KASN dibubarkan dan sampai sekarang regulasi terkait tersebut belum terbit.

Sasaran 3	: Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian		
Indikator	: Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		
Target : 87.2	Realisasi : 87.22	Capaian : 100.02%	

Sasaran 4	: Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur		
Indikator	: Persentase Peningkatan Kualitas ASN		
Target: 60%	Realiasi: 61%	Capaian: 100%	

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Pertanggungjawaban yang dimaksud adalah berupa suatu laporan yang kemudian diberi nama Laporan Kinerja (LKj), berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan bagian dari Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
 3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerjanya.
 4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam
-

pelaksanaan program/ kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan.

Laporan Kinerja (LKj) sekurang-kurangnya menyajikan tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja, serta perbandingan capaian indikator kinerja.

Sebagai laporan yang disusun secara proporsional, terstruktur dan obyektif sesuai dengan data dan keadaan yang terjadi pada tahun anggaran tersebut, diharapkan laporan ini dapat dijadikan alat ukur dari kinerja yang telah dicapai dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi serta input kebijakan yang akan diterapkan pada tahun berikutnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu dari Instansi-instansi yang telah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Madiun Nomor 72 Tahun 2025 tentang kedudukan, susunan organisasi, rincian tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dalam tahun anggaran 2025.

B. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia
-

- Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Keuangan dan Pembangunan Daerah;
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara;
 7. Surat Edaran Nomor 800.1.10.3/8935/SJ tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022;
 8. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 9. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 10. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 15 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
-

11. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 14 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
12. Peraturan Walikota Madiun Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
13. Peraturan Wali Kota Madiun Nomor 1 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2025-2026;
14. Peraturan Walikota Madiun Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
15. Peraturan Wali Kota Madiun Nomor 34 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
16. Peraturan Wali Kota Madiun Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Madiun Nomor 34 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
17. Surat Keputusan Walikota Madiun Nomor 060-401.021/342/2021 tentang Rincian Tugas Sub Koordinator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

C. TUJUAN PENYUSUNAN

Maksud dari penyusunan LKj Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/ kegiatan dalam rangka mencapai tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sedangkan tujuan dari pelaporan kinerja adalah melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dengan memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah diberikan dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang

sehingga dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sesuai dengan amanat yang terkandung di dalam 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.

D. GAMBARAN UMUM

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi antara lain :

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang ditetapkan oleh Walikota serta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur;
 3. Penyusunan perencanaan dan program di bidang kepegawaian;
-

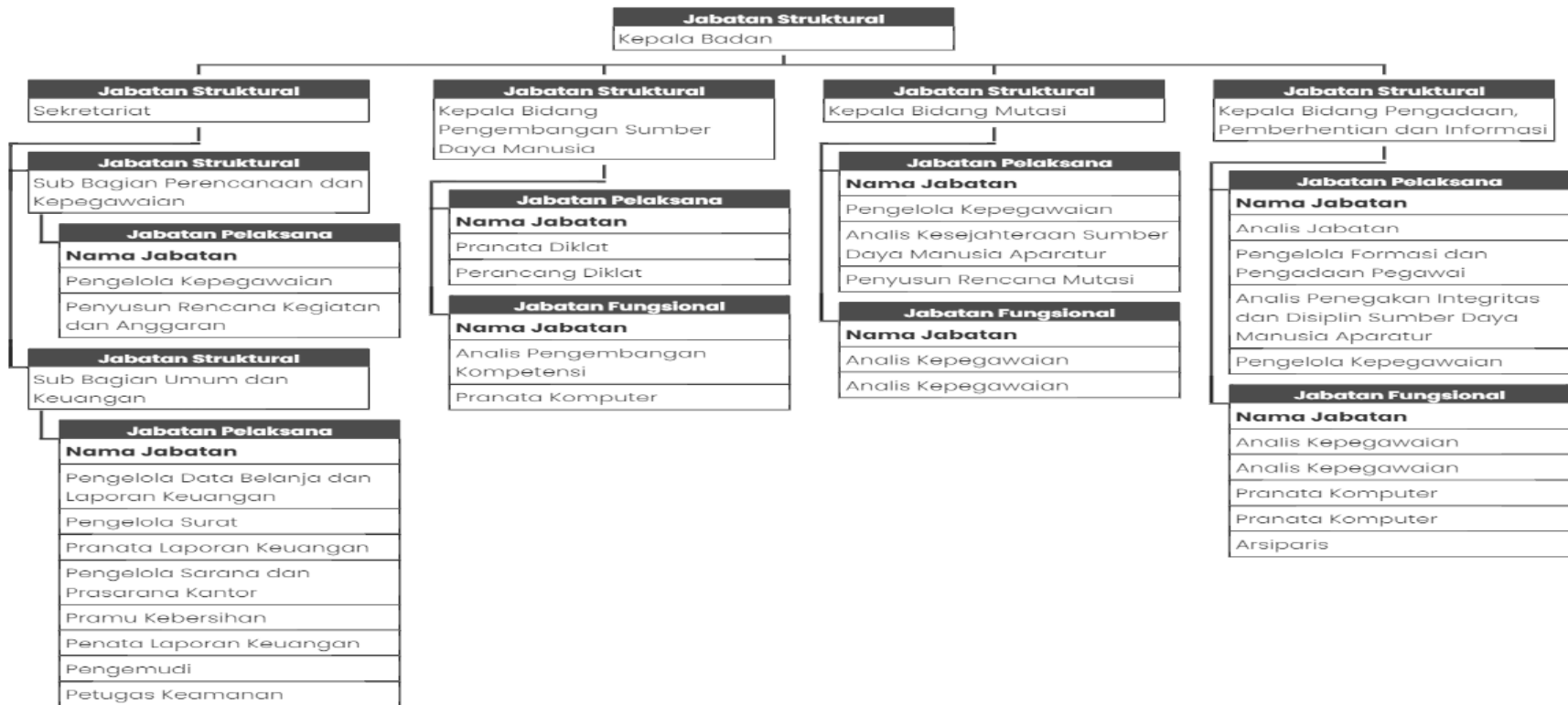
4. Pelaksanaan dan pengendalian operasional penyusunan formasi dan pengadaan;
5. Pelaksanaan dan pengendalian operasional kepangkatan;
6. Pelaksanaan dan pengendalian operasional pengembangan karier;
7. pelaksanaan dan pengendalian operasional pengembangan sumber daya manusia aparatur;
8. pengelolaan ketatausahaan; dan
9. pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidangnya

SUSUNAN ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Walikota Madiun Nomor 80 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, rincian tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bagan susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:



**STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA MADIUN
BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA MADIUN NOMOR 80 TAHUN 2021**



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tugas dan fungsi masing-masing bagian diuraikan secara rinci pada Peraturan Walikota Madiun Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara ringkas tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas sebagai unsur pimpinan bertanggungjawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah. Tugasnya adalah memimpin, mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

2. Sekretariat

Sekretariat sebagai unsur pembantu dipimpin oleh Sekretaris. Sekretaris bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Tugasnya adalah melaksanakan kebijakan pelayanan administrasi kepada semua unsur di lingkungan Dinas meliputi perencanaan, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, kepegawaian, dan administrasi keuangan.

Sekretariat terdiri atas Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian dan Sub Bagian Umum dan Keuangan. Masing-masing sub bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan masing-masing bertanggungjawab kepada Sekretaris.

a. Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- 1) melakukan penyusunan perencanaan dan keuangan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2) melakukan penyusunan perencanaan program, evaluasi, dan pelaporan di lingkungan Dinas;
 - 3) mengoordinasikan dan menghimpun bahan-bahan untuk keperluan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan perangkat daerah serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta perubahannya di lingkungan Dinas;
-

- 4) menyusun, mengolah, dan memelihara data administrasi kepegawaian serta data kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian di lingkungan Dinas;
- 5) melaksanakan administrasi dan pembayaran gaji pegawai;
- 6) mengoordinasikan dan menghimpun bahan-bahan untuk keperluan penyusunan dokumen yang memuat pendapatan, belanja dan pembiayaan yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh pengguna anggaran serta perubahannya di lingkungan Dinas; dan
- 7) melaksanakan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Sekretaris.

b. Sub Bagian Umum dan Keuangan

- 1) melakukan penyusunan perencanaan program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) melakukan urusan surat-menyurat dan tata kearsipan;
- 3) melakukan urusan rumah tangga dan keamanan kantor;
- 4) melakukan urusan kehumasan, protokoler, upacara, dan rapat dinas;
- 5) melakukan urusan pengendalian tata usaha pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pengadministrasian, dan perawatan barang-barang inventaris sesuai ketentuan peraturan perundangundangan;
- 6) menyusun rencana program pelaksanaan pemeliharaan, rehabilitasi sedang dan berat prasarana di lingkungan Dinas;
- 7) menyusun rencana program pelaksanaan pengadaan/pemeliharaan sarana di lingkungan Dinas; dan
- 8) melaksanakan administrasi dan pembayaran gaji pegawai;
- 9) melaksanakan penatausahaan keuangan dan pertanggungjawaban keuangan;
- 10) melaksanakan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Sekretaris.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

- a. Sub Koordinator Pemberhentian dan Pembinaan Disiplin
Mempunyai tugas pokok penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, penegakan aturan disiplin, serta pengelolaan pemberhentian PNS, termasuk yang karena hukuman disiplin. Selain itu, juga melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terkait tugas-tugas tersebut.
- b. Sub Koordinator Informasi mempunyai tugas antara lain :
 1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja, program, dan kegiatan pengelolaan dan layanan informasi publik;
 2. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan daerah terkait pengelolaan dan layanan informasi publik;
 3. Menyusun data dan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan daerah;
 4. Menyusun laporan pelaksanaan tugas bidang pengelolaan informasi publik.
- c. Sub Koordinator Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas antara lain :
 1. Perencanaan dan pengelolaan informasi antara lain menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan perumusan, mengelola sistem informasi kepegawaian, menyiapkan bahan penyusunan dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
 2. Pelaksanaan Penghadaan ASN : menyusun formasi pegawai ASN, Melaksanakan proses pengadaan CPNS/CASN, termasuk seleksi dan rekrutmen, Menyiapkan dan memfasilitasi pelaksanaan sumpah/janji PNS;
 3. Pembinaan dan Pengembangan Profesi ASN : Menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan profesi ASN, Melaksanakan fasilitas pengembangan sistem informasi kepegawaian, menyiapkan bahan pembinaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

Masing-masing unsur pelaksana bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

4. Bidang Mutasi
 - a. Sub Koordinator Jabatan
-

Sub koordinator jabatan memiliki tugas pokok melakukan koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan.

b. Sub Koordinator Kepangkatan

Sub koordinator kepangkatan memiliki tugas pokok Merencanakan kegiatan sub bidang kepangkatan termasuk penyusunan rencana kerja, program, dan anggaran. Menyiapkan bahan kenaikan pangkat, menyiapkan bahan kenaikan gaji berkala, melaksanakan koordinasi, melakukan verifikasi, memproses usulan, Melakukan evaluasi dan pelaporan.

c. Sub Koordinator Kesejahteraan dan Penghargaan

mempunyai tugas pokok membantu Kepala sub Bagian dalam melaksanakan pelayanan administrasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai, serta menyiapkan bahan pertimbangan pemberian penghargaan dan tanda jasa.

5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Teknis

tugas pokok merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Ini mencakup penyusunan program, pelaksanaan pelatihan, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas.

b. Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional

tugas pokok menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan dan fungsional. Ini termasuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan diklat untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di bidang kepemimpinan dan jabatan fungsional.

E. ISU STRATEGIS (*Strategic Issued*)

Dalam pelaksanaan kegiatan pada Tahun Anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki isu strategis antara lain :

1. Optimalisasi Pelaksanaan Sistem Merit
2. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Industri 4.0
3. Integrasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik/ E-Government.

F. PERMASALAHAN UTAMA

Permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. SIMPEG belum terintegrasi secara optimal dengan Aplikasi Sistem Manajemen Kepegawaian lainnya
2. Penetapan Formasi dari Menpan RB tidak sesuai dengan usul Kebutuhan Formasi Pemerintah Kota Madiun
3. Penempatan ASN belum sesuai Standar Kompetensi Jabatan
4. Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN
5. Kebutuhan Diklat belum dapat direalisasikan secara optimal

Langkah langkah yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas adalah :

1. Pengembangan aplikasi layanan kepegawaian
2. Pengusulan formasi sesuai dengan kebutuhan
3. Penempatan ASN sesuai dengan Standar Kompetensi jabatan (SKJ)
4. Melakukan Pembinaan kepegawaian secara kontinyu
5. Melakukan pengiriman peserta diklat dan melaksanakan pengembangan kompetensi.

G. ISU GENDER

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan. Pelaksanaan integrasi PUG ke dalam siklus perencanaan dan penganggaran baik di tingkat pusat maupun daerah diharapkan dapat mendorong pengalokasian sumber daya pembangunan

menjadi lebih efektif, dapat dipertanggungjawabkan, dan adil dalam memberikan manfaat pembangunan bagi seluruh penduduk Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan.

Dalam rangka pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam perencanaan dan penganggaran di daerah, Permendagri Nomor 15 tahun 2008 yang diperbaharui dengan Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 juga mengamanatkan kepada provinsi dan kabupaten/kota untuk menyusun mengamanatkan kepada provinsi dan kabupaten/kota untuk menyusun Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender (RAD PUG). Untuk mengimplementasikan amanat tersebut Pemerintah Kota Madiun memberikan arahan kepada POKJA Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Madiun untuk menyusun RAD PUG.

Proses Penyusunan Dokumen ARG yang pertama adalah dengan melakukan Analisis Gender dengan menyusun data terpilah gender pada setiap program/ kegiatan di masing-masing bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Kota Madiun menyusun dan merencanakan Anggaran yang responsif gender dengan sasaran kegiatan adalah untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Program-program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah melalui Analisa Responsif Gender (ARG) adalah sebagai berikut:

Secara spesifik, pengarusutamaan gender di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan analisa responsif gender pada tiga sub kegiatan yaitu Pengelolaan Mutasi ASN, Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan dan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

Selain itu, BKPSDM juga menganalisa isu dan permasalahan dari kegiatan tersebut di atas antara lain untuk Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN adanya kesenjangan antara keikutsertaan ASN perempuan dan laki-laki yang disebabkan faktor internal maupun eksternal. Untuk Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN disebabkan adanya Faktor

Internal dan Eksternal, untuk faktor internal disebabkan masih lemahnya fasilitas dan sarana prasarana pelaksanaan tes seleksi pengadaan ASN



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Dalam Laporan kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerjanya.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perencanaan Strategis (Renstra) merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis. Dengan demikian Renstra merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang diinginkan selama kurun waktu tertentu dengan memperhitungkan faktor-faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan serta faktor-faktor eksternal yang berupa peluang dan tantangan. Guna mencapai tujuan organisasi dokumen renstra memuat tujuan, sasaran, kebijakan, program serta kegiatan yang realistis dan terukur sebagai pedoman segenap anggota organisasi dalam menjalankan aktifitasnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026 berisikan arah kebijakan pembangunan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Renstra memuat Tujuan, Sasaran, serta Kebijakan Program dan Kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) Tahun kedepan, yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan strategi mendasar untuk diimplementasikan oleh segenap Aparat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan Pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung visi Kota Madiun **“Terwujudnya Kota Madiun Sebagai Pusat Pengembangan Jawa Timur Bagian Barat yang Maju dan Sejahtera.”**

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Kota Madiun mempunyai misi pada periode 2025-2026 sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pengelolaan Potensi Ekonomi Daerah secara Optimal
2. Meningkatkan Aksesibilitas dan Kualitas Pendidikan, Kesehatan, dan Pelayanan Sosial
3. Mewujudkan Kepemerintahan yang Baik dalam Situasi yang Tertib, Aman, dan Damai
4. Meningkatkan Kerjasama antar Pemangku Kepentingan Pembangunan, baik ditingkat Daerah, Nasional maupun Internasional
5. Melestarikan Fungsi Lingkungan Hidup dengan Menerapkan Prinsip-Prinsip Pencegahan, Penanggulangan, dan Pemulihan dengan Melibatkan Partisipasi Masyarakat

Sehubungan dengan misi Kota Madiun diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung pencapaian misi ke 5 yaitu **“ Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berbasis keterbukaan informasi publik”**. Dapat dijabarkan tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan jawaban dari isu-isu strategis dalam bidang pelayanan Administrasi Kepegawaian. Tujuan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penerjemahan Visi dan Misi Pemerintah Kota Madiun yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Daerah Kota Madiun dalam mencapai cita-cita yang hendak dicapai untuk menuju masyarakat sejahtera. Adapun Tujuan Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah: **"Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara ."**

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Keberhasilan Tata Kelola Manajemen ASN ini diukur dengan penerapan Sistem Merit sebagai indikator kinerja tujuan renstra sejalan dengan tujuan dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagai mana diubah menjadi PP nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Indeks Sistem Merit dilaksanakan dengan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sistem Merit memiliki tujuan :

1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
2. Mengembangkan kemampuan & kompetensi ASN;
3. Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
4. Mengelola ASN secara efektif dan efisien;
5. Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

Penilaian penerapan Sistem Merit pada dasarnya mengacu pada kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Indikator tersebut mengukur kinerja manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Lingkungan pemerintah daerah terdiri dari pemerintah kabupaten/ kota, pemerintah provinsi, serta lingkungan pemerintah pusat, baik di kementerian maupun lembaga pemerintah non kementerian. Metode penilaian penerapan Sistem Merit sendiri menggunakan pendistribusian kuesioner.

2. Sasaran

Setelah ditetapkan tujuan, selanjutnya ditentukan sasaran yang merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan. Sasaran dirumuskan dalam bentuk

kuantitatif sehingga dapat diukur. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 sasaran merupakan (target) hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Berdasarkan Dokumen Perencanaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tujuan dan Sasaran BKPSDM adalah sebagai berikut:

Tujuan 1:

1. A

Sasaran:

1. AA

Tujuan 2 :

1. B

Sasaran :

1. BB

Guna mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, maka tujuan dan sasaran memiliki indikator kinerja sasaran sebagaimana termuat dalam tabel berikut:

Tabel II.1
Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025-2026

NO	TUJUAN DAN SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	
			2025	2026
	TUJUAN 1			
1	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK	77,5	-
	SASARAN			
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik (IPP)	4,49	4,69
2.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300	300

NO	TUJUAN DAN SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	
			2025	2026
3.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	87,2	87,30
4.	Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	60%	60%

Keterangan : Untuk Tahun 2026 BKPSDM sudah tidak menggunakan Indikator Tujuan NSPK.

3. Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, diperlukan strategi dan kebijakan agar pencapaian tujuan dan sasaran dimaksud bisa lebih terarah. Adapun strategi dan kebijakan dimaksud adalah:

a. Strategi

1. Meningkatkan kualitas perencanaan kepegawaian dan peningkatan kinerja, kedisiplinan, assesment, dan penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja dengan mengupayakan peningkatan kualitas ASN yang mempunyai kriteria disiplin, integritas, komitmen, berkinerja tinggi, kompetensi serta berorientasi pada prestasi kerja;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;
3. Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
4. Meningkatkan Kualifikasi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara

b. Kebijakan yang diambil untuk pencapaian sasaran dan tujuan diantaranya:

1. Memfasilitasi ASN untuk dapat mengidentifikasi potensi dan keunggulan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi;
2. Mengembangkan kapasitas SDM yang telah diidentifikasi melalui proses assesment dengan menjadikan dokumen potensi ASN sebagai pedoman pengembangan kompetensi dan promosi;
3. Melatih dan meningkatkan kemampuan SDM ASN di bidang pariwisata, perhotelan, dan kuliner untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada wisatawan internasional;
4. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM dalam membangun kerja sama internasional;

5. Melakukan identifikasi, merencanakan, melaksanakan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan untuk pengembangan kompetensi bagi ASN dalam implementasi program nyata;
6. Melakukan kerja sama yang disepakati yang berjalan dengan baik dan menghasilkan dampak positif bagi kedua belah pihak sehingga kota yang melakukan kerjasama dapat mengembangkan kotanya menjadi lebih maju lagi.

B. PERJANJIAN KINERJA

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2026, selanjutnya dijabarkan secara bertahap dalam Rencana Kinerja Tahunan yang memuat target kinerja tahunan dari masing-masing indikator kinerja sasaran. Target kinerja yang telah ditetapkan tersebut beserta dengan alokasi anggaran masing-masing program dan kegiatan yang mendukungnya, selanjutnya dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

1. Sasaran dan Indikator Sasaran

Sasaran dan Indikator Sasaran berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel. II.2

Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4,49 skor
2.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300 skor
3.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	87,2 skor

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	60%

2. Program dan Kegiatan

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan untuk mencapai hasil yang terukur (*outcome*) sesuai dengan tugas dan fungsi. Kegiatan adalah serangkaian aktifitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*). Kegiatan terbagi atas sub kegiatan.

Tabel II.2
Sasaran, Indikator Sasaran, dan Pagu Anggaran
Tahun 2025

No.	SASARAN	Indikator	Anggaran
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	7,090,906,785.01
2.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	1,208,332,124
3.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	127,467,240
4.	Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	3,767,792,579.99

Tabel II.3
Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Indikator, Target
dan Anggaran Tahun 2025

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

No.	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85.4	7,090,906,785.01
	Kegiatan Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi	100%	7,051,536
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Laporan	7,051,536
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	3,844,689,077
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang	3,844,689,077
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan dokumen administrasi umum	100%	157,326,184
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	85 Laporan	157,326,184
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan BMD	100%	82,407,589
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan	5 Unit	82,407,589
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan penyediaan jasa penunjang	100%	2,722,377,919.01
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Laporan	2,722,377,919.01
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Persentase pemenuhan pemeliharaan Barang	100%	277,054,480

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

No.	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Anggaran
	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Milik Daerah		
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	18 Unit	38,912,900
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	188,141,580
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	8 Unit	50,000,000
2.	Program Kepegawaian Daerah	Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	100%	1,335,799,364
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Realisasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	100%	714,735,464
	Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 laporan	596,487,664
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	160 Dokumen	55,285,200
	Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan sistem Informasi Kepegawaian	1 laporan	62,962,600
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penyelesaian Administrasi Mutasi dan Promosi	100%	271,933,660
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	376 Dokumen	227,710,660

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

No.	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Anggaran
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	380 Dokumen	44,223,000
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	100%	88,403,000
	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	290 Dokumen	88,403,000
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Realisasi Evaluasi Kinerja	100%	260,727,240
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	14,500,000
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	27,959,040
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	60 Orang	218,268,200
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	100%	3,767,792,579.99
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	2,923,929,779
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	232 Orang	2,923,929,779
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	843,862,799.99
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	186 Laporan	843,862,799.99

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

No.	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Anggaran
	Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan		

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

1.1 AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kinerja organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja secara transparan yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang dijanjikan pada tahun 2025. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk penilaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok pengukuran yang telah tercantum dalam Renstra Perangkat Daerah.

Penilaian keberhasilan atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dapat diperoleh dari realisasi kinerja dan capaian kinerja disandingkan dengan target yang ingin dicapai pada Renstra dari kegiatan-kegiatan pada program yang telah dilaksanakan selama satu tahun.

Penyusunan LKj ini didasarkan pada pengukuran hasil pelaksanaan perencanaan strategi dan rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan sebelumnya serta setelah berakhirnya pelaksanaan kegiatan dalam tahun 2025.

Mengukur kinerja pada hakikatnya melakukan pengukuran atau penilaian apakah kerja instansi pemerintah tersebut berhasil atau gagal memenuhi target-target yang direncanakannya. Penilaian keberhasilan atau kegagalan ini menjadi penting apabila dikaitkan dengan *reward* dan *punishment*. Sistem Pengukuran Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan membandingkan secara sistematis dan berkesinambungan atas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Hal yang perlu dibedakan adalah antara kinerja yang akan diukur dan indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur. Apabila kinerja menunjukkan suatu kondisi, maka indikator kinerja merupakan alat yang memberikan gambaran atau penilaian mengenai kondisi tersebut.

Sedangkan evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/ kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu.

Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/ penentuan tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak. Selain itu, evaluasi juga dilakukan terhadap penyebab terjadinya *gap* maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-perbandingan antara:

- Target dengan realisasi kinerja tahun berjalan
- Realisasi dan capaian kinerja, dengan realisasi dan capaian kinerja 5 (lima) tahun terakhir.
- Realisasi kinerja dengan target jangka menengah pada renstra.
- Realisasi kinerja dengan standar nasional.

2.1. Metode Pengukuran

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasinya. Setelah dilakukan perhitungan akan

diketahui selisih atau celah kinerja. Selanjutnya berdasarkan selisih kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran capaian kinerja adalah indikator kinerja Bdan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja. Untuk memberikan suatu penilaian atas capaian kinerja diperlukan nilai-nilai yang dijadikan sebagai acuan pernyataan keberhasilan atas komitmen kinerja dengan memberikan atribut pada capaian masing-masing indikator kinerja, yang dibedakan atas beberapa macam kategori.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut:

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

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.10.3/8935/SJ tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022 bahwa kategori capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel III.1 Metode Penyimpulan Capaian Sasaran

No	Capaian Realisasi	Kategori Capaian Kinerja	Bobot	Kategori Capaian Kinerja
1	> 100 %	Sangat Baik/Istimewa	5	Di atas ekspektasi
2	100 %	Baik	4	Sesuai ekspektasi
3	80 % ≤ 99 %	Cukup	3	Di bawah ekspektasi
4	60 % ≤ 79 %	Kurang	2	
5	0 % ≤ 59 %	Sangat Kurang	1	

Sumber Data : Kementerian Dalam Negeri

2.2. Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah diperjanjikan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Secara

keseluruhan target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 telah tercapai dengan kategori **Baik**.

Target Rencana Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan dalam bentuk Perjanjian Kinerja antara Kepala Daerah dengan Kepala Perangkat Daerah sebagai tolak ukur kinerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan Dokumen Perencanaan berlaku pada tahun 2025 (Renstra 2025-2026, Renja Perangkat Daerah Tahun 2025, dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menetapkan Tujuan dan Sasaran Kinerja sebagai berikut :

Tujuan 1 :

Sasaran 1 :

Tujuan 2 :

Sasaran 2 :

Adapun realisasi dari Rencana Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut

2.2.1. Tujuan 1

- a. Perbandingan Realisasi Indikator Tujuan dengan Target Tahun 2025 (silahkan dijelaskan tujuan Perangkat Daerah beserta target dan realisasi di Tahun 2025 bisa ditambahkan juga terhadap capaian tahun n-1)

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Tujuan dengan Target Tahun 2025

No.	Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK	77.5	93.07**	**

Catatan ** = Realisasi Tahun 2023, karena tahun 2024 dan tahun 2025 belum ada penilaian dari BKN

- b. Perbandingan realisasi indicator tujuan dengan 4 tahun terakhir

No.	Tujuan	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

			2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK	-	73	77.35	93.07	*	*

Keterangan * : Tahun 2024 dan 2025 belum ada penilaian dari BKN

- c. Perbandingan Realisasi Indikator Tujuan dengan Target Akhir Renstra

Tabel 2.2.1.2

Realisasi Kinerja Tujuan dibandingkan dengan Target Akhir Renstra

No.	Tujuan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK	77.5	*	*

Keterangan * : Tahun 2025 belum ada penilaian dari BKN

- d. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Tujuan dengan Provinsi/Nasional

Tabel 2.2.1.3

Realisasi Kinerja Tujuan dibandingkan dengan Provinsi

NO	TUJUAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK	N/A	N/A	N/A

- e. Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan

Faktor pendorong dari tujuan meningkatnya tata kelola manajemen ASN antara Lain :

1. Penerapan Sistem Merit
2. Transformasi Digital dan Teknologi (e-Government)
3. Pengembangan Kompetensi dan "Smart ASN"
4. Komitmen Pimpinan dan Reformasi Birokrasi

5. Manajemen Talenta dan Karier
 6. Penyusunan Peraturan yang Efektif
- Tindak Lanjut yang harus dilakukan
1. Transformasi Digital dan Data
 2. Penerapan Sistem Merit & Talenta
 3. Penguatan Jabatan Fungsional
 4. Pengembangan Kompetensi
 5. Peningkatan Kinerja & Integritas
 6. Reviu Sistem Manajemen

2.2.2. Sasaran 1

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dalam rangka mendukung Tujuan 1 “Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN” telah ditetapkan 4 sasaran dengan 4 indikator kinerja.

2.2.2.1. Sasaran 1: “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan”.

- a. Perbandingan realisasi indikator sasaran 1 dengan Target Tahun 2025

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4,49	4,71	104,89

Capaian Indikator Sasaran berupa Nilai Indeks Pelayanan Publik yang merupakan hasil dari penilaian Tim IPP Bagian Organisasi. Pada Tahun Anggaran 2025 BKPSDM Kota Madiun memperoleh nilai 4,71. Capaian yang dihasilkan apabila dibandingkan dengan target dengan nilai kinerja capaian indikator ini yaitu 4,71 kinerja sasaran “Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan” sebesar 104,89 % yang berarti berpredikat **Sangat Baik**.

- b. Perbandingan realisasi indikator sasaran dengan realisasi 5 tahun terakhir

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Realisasi 5 Tahun Terakhir

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	-	-	-	4,30	4,69	4,71

Indikator Niali IPP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 memiliki capaian kinerja lebih tinggi, dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

c. Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Akhir Renstra

Tabel 2.2.1.2

Realisasi Kinerja Sasaran dibandingkan dengan Target Akhir Renstra

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4,49	4,71	104,89

Dari tabel diatas diperoleh data bahwa Sasaran "Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan" memiliki realisasi kinerja lebih tinggi dari target akhir Renstra.

d. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dengan Provinsi/Nasional

Tabel 2.2.1.3

Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dibandingkan dengan Provinsi/Nasional

NO	SASARAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
----	---------	-----------	-------------	----------	----------

NO	SASARAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	N/A	N/A	N/A

e. Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan

Capaian Indikator Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP) ini berhasil karena dipengaruhi beberapa faktor antara lain

1. Faktor Pendorong :

- a. Tersedianya sumber daya BKPSDM yang mencukupi
- b. Sarana dan prasarana yang mendukung.
- c. Komitmen Politik dan Kepemimpinan Kuat
- d. Penerapan Prinsip *Good Governance*
- e. Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi

2. Faktor penghambat :

- a. Rendahnya Kapasitas dan Integritas SDM Aparatur
- b. Lemahnya Tata Kelola dan Akuntabilitas
- c. Infrastruktur Teknologi dan Data Terbatas
- d. Rendahnya Partisipasi Publik
- e. Koordinasi yang Lemah

3. Rencana Tindak Lanjut

a. . Faktor Pendorong :

- a. Tersedianya sumber daya BKPSDM yang mencukupi
- b. Sarana dan prasarana yang mendukung.
- c. Komitmen Politik dan Kepemimpinan Kuat
- d. Penerapan Prinsip *Good Governance*
- e. Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi

2. Faktor penghambat :

- a. Rendahnya Kapasitas dan Integritas SDM Aparatur
- b. Lemahnya Tata Kelola dan Akuntabilitas

- c. Infrastruktur Teknologi dan Data Terbatas
- d. Rendahnya Partisipasi Publik
- e. Koordinasi yang Lemah
- 3. Rencana Tindak Lanjut
 - a. Penguatan Transparansi & Akuntabilitas
 - b. Peningkatan Efisiensi SPBE
 - c. Partisipasi Publik
 - d. Monitoring dan Evaluasi
 - e. Pengembangan Budaya Kerja
- 4. Upaya yang dilakukan :
 - a. Transparansi Digital
 - b. Akuntabilitas Kinerja
 - c. Pelatihan ASN
 - d. Budaya Kerja
 - e. Pelayanan Publik Elektronik
 - f. Manajemen Risiko

2.2.2.2. Sasaran 2: "Meningkatnya Manajemen ASN".

- a. Perbandingan realisasi indikator sasaran 2 dengan Target Tahun 2025

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300	295*	98.33*

Keterangan * : Nilai yang tercantum di realisasi itu nilai realisasi tahun 2024, sedangkan tahun 2025 belum ada penilaian.

Indikator Indeks Sistem Merit diperoleh dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Pada tahun anggaran 2025 ditargetkan perolehan indeks

sistem merit adalah 300 sedangkan untuk realisasi belum ada penilaiannya, sehingga belum bisa menghitung capaiannya dan menentukan predikatnya.

- b. Perbandingan realisasi indikator sasaran dengan realisasi 5 tahun terakhir

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Realisasi 5 Tahun Terakhir

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	-	-	285	295	*

Keterangan *= Tahun 2025 belum ada penilaian

Dari tabel di atas diketahui bahwa Indikator "Indeks Sistem Merit" pada tahun 2025 belum ada penilaian sehingga belum bisa membandingkan antara realisasi indikator dengan realisasi 5 tahun terakhir.

- c. Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Akhir Renstra

Tabel 2.2.1.2

Realisasi Kinerja Sasaran dibandingkan dengan Target Akhir Renstra

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300	*	*

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa Sasaran "Meningkatnya Manajemen ASN" belum bisa dihitung capaiannya karena nilai untuk realisasi belum keluar.

- d. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dengan Provinsi/Nasional

Tabel 2.2.1.3

Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dibandingkan dengan
Provinsi/Nasional

NO	SASARAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	N/A	N/A	N/A

e. Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan

Capaian Indikator yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan target tahunan pada Renstra, dipengaruhi beberapa faktor pendorong yaitu :

1. Pemanfaatan Teknologi Informasi urusan kepegawaian.
2. Pelaksanaan Mutasi pegawai sesuai dengan SKJ.
3. Pelaksanaan Pengadaan Calon ASN dan Dokumen Formasi.
4. Pelaksanaan pembinaan kepegawaian untuk meningkatkan disiplin.
5. Penyelenggaraan Kegiatan Peningkatan Kompetensi.

Selain faktor pendorong seperti tersebut di atas, juga terdapat faktor yang dapat menghambat capaian kinerja yaitu :

1. Kuantitas, Distribusi dan Penempatan ASN berdasarkan Peta Jabatan belum optimal.
2. Penegakan disiplin ASN masih belum optimal.
3. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan semua jenjang Jabatan.
4. Usulan Diklat/Peningkatan Kompetensi ASN banyak yang belum bisa diakomodir karena anggaran terbatas

Tindak lanjut dalam mencapai target untuk tahun 2025 adalah :

1. Melakukan update aplikasi SIMPEG dan MSKP.
2. Melaksanakan mutasi ASN sesuai amanat merit sistem dan menyelenggarakan pengadaan ASN.
3. Memasukkan punishment ke dalam sistem remunerasi.
4. Mendorong dan koordinasi dengan Bagian yang berwenang untuk segera menyusun SKJ untuk semua jenjang Jabatan.
5. Mengusulkan penambahan anggaran pengembangan SDM.

Upaya yang harus dilakukan:

1. Implementasi Manajemen Berbasis Kinerja
2. Penguatan Sistem Merit
3. Penggunaan Sistem Informasi Terintegrasi
4. Pengembangan Karier
5. Pemetaan Jabatan.

2.2.2.3. Sasaran 3 : "Meningkatnya Layanan Kepegawaian".

Perbandingan realisasi indikator sasaran 3 dengan Target Tahun 2025

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	87.2	87.22	100.02

Pada tahun anggaran 2025 Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan capaian kinerja 100.02% memiliki predikat Sangat Baik.

- b. Perbandingan realisasi indikator sasaran dengan realisasi 5 tahun terakhir

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Realisasi 5 Tahun Terakhir

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	-	-	87.5	87.8	87.2	87.22

Dari tabel diatas diketahui bahwa Indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)" Indikator sasaran tahun 2025 memiliki capaian yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan capaian kinerja 5 tahun terakhir.

- c. Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Akhir Renstra

Tabel 2.2.1.2

Realisasi Kinerja Sasaran dibandingkan dengan Target Akhir Renstra

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	87.2	87.22	100.02

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa Sasaran "Meningkatnya Layanan Kepegawaian" memiliki realisasi kinerja yang sama tinggi dengan target akhir Renstra.

- d. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dengan Provinsi/Nasional

Tabel 2.2.1.3

Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dibandingkan dengan Provinsi/Nasional

NO	SASARAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
1.	Meningkatnya Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	N/A	N/A	N/A

e. Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta memenuhi target kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melakukan upaya-upaya

Faktor Pendorong :

1. Pengembangan SDM Aparatur (Kompetensi)
2. Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi
3. Infrastruktur dan Sarana Prasarana
4. Sistem dan Manajemen (Tata Kelola)
5. Komitmen Pimpinan
6. Adanya kegiatan-kegiatan yang sudah menggunakan aplikasi sehingga mempermudah dan mempercepat proses pengurusan kenaikan pangkat, pemberhentian maupun penghargaan bagi pegawai.

Faktor Penghambat :

1. Kompetensi pegawai yang rendah
2. tidak stabilnya akses internet yang menghambat layanan berbasis *online*
3. Lemahnya koordinasi antar bidang, kurangnya pengawasan, serta resistensi pegawai terhadap perubahan atau inovasi baru
4. Kurangnya anggaran untuk pengembangan inovasi dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan analisis jabatan.

tindak lanjut berupa :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akurat dengan

mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian antara lain dengan penambahan fitur.

2. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung pelayanan kepegawaian.
3. Mendorong update data PNS yang bersangkutan untuk mendukung layanan kepegawaian (aplikasi Simpeg).

Upaya yang dilakukan :

1. Penerapan sistem informasi kepegawaian (seperti SIASN) secara digital untuk memangkas proses bisnis, menyediakan notifikasi layanan berbasis *WhatsApp*, dan menggunakan aplikasi *mobile*
2. Menyelenggarakan diklat, bimbingan teknis (Bimtek) tentang mutasi/sistem SIASN, serta workshop untuk meningkatkan keterampilan pegawai.
3. Memastikan seluruh data kepegawaian akurat untuk mendukung *smart* layanan dan kemudahan dalam pelayanan.

2.2.2.4. Sasaran 4 : "Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur".

- a. Perbandingan realisasi indikator sasaran 4 dengan Target Tahun 2025

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi dan kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	60	61	101.67

Pada tahun anggaran 2025 Indikator Persentase Peningkatan Kualitas ASN memiliki target 60% dengan realisasi 61% yang artinya pada tahun anggaran 2025 indikator ini melebihi target yang sudah ditetapkan. Dengan demikian predikat indikator ini Sangat Baik.

- b. Perbandingan realisasi indikator sasaran dengan realisasi 5 tahun terakhir

Tabel 2.2.1.1

Tabel Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Realisasi 5 Tahun Terakhir

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya Kompetensi dan kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	-	-	35	37.15	41.77	61

Dari tabel diatas diketahui bahwa Indikator “Persentase Peningkatan Kualitas ASN” yang terdapat pada tahun 2025 memiliki capaian yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

- c. Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran dengan Target Akhir Renstra

Tabel 2.2.1.2

Realisasi Kinerja Sasaran dibandingkan dengan Target Akhir Renstra

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi dan kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	60	61	101.67

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa Sasaran “Meningkatnya Kompetensi dan kapasitas SDM Aparatur” memiliki realisasi kinerja yang sama tinggi dari target akhir Rensta.

- d. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dengan Provinsi/Nasional

Tabel 2.2.1.3

Realisasi Kinerja Indikator Sasaran dibandingkan dengan Provinsi/Nasional

NO	SASARAN	INDIKATOR	KOTA MADIUN	PROVINSI	NASIONAL
1.	Meningkatnya Kompetensi dan kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	N/A	N/A	N/A

- e. Analisis atas ketercapaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan serta rencana tindak lanjut kedepan

Faktor pendorong yang pengaruhi tercainya target sasaran ini adalah :

1. Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara *online* sehingga meningkatkan jumlah peserta.
2. Adanya Sarana dan prasarana untuk mengadakan kegiatan pengembangan kompetensi secara online.
3. Stimulus berupa beasiswa bagi PNS yang meningkatkan strata pendidikannya.

Faktor Penghambat :

1. Kurangnya dukungan anggaran dari pemerintah (pusat/daerah) untuk menyelenggarakan pelatihan atau bimbingan teknis (Bimtek)
2. Rendahnya motivasi, inisiatif, dan komitmen aparatur untuk mengembangkan diri atau mempelajari teknologi baru secara mandiri
3. Perubahan kebijakan pemerintah yang terlalu sering serta sistem/prosedur kerja yang tidak efektif.

Tindak Lanjut yang dilakukan :

1. Mengadakan pelatihan, bimbingan teknis (bimtek), dan kursus yang sesuai dengan bidang kerja aparatur.
2. Melakukan studi tiru ke instansi lain yang memiliki kinerja lebih baik.
3. Meningkatkan kinerja, produktivitas, loyalitas, dan keahlian pegawai dalam menghadapi perubahan situasi kerja atau teknologi.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta memenuhi target kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melakukan upaya-upaya antara lain :

1. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan (Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Peningkatan literasi Digital, Studi Banding dan Pendampingan
2. Penerapan Manajemen SDM Berbasis Kinerja (Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), Mentoring dan Coaching, Evaluasi Kinerja Berkala dan sistem Penghargaan.
3. Pengembangan Karier dan Sikap
4. Lingkungan dan Sarana Kerja

2.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN

A. REALISASI ANGGARAN

Tabel 3.5

Realisasi Anggaran per Sasaran dan Indikator Sasaran

Sasaran	Indikator	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
1	2	3	4	5
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	7,090,906,785.01	5,909,502,125	83.33%

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

Sasaran	Indikator	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	1,208,332,124	1,068,940,701	88.46%
Meningkatnya Layanan Pelayanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	127,467,240	124,312,000	97.52%
Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	3,767,792,579.99	2,987,681,366	79.29%
TOTAL		12,194,498,728.00	10,090,436,192.00	82.75%

Tabel 3.5

Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
1	2	3	4
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	7,090,906,785.01	5,909,502,125.00	83.33%
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7,051,536.00	5,387,500.00	76.40%
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	7,051,536.00	5,387,500.00	76.40%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3,844,689,077.00	3,430,011,009.00	89,21%
Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,844,689,077.00	3,430,011,009.00	89,21%
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	157,326,184.00	157,121,961.00	99.87%
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	157,326,184.00	157,121,961.00	99.87%

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	82,407,589.00	76,350,531.00	92.65%
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya	82,407,589.00	76,350,531.00	92.65%
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2,722,377,919.01	1,969,335,936.00	72.33%
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2,722,377,919.01	1,969,335,936.00	72.33%
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	277,054,480.00	271,295,188	97.92%
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	38,912,900.00	37,452,518.00	96.25%
Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilita si Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	188,141,580.00	185,026,326.00	93.34%
Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilita si Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	50,000,000	48,816,344.00	97.63%
Program Kepegawaian Daerah	1,335,799,364.00	1,193,252,701.00	89.33%
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	714,735,464.00	612,835,569.00	85.74%
Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	596,487,664.00	501,217,469.00	84.03%
Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	55,285,200.00	53,282,000.00	96.38%
Sub Kegiatan Evaluasi	62,962,600.00	58,336,100.00	92.65%

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian			
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	271,933,660.00	235,562,180.00	86.62%
Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	227,710,660.00	191,812,180.00	84.24%
Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	44,223,000.00	43,750,000.00	98.93%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	88,403,000.00	82,027,000.00	92.79%
Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	88,403,000.00	82,027,000.00	92.79%
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	260,727,240.00	256,827,952.00	98.50%
Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	14,500,000.00	13,485,752.00	93.01%
Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	27,959,040.00	27,280,000.00	97.57%
Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	218,268,200.00	216,062,200.00	98.99%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3,767,792,578.99	2,987,681,366.00	79.29%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	2,923,929,779.00	2,244,157,100.00	76.75%
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	2,923,929,779.00	2,244,157,100.00	76.75%
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	843,862,799.99	743,524,266.00	88.11%
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	843,862,799.99	743,524,266.00	88.11%

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan			
TOTAL	12,194,498,728.00	10,090,436,192.00	82.75%

B) EFISIENSI ANGGARAN

Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya didukung oleh sumber daya baik Sumber Daya Manusia, Sumber daya Sarana Prasarana maupun Sumber Daya Anggaran. Sumber daya anggaran digunakan sebagai pendukung operasional program dan kegiatan sehingga menghasilkan sumber daya manusia dan sumber daya sarana prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan rencana aksi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 22/PMK.02/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga pada Pasal 7 ayat (2) dinyatakan bahwa Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi dilakukan dengan mengukur variabel capaian *output*, penyerapan anggaran, efisiensi, dan konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan. Data yang dibutuhkan untuk mengukur efisiensi output program dan efisiensi RO meliputi: capaian *output* program, capaian RO, pagu anggaran, dan realisasi anggaran.

Pengukuran penyerapan anggaran dilakukan dengan membandingkan antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran. Sedangkan efisiensi dihitung dengan cara membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan realisasi anggaran dengan alokasi anggaran. Pengeluaran yang seharusnya didefinisikan sebagai jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk menghasilkan tingkat capaian output Program atau capaian RO yang telah dicapai berdasarkan alokasi per target yang direncanakan. Untuk penilaian SMART satker, yang diperhitungkan adalah efisiensi RO (apabila data realisasi anggaran RO tersedia) atau efisiensi KRO (apabila data realisasi anggaran RO tidak tersedia).

Rumus perhitungan efisiensi RO level satker (data realisasi anggaran tidak tersedia) adalah sebagai berikut:

$$E_{RO} = \frac{\sum_{j=1}^m \left(\left(AAKRO_j \times \left(\prod_{i=1}^n CRO_{ji} \right)^{\frac{1}{n}} \right) - RAKRO_j \right)}{\sum_{j=1}^m (AAKRO_j)} \times 100\%$$

Keterangan:

- E_{RO} : Efisiensi RO tingkat satuan kerja
- $AAKRO_j$: Alokasi anggaran KRO j
- $RAKRO_j$: Realisasi anggaran KRO j
- CRO_{ji} : Capaian RO i pada KRO j
- m : Jumlah KRO pada suatu satuan kerja
- n : Jumlah RO pada suatu KRO

Tabel 3.5

Penghitungan E_{RO} Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Alokasi Anggaran x Capaian Kinerja	(Alokasi Anggaran x Capaian Kinerja) - Realisasi Anggaran
1	2	3	4	5=(4/3) x100	6	7	8=5x6	9=8-7
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4.49	4.71	104.89	7,090,906,78 5.01	5,909,502,12 5.00	743,765,212, 679.70	737,855, 710,554. 70
Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300	295*	98.33	1,208,332,12 4.00	1,068,940,70 1.00	118,815,297, 725.92	117,746, 357,051. 92
Meningkatnya Layanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	87.2	87.22	100.02	127,467,240	124,312,000	12,749,273,3 44.80	12,624,9 61,344.8 0
Meningkatnya Kompetensi dan	Persentase Peningkatan	60%	61%	101.66	3,767,792,57 9.99	2,987,681,36 6.00	383,033,793, 681.78	380,046, 112,315. 78

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Alokasi Anggaran x Capaian Kinerja	(Alokasi Anggaran x Capaian Kinerja) - Realisasi Anggaran
Kapasitas SDM Aparatur	Kualitas ASN							
JUMLAH				101.22	12,194,498,7 29.00	10,090,436,1 92.00	1,258,363,57 7,459.20	1,248,27 3,141,26 7.20
EFISIENSI = (Total 9/Total 6)x100				10,23				

C. PEMANFAATAN DATA CAPAIAN KINERJA UNTUK PERENCANAAN TAHUN BERIKUTNYA

Data capaian kinerja merupakan instrumen utama dalam penetapan perencanaan tahun berikutnya, selain berfungsi sebagai catatan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. Dengan adanya data capaian kinerja, pemerintah daerah dapat menilai sejauh mana target telah tercapai, faktor apa saja yang mendukung maupun menghambat serta peluang yang perlu dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja tahun berikutnya.

Pemanfaatan data capaian kinerja dalam perencanaan tahun berikutnya memberikan manfaat penting, antara lain:

1. **Menjamin perencanaan yang realistis dan terukur**, dengan target berbasis tren capaian sebelumnya.
2. **Menguatkan akuntabilitas**, karena setiap target memiliki dasar yang jelas.
3. **Memfokuskan intervensi**, melalui identifikasi indikator yang perlu diperbaiki, dipertahankan, atau ditingkatkan.
4. **Mendorong perbaikan berkelanjutan**, sebagai dasar peningkatan kualitas layanan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hal tersebut, capaian kinerja yang diperoleh tahun berjalan menjadi rujukan utama dalam menetapkan target tahun berikutnya. Dengan demikian, setiap target baru tidak hanya mencerminkan harapan, tetapi juga memiliki dasar empirik yang jelas. Adapun keterkaitan capaian tahun 2020–2025 dengan target tahun 2026 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.... Data Capain Kinerja Tahun 2021-2025

Indikator Kinerja	Capaian					Target 2026	Keterangan Dasar penetapan target 2026
	2021	2022	2023	2024	2025		
Indeks Pelayanan Publik	-	-	4,30	4,69	4,71	4.69	
Indeks Sistem Merit	-	-	285	295	300	300	
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	-	-	87.5	87.8	87.2	87.22	
Persentase Peningkatan Kualitas ASN	-	35	37.1	41.7	61	60	
			5	7			

INOVASI

Tantangan penyelenggaraan Pemerintahan adalah menuntut Aparatur untuk dinamis dan kreatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adanya permasalahan dan keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai bentuk komitmen Pemerintah Kota Madiun dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik, setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk melakukan inovasi. Dalam hal tersebut BKPSDM Kota Madiun memiliki Inovasi yaitu :

1. Bantuan Biaya Pendidikan Bagi PNS.

Inovasi Bantuan Biaya Pendidikan Bagi PNS adalah bentuk kepedulian Pemerintah Madiun untuk meningkatkan kapasitas ASN di lingkungan

Pemerintah Kota Madiun. Inovasi ini berupa pemberian bantuan dan beasiswa kepada PNS yang menempuh pendidikan S1, S2 dan S3. Untuk memperoleh stimulus ini, PNS harus memenuhi syarat yang tertuang dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 4 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Bantuan Biaya Pendidikan Bagi Pegawai Negeri Sipil Selain Guru Di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun Yang Menempuh Pendidikan Jenjang Sarjana Dan Magister.



Sosialisasi Bantuan Biaya Pendidikan

2. Aplikasi Sewa Gedung Diklat

Inovasi Sewa Gedung Diklat Pemerintah Madiun adalah Aplikasi online untuk melakukan peminjaman Gedung Diklat Pemerintah Kota Madiun. Adanya aplikasi ini dapat meningkatkan kecepatan dan kemudahan dalam administrasi peminjaman Gedung Diklat. Masyarakat/OPD selaku peminjam dan BKPSDM selaku pengelola Gedung Diklat menjadi mudah dalam mengetahui/mengelola jadwal, informasi dan pelaporan pendapatan.

LAPORAN KINERJA BKPSDM KOTA MADIUN TAHUN 2025

The screenshot shows the website for Gedung Diklat, Pemerintah Kota Madiun. The page title is "AGENDA ACARA GEDUNG DIKLAT" and it displays the calendar for February 2025. The calendar includes a list of events on the left and a grid view on the right. The events listed are:

- 1. Minggu, 02 Februari 2025 s/d Minggu, 02 Februari 2025
Fasilitas: Aula Gedung Diklat,
Kepelitan: Seminar
Pemakai: Ganesha
Waktu: Siang
- 2. Rabu, 05 Februari 2025 s/d Rabu, 05 Februari 2025
Fasilitas: Aula Gedung Diklat,
Kepelitan: Resepsi
Pemakai: Prabadi
Waktu: Siang

The calendar grid shows the following events:

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
28	29	30	31	1		
2	3	4	5	6	7	8

Events on the calendar include: Kepala BKPSDM (green), Resepsi (purple), Prabadi (yellow), Bidang PPA BKPSDM (purple), and Ganesha (blue).

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan tugas dan fungsi tahun 2025 dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perencanaan tahun berikutnya. Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan bahwa dari 4 sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2026 dan Dokumen Perjanjian Kinerja, semua sasaran telah tercapai dengan kategori capaian Sangat Baik/ Istimewa. Salah satu Indikator yang juga ada di tahun sebelumnya, yaitu Indeks Pelayanan Publik naik hanya 0,02% dari 99,11% menjadi 99,13%. Sedangkan untuk realisasi anggaran sebesar Rp. 10,090,436,192.00 dan pagu anggaran sebesar Rp. 12,194,498,729.00 dengan nilai efisiensi sebesar 10,23.

Berdasarkan hasil analisa nilai efisiensi anggaran diperoleh data bahwa semua target sasaran telah tercapai dengan kategori Sangat Baik/ Istimewa tetapi nilai efisiensi anggaran dalam kategori "**Efisien**" dengan Nilai Efisiensi menurun jika dibandingkan dengan Nilai Efisiensi Tahun lalu. Dengan demikian diperlukan rencana perbaikan dalam penyusunan Program dan Kegiatan pada tahun berikutnya. (Anggaran ada yang belum terserap maksimal karena kegiatan tidak berjalan sesuai dengan yang di rencanakan).

B. Permasalahan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka pencapaian target yang telah ditentukan, dapat disimpulkan secara umum terdapat permasalahan diantaranya:

1. SIMPEG belum terintegrasi secara optimal dengan Aplikasi Sistem Manajemen Kepegawaian lainnya
 2. Penetapan Formasi dari Menpan RB tidak sesuai dengan usul Kebutuhan Formasi Pemerintah Kota Madiun
 3. Penempatan ASN belum sesuai Standar Kompetensi Jabatan
-

4. Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN
5. Kebutuhan Diklat belum dapat direalisasikan secara optimal

C. Upaya Meningkatkan Kinerja

Langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi permasalahan tersebut diatas untuk peningkatan kinerja diantaranya:

1. Melibatkan pimpinan pada saat penyusunan perencanaan kinerja, strategis pencapaian, dan memantau pencapaian kinerja secara berkala sesuai dengan ukuran keberhasilan kinerja;
2. Merumuskan dan mengelola data kinerja, pengukuran kinerja dan menyusun laporan kinerja tepat waktu;
3. Memastikan dan mengelola seluruh capaian kinerja agar memberikan informasi tentang kinerja;
4. Melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia yang menangani atau mengelola akuntabilitas kinerja;
5. Memastikan Laporan SAKIP telah disusun secara periodik;
6. Mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel dengan komitmen yang tinggi, transparansi, tanggung jawab (individu dan institusi), keadilan, kepercayaan, keseimbangan, kejelasan dan konstitusi.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini disusun, semoga dapat digunakan sebagai alat ukur dari kinerja yang telah dicapai dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi serta input kebijakan yang akan diterapkan pada tahun berikutnya dalam rangka meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugas pelayanan Administrasi Kependudukan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
