



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH



2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK**



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, sholawat serta salam semoga tetap tercurah Rasulullah SAW sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik Tahun 2025 dapat disusun.

LKJIP merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penyusunan Laporan Kinerja ini memanfaatkan perangkat pengukuran kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, penetapan indikator dan proses pengukuran kinerja secara optimal agar menjadi representasi yang obyektif mengenai kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik.

Semoga penyajian LKJIP BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 ini dapat menjadi bahan evaluasi kinerja organisasi agar pengukuran kinerja tahun-tahun selanjutnya lebih baik lagi.

Gresik, 20 Februari 2026

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK



AGUNG ENDRO D.S. UTOMO, S.STP., M.Si.,

Pembina Utama Muda

NIP 19760305 199511 1 001



Ringkasan Eksekutif

Berbagai upaya perbaikan telah dilakukan secara optimal oleh BKPSDM melalui pelaksanaan kegiatan dan subkegiatan guna mendukung pencapaian sasaran program serta sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk Tahun 2025. Adapun capaian kinerja dimaksud disajikan sebagai berikut:

Capaian IKU BKPSDM Tahun 2025 pada Renstra 2021 - 2026

No	Sasaran	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan
1.	Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	1. Indeks Profesionalitas ASN	89	89,75	100,84%	
2.		2. Indeks Sistem Merit	325	310,5	95,54%	Tahun 2025 tidak ada penilaian sistem merit dari BKN, sehingga realisasi tahun 2024 menjadi realisasi tahun 2025

Capaian IKU BKPSDM Tahun 2025 pada Renstra 2025-2029

No	Sasaran	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan
1.	Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	1. Indeks Profesionalitas ASN	89	89,75	100,84%	
2	Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	2. Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	31	34	109,68%	



Dalam pelaksanaan upaya perbaikan guna mencapai sasaran dimaksud, tidak terlepas dari adanya berbagai kendala dan tantangan. Namun demikian, dengan komitmen seluruh elemen di

lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, upaya perbaikan tersebut akan terus dilaksanakan dan ditingkatkan pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR ISI

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN DAERAH (LKjIP)

BAB I PENDAHULUAN	0
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 MAKSUD DAN TUJUAN	2
1.3 GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	3
1.3.1 TUGAS DAN FUNGSI.....	3
1.3.2 SUSUNAN ORGANISASI	4
1.3.3 SUMBER DAYA MANUSIA	10
1.4 ISU-ISU STRATEGIS.....	12
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	16
2.1 PERENCANAAN STRATEGIS	17
2.1.1 RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)	17
2.2 PROGRAM.....	22
2.3 KEGIATAN	23
2.4 ALOKASI ANGGARAN	24
2.5 PERJANJIAN KINERJA	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	28
3.1 CAPAIAN KINERJA	29
3.1.1 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN PERJANJIAN KINERJA	29



3.1.2	PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM DENGAN TAHUN SEBELUMNYA.....	34
3.1.3	PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN TARGET AKHIR RENCANA STRATEGIS.....	35
3.1.4	PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN RATA- RATA CAPAIAN NASIONAL / PROVINSI / KAB. KOTA LAIN	37
3.1.5	ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN	38
3.1.6	ALOKASI ANGGARAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN.....	44
3.1.7	ANALISIS ATAS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SUMBER DAYA	45
3.1.8	ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG PENCAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH	49
3.2	REALISASI ANGGARAN.....	54
BAB IV PENUTUP		51
4.1	KESIMPULAN.....	52
4.2	SARAN.-.....	53
LAMPIRAN		vii
Lampiran I : Perjanjian Kerja BKPSDM Tahun 2025 (APBD)		
Lampiran II : Perjanjian Kerja BKPSDM Tahun 2025 (P-APBD)		
Lampiran III : Realisasi Capaian Bulanan BKPSDM Tahun 2025 (Renstra Lama 2021-2026)		
Lampiran IV : Realisasi Capaian Bulanan BKPSDM Tahun 2025 (Renstra Baru 2026-2029)		
Lampiran V : Realisasi Capaian Program, Kegiatan, dan Subkegiatan BKPSDM Tahun 2025		
Lampiran VI : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM TAHUN 2025		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.....	5
Gambar 1.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025	11
Gambar 1.3 Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik	14
Gambar 2.1 Penyelerasan RPJMD Kabupaten dengan Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	20
Gambar 3.1 Capaian Kegiatan BKPSDM Tahun 2025.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian.....	10
Tabel 1.2 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Tahun 2025.....	11
Tabel 1.3 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Pendidikan Tahun 2025	12
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026	20
Tabel 2.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029	21
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024-2030.....	22
Tabel 2.4 Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025	23
Tabel 2.5 Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025	25
Tabel 2.6 Pagu Pergeseran APBD BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025....	25
Tabel 2.7 Pagu Perubahan P-APBD BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025..	26
Tabel 2.8 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 (APBD)	26
Tabel 2.9 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 (PAPBD)	26
Tabel 3.1 Pengukuran Capaian Kinerja Dibandingkan dengan Target Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025	29
Tabel 3.2 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Per Dimensi Kabupaten Gresik Tahun 2025.....	31
Tabel 3.3 Rasio Gender dalam Jabatan Struktural Kabupaten Gresik Tahun 2025	33
Tabel 3.4 Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Tahun 2024 (Untuk Renstra 2021-2026)	34
Tabel 3.5 Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Tahun 2024 (Untuk Renstra 2025-2029)	34



Tabel 3.6 Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Target Akhir Renstra (Untuk Renstra 2021-2026).....	35
Tabel 3.7 Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Target Akhir Renstra (Untuk Renstra 2025-2029).....	36
Tabel 3.8 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dengan Rata-Rata Capaian Instansi di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Tahun 2025 (Untuk Renstra Tahun 2021-2026).....	37
Tabel 3.9 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dengan Rata-Rata Capaian Instansi di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Tahun 2025 (Untuk Renstra Tahun 2025-2029).....	38
Tabel 3.10 Kriteria Ukuran Keberhasilan Capaian Sasaran Strategis (Berdasarkan AAP)	38
Tabel 3.11 Realisasi Capaian Strategis (Untuk Renstra Tahun 2021-2026).....	39
Tabel 3.12 Realisasi Capaian Strategis (Untuk Renstra Tahun 2025-2029).....	40
Tabel 3.13 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan (Untuk Renstra Tahun 2021-2026)	41
Tabel 3.14 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan (Untuk Renstra Tahun 2025-2029)	43
Tabel 3.15 Alokasi Anggaran (Untuk Renstra Tahun 2025-2029)	43
Tabel 3.14 Alokasi Anggaran (Untuk Renstra Tahun 2025-2029)	43
Tabel 3.17 Efektivitas Penggunaan Sumber Daya (Renstra 2021-2026)	50
Tabel 3.18 Efektivitas Penggunaan Sumber Daya (Renstra 2025-2029)	50
Tabel 3.19 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah (Renstra 2021-2026).....	50
Tabel 3.20 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah (Renstra 2025-2029).....	50
Tabel 3.21 Realisasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025	55



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

BAB I

PENDAHULUAN



**Bab Ini Menyajikan
Penjelasan Umum
Tentang Tugas,
Fungsi, Struktur
Organisasi serta Isu
Strategis BKPSDM
Kab. Gresik**

BKN AWARD 2025

Pemerintah Kabupaten
Terbaik III Se-Indonesia



Tingkat NASIONAL



ASN ACHIEVEMENT AWARDS 2025

Juara III Kategori
Implementasi Corporate
University Terbaik



Tingkat PROVINSI



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdmgresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdmgresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang – Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 mengamanatkan pengelolaan ASN berbasis sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Penguatan sistem merit diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil, sejalan dengan dinamika lingkungan strategis, perkembangan teknologi informasi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik.

Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Gresik berkomitmen memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Komitmen ini dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan kapasitas dan daya saing sumber daya

manusia, serta modernisasi tata kelola pemerintahan yang adaptif dan inovatif.

Dalam mendukung tujuan pembangunan daerah tersebut, BKPSDM Kabupaten Gresik memegang peran strategis dalam manajemen ASN, meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pengembangan karier, serta penguatan sistem merit secara berkelanjutan. Pelaksanaan tugas ini diarahkan untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, berdaya saing, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Tahun 2025 merupakan periode transisi strategis bagi BKPSDM Kabupaten Gresik, karena berada pada peralihan kebijakan pembangunan daerah dari RPJMD 2021–2026 menuju RPJMD 2025–2029. Kondisi ini menuntut penyesuaian dan penyelarasan program serta kegiatan BKPSDM agar tetap sejalan dengan dokumen perencanaan daerah yang baru, dengan tetap menjaga kesinambungan Renstra BKPSDM 2021–2026 serta

memperhatikan arah kebijakan nasional dan daerah.

Sebagai landasan operasional, BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan tujuan dalam Renstra Tahun 2025–2029 yaitu “Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender.” Pencapaian tujuan tersebut diukur melalui indikator utama, antara lain Indeks Profesionalitas ASN, Indeks Sistem Merit, dan Rasio Gender dalam Jabatan Struktural, yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja BKPSDM secara berkelanjutan.

Capaian kinerja atas sasaran strategis, program, kegiatan, dan sub kegiatan BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 dipertanggungjawabkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP disusun sebagai wujud akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi sesuai amanat PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014, serta berfungsi sebagai instrumen evaluasi capaian kinerja tahun 2025 dan bahan penyusunan rencana aksi program dan kegiatan tahun 2026. Melalui LKjIP ini diharapkan dapat diperoleh gambaran kinerja BKPSDM tahun 2025 secara menyeluruh.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 adalah:

“Untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang jelas, transparan dan akuntabel sebagai wujud pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Tahun 2025.”

Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik selama Tahun Anggaran 2025;

2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik pada Tahun 2025 untuk peningkatan kinerja di tahun selanjutnya;
3. Hasil evaluasi yang berupa kritik/saran diharapkan menjadi bahan acuan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik di tahun selanjutnya serta masa yang akan datang; dan
4. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik dengan menerapkan azas transparansi, sistematis dan akuntabel.

1.3 GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik merupakan perubahan atas Nomenklatur sebelumnya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan terbentuk pada tanggal 31 Desember 2021 yang berdasarkan pada Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. BKPSDM merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1.3.1 TUGAS DAN FUNGSI

TUGAS Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah mempunyai tugas:

“Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis

urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN”

FUNGSI Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pengkoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian
3. Pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
4. Pengkoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjenjangan dan pengembangan kompetensi aparatur;
5. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
6. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
7. Pengordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
9. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

1.3.2 SUSUNAN ORGANISASI

Unsur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik terdiri dari:

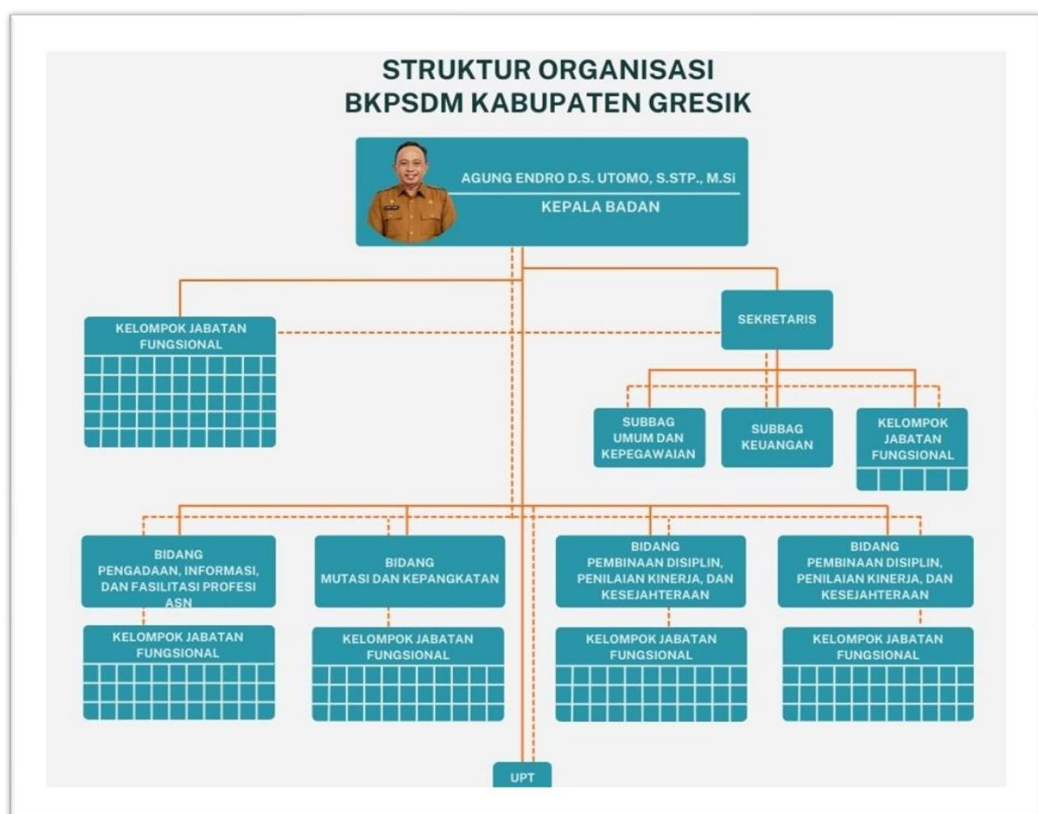
- 1) Unsur pimpinan, adalah kepala;
- 2) Unsur pembantu pimpinan, adalah sekretariat dan sub bagian; dan
- 3) Unsur pelaksana adalah bidang, sub bagian dan kelompok jabatan fungsional.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
- e. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- f. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja, dan Kesejahteraan;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sebagai berikut:

Gambar 1.1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik



Tugas, Fungsi dan Tata Kerja sesuai dengan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan bertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan ASN, serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b) Pengkoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- c) Pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
- d) Pengkoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjejjangan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e) Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
- f) Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
- g) Pengoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasi penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan, serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan;
- b) Pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan, dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- c) Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian;
- d) Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan, dan inventaris kantor;
- e) Pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- f) Pengkoordinasian bidang-bidang di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g) Pengkoordinasian dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- h) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN

Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;
- b) Perumusan kebijakan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;
- c) Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian;
- d) Penyelenggaraan pengadaan ASN dan Kepegawaian lainnya;
- e) Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;
- f) Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;

Pelaksanaan verifikasi database informasi Pengadaan, Informasi, dan

- g) Fasilitasi Profesi ASN;
- h) Pengkoordinasian penyusunan informasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;

- i) Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN; dan
- j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- b) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi dalam rangka merumuskan kebijakan mutasi, promosi kepangkatan, dan pensiun ASN;
- c) Pelaksanaan koordinasi menyelenggarakan proses mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- d) Pengoordinasian kelengkapan administrasi dan dokumen pendukung pelaksanaan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- e) Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- f) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- g) Pelaksanaan koordinasi dalam rangka kerjasama seleksi jabatan; dan
- h) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Pendidikan, Pelatihan Penjejanan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- b) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- c) Pelaksanaan perumusan kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- d) Penyelenggaraan pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e) Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan kebutuhan diklat penjejang dan sertifikasi;
- f) Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- g) Pengoordinasian evaluasi dan pelaporan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi; dan
- h) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan

Mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembinaan, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan ASN, serta menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan;
- b) Pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan;
- c) Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan penghargaan;
- d) Pengevaluasian hasil pembinaan disiplin dan penilaian kinerja aparatur;
- e) Pelaksanaan analisa dalam rangka penyusunan usulan sanksi dan/atau penghargaan bagi ASN;
- f) Mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- g) Mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan kesejahteraan; dan

- h) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dalam jenjang jabatan fungsional yang dapat dibagi dalam berbagai kelompok sesuai sifat dan keahliannya;
- Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh Subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan sesuai ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan administrator masing-masing bidang;
- Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan, analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan
- Subkoordinator melaksanakan tugas membantu pejabat administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan pada satu kelompok subtansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi bidang.

1.3.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 didukung oleh pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 61 orang dengan rincian sebagai berikut :

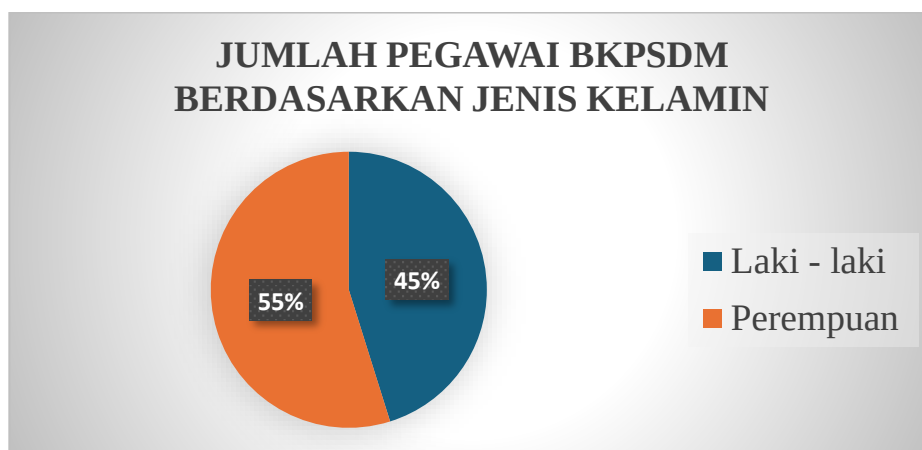
Tabel 1.1
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian

STATUS KEPEGAWAIAN*				
PNS	CPNS	PPPK	PPPK PARUH WAKTU	THL
44 Pegawai	10 Pegawai	6 Pegawai	1 Pegawai	1 Pegawai

Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per Desember 2025)

Berdasarkan jenis kelamin rincian 34 pegawai perempuan dan 28 pegawai laki-laki sebagaimana gambar diagram berikut ini:

Gambar 1.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025



Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per Desember 2025)

Adapun rincian pegawai BKPSDM Kabupaten Gresik berdasarkan golongan dan pendidikan pada tahun 2025 bisa dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 1.2
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Tahun 2025

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI	
		PEREMPUAN	LAKI-LAKI
1	S-3/Doktor	-	1
2	S-2/Magister	4	1
3	S-1/Sarjana	24	15
4	Diploma IV	1	5
5	Diploma III	2	3
6	Diploma II	1	-
7	Diploma I	-	-
8	SMA	2	2
JUMLAH		34	27

Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per Desember 2025)

Berikut adalah kondisi pegawai BKPSDM Kabupaten Gresik berdasarkan golongan dan pendidikan tahun 2025.

Tabel 1.3
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Pendidikan
Tahun 2025

NO	PANGKAT / GOLONGAN RUANG	PENDIDIKAN								JUMLAH
		SMA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	
1	Juru Muda (I/a)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Juru Muda Tingkat I (I/b)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Juru (I/c)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Juru Tingkat I (I/d)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Pengatur Muda (II/a)/(V)	2	-	-	-	-	-	-	-	2
	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pengatur (II/c)	1	-	-	2	-	-	-	-	3
	Pengatur Tingkat I (II/d)	2	-	-	1	-	-	-	-	3
3	Penata Muda (III/a) /(IX)	-	-	1	1	3	14	-	-	18
	Penata Muda Tingkat I (III/b)	-	-	-	1	2	8	-	-	11
	Penata (III/c)	-	-	-	1	2	4	-	-	7
	Penata Tingkat I (III/d)	-	-	-	-	-	8	1	-	9
4	Pembina (IV/a)	-	-	-	-	-	-	3	1	4
	Pembina Tingkat I (IV/b)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pembina Utama Muda (IV/c)	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Pembina Utama Madya (IV/d)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pembina Utama (IV/e)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Pegawai Paruh Waktu	1	-	-	-	-	-	-	-	1
6	Non ASN	-	-	-	-	-	1	-	-	1
JUMLAH		6	-	1	6	7	35	5	1	61

Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per 31 Desember 2025)

1.4 ISU-ISU STRATEGIS

Isu strategis adalah kondisi atau permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dalam perencanaan pembangunan daerah karena berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan. Adapun permasalahan faktor – faktor internal dan eksternal BKPSDM dapat dilihat dari hasil Analisis SWOT sebagaimana berikut ini :

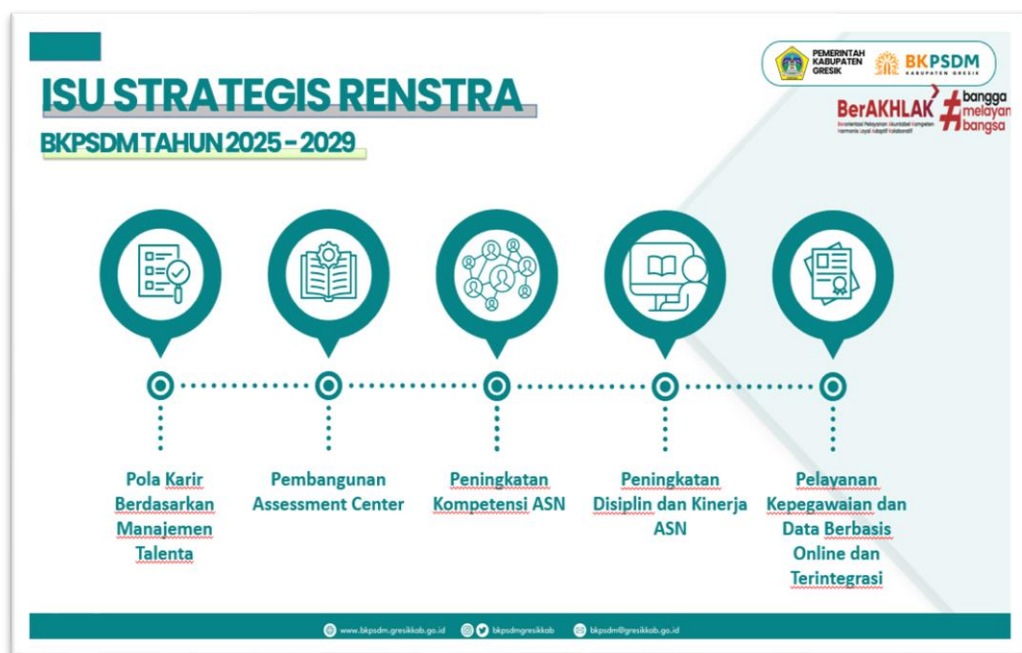
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
1. Komitmen pimpinan dalam penguatan sistem merit dan reformasi birokrasi. 2. Tersedianya regulasi dan struktur organisasi yang mendukung pengelolaan ASN. 3. SDM internal BKPSDM yang kompeten di bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur. 4. Ketersediaan data kepegawaian yang mulai terdigitalisasi dan terintegrasi. 5. Kerja sama lintas sektor dengan perangkat daerah dan stakeholder eksternal dalam penguatan kebijakan SDM; 6. Regulasi Keterwakilan Perempuan pada jabatan struktural.	1. Pelaksanaan sistem merit belum optimal, terutama dalam pengelolaan manajemen talenta dan pola karir ASN. 2. Masih terbatasnya kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi informasi dan manajemen perubahan. 3. Kualitas data kepegawaian yang belum sepenuhnya valid dan mutakhir. 4. Belum maksimalnya integrasi sistem informasi kepegawaian antar perangkat daerah. 5. Minimnya pemanfaatan data analitik untuk pengambilan kebijakan berbasis kinerja. 6. Minta Keterwakilan Perempuan untuk ikut serta pelatihan dan jabatan masih rendah
Peluang (<i>Opportunities</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
1. Dukungan kebijakan nasional seperti Sistem Merit, SAKIP, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Talenta ASN. 2. Perkembangan teknologi informasi yang memungkinkan digitalisasi proses manajemen SDM secara menyeluruh. 3. Komitmen pemerintah daerah dalam peningkatan pelayanan publik dan tata kelola ASN. 4. Kerja sama dan sinergi dengan lembaga pusat seperti BKN, LAN, dan KemenPANRB. 5. Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis nasional untuk peningkatan kompetensi ASN	1. Perubahan regulasi pusat yang cepat dan memerlukan adaptasi kebijakan yang dinamis. 2. Tingkat resistensi ASN terhadap perubahan, terutama dalam penerapan teknologi dan sistem merit. 3. Keterbatasan anggaran untuk mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan. 4. Persaingan talenta antar daerah dalam mempertahankan ASN unggul. 5. Ketimpangan kapasitas SDM antar perangkat daerah, yang berdampak pada pelaksanaan reformasi SDM secara merata.

Pelaksanaan manajemen ASN berbasis merit di Kabupaten Gresik telah berjalan namun masih memerlukan penguatan. Tantangan utama meliputi belum optimalnya sistem manajemen talenta yang terintegrasi, keterbatasan kapasitas Assessment Center sebagai alat ukur kompetensi yang objektif, serta perlunya peningkatan efektivitas program pengembangan kompetensi dan fasilitasi tugas belajar agar lebih selaras dengan kebutuhan kinerja organisasi. Di sisi lain, penguatan profesionalitas ASN melalui budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berorientasi kinerja masih perlu dioptimalkan melalui sistem pengawasan serta mekanisme penghargaan dan sanksi yang konsisten. Selain itu,

transformasi digital layanan kepegawaian menghadapi kendala berupa sistem informasi yang belum terintegrasi, kualitas data ASN yang belum optimal, serta keterbatasan kompetensi dan literasi digital ASN.

Berdasarkan hal tersebut, isu strategis BKPSDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, yang selaras dengan Visi dan Misi Bupati Gresik serta kebijakan nasional dapat dilihat pada gambar 1.3 sebagai berikut.

Gambar 1.3
Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik



Sumber: Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik 2025-2029

Secara keseluruhan, isu strategis BKPSDM berfokus pada penguatan sistem manajemen ASN berbasis merit, peningkatan kapasitas kelembagaan, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penguatan budaya kerja profesional, serta percepatan digitalisasi layanan kepegawaian guna mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, akuntabel, dan adaptif.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BKPSDM Kabupaten Gresik adalah:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, serta isu strategis Perangkat Daerah.

Bab II Perencanaan Strategis

Pada bab ini diuraikan mengenai Renstra dan Perjanjian Kinerja APBD dan PAPBD Tahun 2025, Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2025.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini diuraikan mengenai pengukuran kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja APBD dan PAPBD Tahun 2025, analisis capaian kinerja.

Bab IV Penutup

Pada bab ini berisikan simpulan atas pencapaian kinerja, kendala, dan saran untuk perbaikan pencapaian kinerja berikutnya.



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menyajikan uraian tentang :

1. Renstra BKPSDM
2. Perjanjian Kinerja
3. Anggaran Program dan Kegiatan



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdmgresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdmgresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menetapkan arah kebijakan dan strategi, serta menentukan pengambilan keputusan dalam pengalokasian sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran kinerja organisasi dituangkan dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai rencana pembangunan jangka menengah selama lima tahun, yang selanjutnya dijabarkan secara operasional dalam Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya.

Dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah tersebut menjadi pedoman bagi perangkat daerah dalam melaksanakan tugas, fungsi, serta program dan kegiatan. Selain itu, Renstra dan Renja juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

2.1.1 RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Tahun 2025 menjadi masa transisi yang strategis bagi BKPSDM Kabupaten Gresik karena berada pada periode peralihan arah kebijakan pembangunan daerah dari RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 menuju RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029. Kondisi tersebut mengharuskan BKPSDM melakukan penyesuaian dan penyelarasan terhadap program serta kegiatan yang dilaksanakan agar selaras dengan dokumen perencanaan daerah yang baru, sekaligus tetap menjamin keberlanjutan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021–2026 yang masih berlaku. Penyesuaian tersebut dilakukan dengan tetap memperhatikan keselarasan antara kebijakan pembangunan nasional dan daerah serta prioritas pembangunan yang berlaku.

RENSTRA BKPSDM Tahun 2021-2026

Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 merupakan perangkat untuk mencapai harmonisasi pencapaian pembangunan yang menyeluruh, terpadu serta sinergi dengan visi misi serta prioritas pembangunan Kabupaten Gresik sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026. Adapun visi Bupati dan Wakil Bupati Gresik Tahun 2021-2026 yaitu:

“Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Karimah”

Guna mewujudkan visi dan misi tersebut, maka selanjutnya disusun strategi dan arah kebijakan serta penetapan tujuan dan sasaran pembangunan yang dalam implementasinya harus dilaksanakan oleh perangkat daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam kerangka konsep tersebut, BKPSDM Kabupaten Gresik yang merupakan perangkat daerah yang bertugas mendukung terlaksananya pencapaian **Misi Kesatu** yaitu ***“Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang inovatif dan kolaboratif”***.

Dalam rangka mendukung misi tersebut, BKPSDM menetapkan tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 adalah ***Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi***. Sebagai Langkah konkret mewujudkan tujuan tersebut, BKPSDM menetapkan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 adalah **Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas**, dengan Indikator Kinerja Utama pada Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026.

1. Indeks Profesionalitas ASN;
2. Indeks Sistem Merit.

RENSTRA BKPSDM Tahun 2025-2029

Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 disusun sebagai instrumen untuk mewujudkan keterpaduan, keselarasan, dan sinergi pencapaian pembangunan daerah dengan visi, misi, serta prioritas pembangunan Kabupaten Gresik sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029. Sejalan dengan hal tersebut, visi Bupati dan Wakil Bupati Gresik Tahun 2025–2029 adalah sebagai berikut:

***“Pembangunan Gresik Maju yang berkelanjutan sebagai Pusat
Pertumbuhan Ekonomi untuk Kesejahteraan Masyarakat”***

Dalam rangka merealisasikan visi dan misi tersebut, dirumuskan strategi dan arah kebijakan serta ditetapkan tujuan dan sasaran pembangunan yang selanjutnya diimplementasikan oleh perangkat daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam konteks tersebut, BKPSDM Kabupaten Gresik sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian **Misi ke-1, yaitu *Memperkuat insan Gresik unggul yang sehat, cerdas, berkarakter, dan berakhlakul karimah*** dan **Misi ke-4 yaitu *“Meningkatkan sistem pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi masyarakat.”***

Selanjutnya, tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 adalah **Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender.** Dalam rangka mendukung tercapainya tujuan tersebut sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 ada 2 (dua) yaitu :

- 1. Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan**

Indikator Kinerja Utama : Rasio Gender dalam Jabatan Struktural.

- 2. Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara**

Indikator Kinerja Utama: Indeks Profesionalitas ASN.

Adapun penyelesaian Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 dengan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Penyeragaman RPJMD Kabupaten dengan Renstra BKPSDM Tahun 2025 - 2029



Secara garis besar, rencana strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi	Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	1. Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;	1. Pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
		2. Melaksanakan manajemen SDM aparatur berbasis sistem merit dan manajemen talenta	2. Tata kelola Manajemen SDM;
		3. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan <i>Reward dan Punishment</i> ;	3. Melaksanakan penilaian kinerja dan penerapan <i>Reward dan Punishment</i> ;

TUJUAN	SASARAN	STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN
		4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan;	4. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian berbasis internet dan pemenuhan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan organisasi;
		5. Integrasi Aplikasi Pelayanan Kepegawaian;	5. Pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
		6. Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.	6. Pengembangan pola karir yang efektif.

Sumber: Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026

Sedangkan rencana strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029

TUJUAN	SASARAN	STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN
Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender	Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi sosial dalam pembangunan Daerah dan Desa	Penguatan Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Inklusif untuk Pemerintahan yang Representatif dan Adil Gender
		Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang adaptif dan transparan melalui transformasi digital, penguatan kolaborasi lintas sektor, serta pengelolaan SDM aparatur berbasis sistem merit	Penguatan Tata Kelola Kepegawaian Berbasis Sistem Merit sebagai Pilar Reformasi Birokrasi
			Peningkatan Kompetensi dan Etos Kerja ASN dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional dan Berkarakter
			Percepatan Transformasi Digital
			Peningkatan Akuntabilitas Kinerja ASN melalui penguatan Monev Kerja dan Disiplin Kerja.

Sumber: Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029

2.2 PROGRAM

Sebagai tindak lanjut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, BKPSDM Kabupaten Gresik telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat tujuan, sasaran, dan kebijakan BKPSDM Kabupaten Gresik. Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik. Matriks Renstra BKPSDM Kabupaten memuat sasaran dan indikator kinerja yang harus dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Gresik
Tahun 2024-2030

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TAHUN						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rerata Persentase Capaian Kinerja Program (%)	100	100	100	100	100	100	100
2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	99,90	100	100	100	100	100	100
		Persentase Kedisiplinan ASN	96,51	100	100	100	100	100	100
		Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	94	95	95,5	96	96,5	97	97,5
		Persentase formasi ASN yang terisi sesuai kebutuhan jabatan (%)	93	93,5	94	94,5	95	95,5	96
		Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi (%)	100	100	100	100	100	100	100
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang (%)	54	56	58	60	62	64	66
		Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	90	91	91,5	92	92,5	93	93,5

Sumber: Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029

2.3 KEGIATAN

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang serta pelayanan kepegawaian kepada aparatur pemerintah, pada tahun anggaran 2025 Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik terdiri dari 3 (tiga) Program, 11 (sebelas) Kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) Sub Kegiatan yang tersaji pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4
Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
(1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	(1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	(1) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (2) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
	(2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	(3) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN (4) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
	(3) Administrasi Umum Perangkat Daerah	(5) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (6) Penyediaan Bahan Logistik Kantor (7) Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan (8) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan (9) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (10) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
	(4) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	(11) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	(5) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	(12) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan (13) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
(2) Program Kepegawaian Daerah	(6) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	(14) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
		(15) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (16) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
	(7) Mutasi dan Promosi Asn	(17) Pengelolaan Mutasi ASN (18) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (19) Pengelolaan Promosi ASN
	(8) Pengembangan Kompetensi ASN	(20) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (21) Pengelolaan Assessment Center (22) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan (23) Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
	(9) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	(24) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (25) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai (26) Pembinaan Disiplin ASN (27) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
(3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	(10) Pengembangan Kompetensi Teknis	(28) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
	(11) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	(29) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

2.4 ALOKASI ANGGARAN

Anggaran merupakan rencana keuangan secara periode yang telah disusun berdasarkan program dan kegiatan yang telah disahkan. Alokasi anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 mengalami perubahan sebanyak 3 sesuai dengan peraturan sebagaimana berikut :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 10 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan Peraturan Bupati

Gresik Nomor 68 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 ;

2. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 4 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 75 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 78 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2025 Tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 75 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025.

Adapun rincian pagu BKPSDM sebagaimana berikut :

Tabel 2.5
Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

NO	URUSAN/PROGRAM	ANGGARAN
Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan		Rp 19.227.278.025,46
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 10.202.008.818,46
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.774.041.898,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 6.251.227.309,00

Sumber : Dokumen Anggaran BKPSDM 2025

Tabel 2.6
Pagu Pergeseran APBD BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

NO	URUSAN/PROGRAM	ANGGARAN
Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan		Rp 16.417.208.510,55
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 9.971.002.489,55
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.138.950.203,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 4.487.255.818,00

Sumber : Dokumen Anggaran BKPSDM 2025

Tabel 2.7
Pagu Perubahan P-APBD BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

NO	URUSAN/PROGRAM	ANGGARAN
Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan		Rp 16.685.314.663,27
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 9.891.731.775,77
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.472.511.456,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 4.501.071.431,50

Sumber : Dokumen Anggaran BKPSDM 2025

2.5 PERJANJIAN KINERJA

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan kewenangannya. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, guna memastikan terselenggaranya layanan kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Gresik secara optimal, komitmen kinerja tersebut dituangkan dalam Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 mengalami perubahan sebanyak 2 (dua) kali disebabkan penyesuaian anggaran dan penyesuaian dengan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025–2029. Adapun rincian perjanjian kinerja BKPSDM Tahun 2025 sebagaimana berikut:

Tabel 2.8
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 (APBD)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	89
2	memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Sistem Merit (Indeks (Skala 0-410))	310,5

NO	KODE REKENING	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 10.202.008.818,46	APBD
2	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.774.041.898,00	APBD
3	5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.251.227.309,00	APBD
Jumlah			Rp 19.227.278.025,46	

Tabel 2.9
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 (PAPBD)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	89
2	Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural (%)	31

NO	KODE REKENING	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 9.891.731.775,77	PAPBD
2	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.472.511.456,00	PAPBD
3	5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 4.501.071.431,50	PAPBD
Jumlah			Rp 16.865.314.663,27	



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Bab Ini Menyajikan
Uraian
Pengukuran
Kinerja Sesuai
dengan Perjanjian
Kinerja Tahun 2025
berserta Uraian
Analisis



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdmgresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdmgresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik merupakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Capaian ini diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan sebagai tolok ukur keberhasilan dalam mewujudkan sasaran strategis organisasi. Hasil capaian kinerja tersebut mencerminkan komitmen BKPSDM Kabupaten Gresik dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian, pengelolaan sumber daya manusia aparatur, serta tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil.

3.1.1 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN PERJANJIAN KINERJA

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis serta efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun berjalan. Hasil pengukuran capaian kinerja tersebut disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar evaluasi kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik.

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja Dibandingkan dengan Target Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
RENSTRA BKPSDM 2021 - 2026					
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	89	89,75	100,84%	Sangat Tinggi
	Indeks Sistem Merit (Indeks (Skala 0-410))	325	310,5	95,54%	Tinggi

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025 -2029					
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	89	89,75	100,84%	Sangat Tinggi
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural (%)	31	34	109,68%	Sangat Tinggi

Sumber : Pengelolaan Data dari BKN dan BKPSDM

A. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dalam Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mengatur pelaksanaan pengukuran dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pedoman tersebut diatur bobot pengukuran setiap dimensi adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi (25%)

Mengukur kualifikasi pendidikan formal dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

2. Dimensi Kompetensi (40%)

Mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

3. Dimensi Kinerja (30%)

Mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

4. Dimensi Disiplin (5%)

Mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dengan kriteria nilai 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; nilai 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin ringan; nilai 2 bagi PNS yang memiliki

riwayat dijatuhi hukuman disiplin sedang; dan nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin berat.

Pengukuran dilakukan berdasarkan data yang bersumber dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), hasil Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan data mengenai hukuman disiplin PNS. Indeks Profesionalitas ASN Nasional dihitung rata-rata dari hasil pengukuran seluruh ASN.

Berdasarkan hasil pengukuran sebagaimana tertuang dalam Tabel 3.1, Kinerja BKPSDM pada Indikator Kinerja Utama “Indeks Profesionalitas ASN” mendapatkan Predikat Tinggi karena capaian kinerja BKPSDM adalah sebesar 100,84% dari target yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil yang di dapat dari setiap dimensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Nilai Indeks Profesionalitas ASN Per Dimensi
Kabupaten Gresik Tahun 2025

JUMLAH PNS	DIMENSI		NILAI	KATEGORI
5.857 Pegawai	KUALIFIKASI	21.29	89,75	Tinggi
	KOMPETENSI	36.52		
	KINERJA	26.96		
	DISIPLIN	5		

Sumber : SIASN BKN pertanggal 31 Desember 2025

B. Indeks Sistem Merit

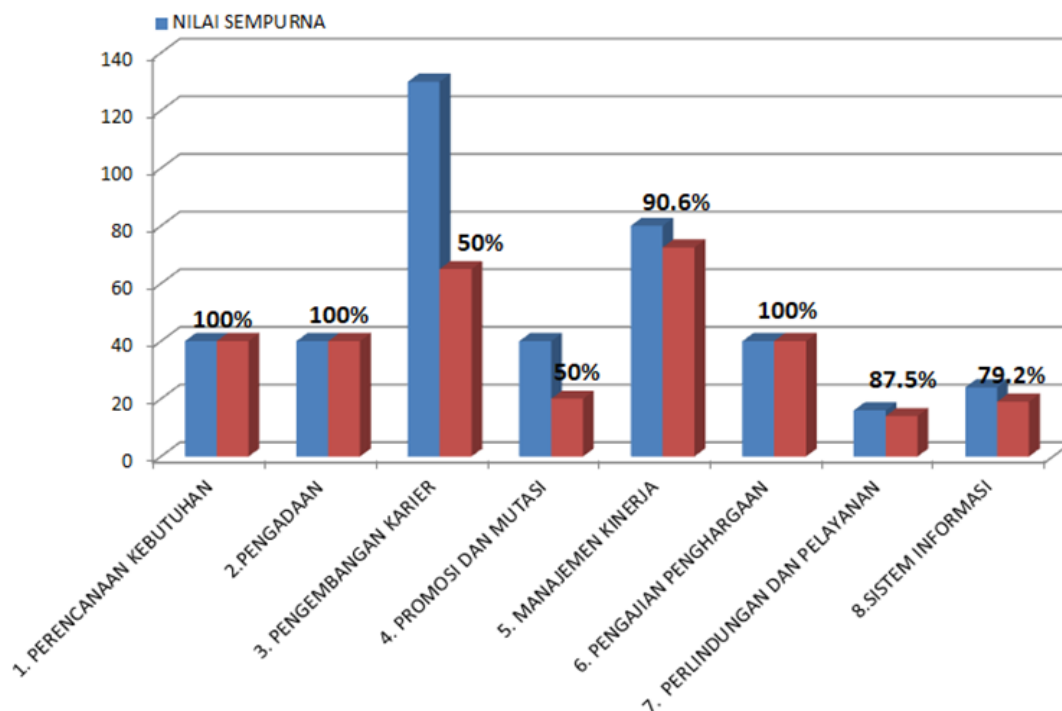
Penerapan manajemen ASN di dalam Sistem Merit dilaksanakan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Penilaian Sistem Merit didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Terdapat 8 aspek yang menjadi indikator untuk menilai pelaksanaan Sistem Merit yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pengembangan karier;
4. Promosi dan mutasi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. Perlindungan dan pelayanan; dan
8. Sistem informasi.

Pada Tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian Sistem Merit oleh BKN. Penilaian Tahun 2025 didasarkan pada penilaian tahun 2024 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 511 Tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik menetapkan bahwa penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik berada pada kategori Baik, dengan Nilai Sistem Merit sebesar 310,5 dan Indeks sebesar 0,76 (nol koma tujuh enam). Berdasarkan hasil penilaian BKN terhadap penilaian pada tiap indikator sistem merit pada tahun 2024 diperoleh penilaian sebagai berikut :

Diagram Grafik

Penilaian Indikator Sistem Merit Kabupaten Gresik Tahun 2024



C. Rasio Gender dalam Jabatan Struktural

Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah merupakan indikator yang digunakan mengukur tingkat keterwakilan dan partisipasi perempuan dalam posisi struktural maupun fungsional di Lingkungan Pemerintah Daerah. Indikator ini penting untuk memantau implementasi prinsip kesetaraan gender, mendorong partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan, serta memastikan adanya kesempatan yang adil bagi seluruh ASN tanpa diskriminasi gender.

Pengarustamaan Gender (PUG) telah menjadi kebijakan nasional yang wajib diterapkan oleh seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah, sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarustamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dihitung dalam rentang 0-100 dengan peningkatan skor indikator rata-rata sebesar 0,5 poin per tahun dengan satuan angka. Indikator ini relevan dengan agenda Pemerintah Kabupaten Gresik yang dituangkan dalam RPJMD dengan menunjang indikator sasaran “Indeks Pemberdayaan Gender”.

Pengukuran Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dilakukan secara setiap satu tahun sekali sehingga target peningkatan dapat ditetapkan dengan formulasi sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural Perempuan}}{\text{Jumlah Semua Pejabat Struktural}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Jumlah Pejabat Struktural Perempuan: Jumlah ASN perempuan yang menduduki jabatan struktural (Eselon) atau pejabat fungsional tertentu di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Jumlah Pejabat: Jumlah seluruh ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil pengukuran sebagaimana tertuang dalam Tabel 3.1, Kinerja BKPSDM pada Indikator Kinerja Utama “Rasio Gender dalam Jabatan Struktural” mendapatkan Predikat Tinggi karena capaian kinerja BKPSDM adalah sebesar 109,68% dari target yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Rasio Gender dalam Jabatan Struktural
Kabupaten Gresik Tahun 2025

JUMLAH PEJABAT STRUKTURAL PEREMPUAN	JUMLAH SEMUA PEJABAT STRUKTURAL	FORMULASI
153 Pegawai	450 Pegawai	153/450 = 34

Sumber : Pengelolaan Data Kepegawaian

3.1.2 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM DENGAN TAHUN SEBELUMNYA

Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dilakukan untuk melihat perkembangan dan konsistensi kinerja organisasi dari tahun ke tahun. Pengukuran capaian kinerja Tahun 2025 dilakukan dengan memperhatikan dua dokumen perencanaan strategis, yaitu Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021–2026 dan Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029. Hal ini dikarenakan Tahun 2025 merupakan tahun peralihan dari pelaksanaan Renstra periode sebelumnya menuju Renstra periode baru. Dengan demikian, analisis perbandingan capaian kinerja ini disusun untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dalam masa transisi perencanaan, sekaligus sebagai dasar evaluasi dan penyesuaian kebijakan pada periode perencanaan selanjutnya.

Tabel 3.4
Pengukuran Capaian Kinerja Renstra 2021-2026

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	REALISASI					KET
		2021	2022	2023	2024	2025	
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	49,65	53,08	89,71	88,87	89,75	
	Indeks Sistem Merit (Indeks (Skala 0-410))	-	253	300,5	310,5	310,5	Tahun 2025 tidak ada penilaian sistem merit dari BKN, sehingga realisasi Tahun 2024 menjadi realisasi Tahun 2025

Sumber : Laporan Kinerja BKPSDM

Tabel 3.5
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Untuk Renstra 2025-2029

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	BASELINE 2024	REALISASI 2025	KET
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	88,87	89,75	Meningkat
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural (%)	30,57	31	Meningkat

Sumber : Laporan Kinerja, Data BKN, Pengelolaan Data Kepegawaian

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 dibandingkan dengan Tahun 2024, terlihat adanya peningkatan dan kesinambungan kinerja pada masa peralihan perencanaan strategis. Pada Renstra 2021–2026, Indeks Profesionalitas ASN menunjukkan tren peningkatan signifikan sejak Tahun 2021 dan kembali meningkat dari 88,87 pada Tahun 2024 menjadi 89,75 pada Tahun 2025, yang mencerminkan perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit. Sementara itu, Indeks Sistem Merit Tahun 2025 tidak dilakukan penilaian oleh BKN, sehingga capaian Tahun 2024 sebesar 310,5 digunakan sebagai realisasi Tahun 2025.

Pada Renstra 2025–2029, Indeks Profesionalitas ASN tetap menunjukkan peningkatan dibandingkan baseline Tahun 2024, serta ditetapkan indikator baru Rasio Gender dalam Jabatan Struktural yang mengalami kenaikan dari 30,57 persen pada Tahun 2024 menjadi 31 persen pada Tahun 2025, sehingga menjadi dasar awal (baseline) dalam mendukung sasaran peningkatan profesionalitas ASN dan keterwakilan perempuan dalam pemerintahan.

3.1.3 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN TARGET AKHIR RENCANA STRATEGIS

Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 dengan target akhir Rencana Strategis dilakukan dengan mempertimbangkan dua dokumen perencanaan, yaitu Renstra BKPSDM Tahun 2021–2026 dan Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029. Pendekatan ini diperlukan karena Tahun 2025 merupakan tahun peralihan dari Renstra lama ke Renstra baru, sehingga capaian kinerja dianalisis baik untuk menilai pencapaian sasaran strategis periode sebelumnya maupun kesiapan pemenuhan target pada periode perencanaan baru.

Tabel 3.6
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Target Akhir
Renstra 2021-2026

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2026	REALISASI 2025	TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	90	89,75	Negatif

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2026	REALISASI 2025	TINGKAT KEMAJUAN
memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Sistem Merit (Indeks (Skala 0-410))	335	310,5	Negatif

Tabel 3.7
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Target Akhir Renstra 2025-2029

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2029	REALISASI 2025	TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	90,01	89,75	Negatif
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural (%)	33	34	Positif

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja Tahun 2025 terhadap target akhir Renstra, terlihat bahwa secara umum pencapaian kinerja telah mendekati sasaran yang ditetapkan pada kedua periode Renstra. Untuk Renstra 2021–2026, Indeks Profesionalitas ASN mencapai 89,75 dari target 90, sedangkan Indeks Sistem Merit tercatat 310,5 dari target 335, menunjukkan adanya kemajuan yang signifikan meskipun masih terdapat sedikit selisih terhadap target akhir.

Sementara itu, untuk Renstra 2025–2029, Indeks Profesionalitas ASN juga mencapai 89,75 dari target 90,01, sedangkan Rasio Gender dalam Jabatan Struktural sudah melampaui target awal sebesar 34 dibandingkan target 33, menunjukkan keberhasilan awal dalam meningkatkan keterwakilan perempuan di jabatan struktural. Kondisi ini mencerminkan bahwa Tahun 2025 sebagai tahun peralihan dari Renstra lama ke Renstra baru berhasil menjaga kesinambungan kinerja sekaligus menjadi baseline yang kuat untuk pencapaian sasaran strategis pada periode perencanaan berikutnya.

3.1.4 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2025 DENGAN RATA-RATA CAPAIAN NASIONAL / PROVINSI / KAB. KOTA LAIN

Perbandingan capaian kinerja dengan rata – rata capaian nasional/ provinsi/ Kab. Kota lain bertujuan untuk menilai posisi kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dalam konteks regional dan sebagai *benchmarking* untuk perbaikan kinerja selanjutnya . Hasil perbandingan memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas pelaksanaan program dan pelayanan kepegawaian, serta menjadi dasar evaluasi dan strategi peningkatan kinerja ke depan.

Tabel 3.8

Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dengan Rata-Rata Capaian Nasional/ Provinsi.Jatim/Kab.Kota Lain (Renstra 2021 – 2026)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	NASIONAL/ PROV. JATIM/KAB. KOTA LAIN	CAPAIAN BKPSDM KABUPATEN GRESIK	LEBIH RENDAH/ LEBIH TINGGI
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	93,06	89.75	Lebih Rendah dari Prov. Jawa Barat
		89,72		Labih Tinggi dari Kota Surabaya
		86,29		Lebih Tinggi dari Prov. Jawa Timur
	Indeks Sistem Merit (Indeks (Skala 0-410))	400	310,5	Lebih Rendah dari Provinsi Jawa Barat
		383		Lebih Rendah dari Provinsi Jawa Timur
		306,5		Lebih Tinggi dari Kabupaten Lamongan

Sumber : Data BKN

Tabel 3.9
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik dengan Rata-Rata Capaian Kinerja
BKPSDM Kabupaten Gresik dengan Rata-Rata Capaian Nasional/
Provinsi.Jatim/Kab.Kota Lain (Renstra 2025 – 2029)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	NASIONAL/ PROV. JATIM/KAB. KOTA LAIN	CAPAIAN BKPSDM KABUPATEN GRESIK	LEBIH RENDAH/ LEBIH TINGGI
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	93,06	89.75	Lebih Rendah dari Prov. Jawa Barat
		89,72		Lebih Tinggi dari Kota Surabaya
		86,29		Lebih Tinggi dari Prov. Jawa Timur
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural (%)	38,16	34%	Lebih Rendah dari Provinsi Jawa Timur
		37,81		Lebih Rendah dari DKI Jakarta
		29,51%		Lebih Tinggi dari Provinsi Jawa Barat

Sumber : BKN dan BPS dalam newantara

3.1.5 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

Dalam rangka menganalisis tingkat keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Gresik, telah ditetapkan kriteria ukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis melalui metode *scoring* sebagai berikut.

Tabel 3.10
Kriteria Ukuran Keberhasilan Capaian Sasaran Strategis
(Berdasarkan AAP)

NO	KRITERIA CAPAIAN	CAPAIAN (%)
1	Sangat Berhasil	> 100%
2	Berhasil	90 -100%
3	Cukup Berhasil	80-89%
4	Kurang Berhasil	70-79%
5	Tidak Berhasil	> 69%

Penjelasan singkat (AAP):

- AAP (Analisis Akuntabilitas/Analisis Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) digunakan untuk menilai tingkat akuntabilitas kinerja dengan membandingkan realisasi kinerja terhadap target.
- Persentase capaian dihitung dari:

$$\| \text{(Realisasi : Target)} \times 100\%$$
- Hasil perhitungan kemudian diklasifikasi ke dalam kategori keberhasilan seperti pada tabel di atas.

Penjelasan capaian:

- > 100% (Sangat Berhasil): Target terlampaui (*overachievement*)
- 90-100% (Berhasil) : Target tercapai sesuai perencanaan
- 80-89% (Cukup Berhasil) : Target hampir tercapai, masih perlu peningkatan
- 70-79% (Kurang Berhasil) : Target belum optimal
- < 69% (Tidak Berhasil) : Target gagal dicapai dan perlu perbaikan signifikan

Adapun hasil analisis terhadap keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 3.11
Rata- Rata Capaian Strategis (Untuk Renstra Tahun 2021-2026)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN INDIKATOR	RATA-RATA CAPAIAN	KRITERIA CAPAIAN
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	100,84%	98.19%	Berhasil
	Indeks Sistem Merit	95,54%		

Tabel 3.12
Rata - Rata Capaian Strategis (Untuk Renstra Tahun 2025-2029)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN INDIKATOR	RATA-RATA CAPAIAN	KRITERIA CAPAIAN
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN	100,84%	105.26%	Sangat Berhasil
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	109,68%		

Berdasarkan Tabel 3.12 dan Tabel 3.13, capaian sasaran strategis BKPSDM menunjukkan kinerja yang baik dan cenderung meningkat. Pada Renstra 2021–2026, rata-rata capaian indikator mencapai 98,19 persen dengan kriteria berhasil, sedangkan pada Renstra 2025–2029 meningkat menjadi 105,26 persen dengan kriteria sangat berhasil, yang menunjukkan bahwa target kinerja tidak hanya tercapai tetapi juga terlampaui. Secara keseluruhan, hal ini mencerminkan peningkatan kinerja BKPSDM dalam mendukung pencapaian sasaran strategis. Adapun analisis keberhasilan pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut.

Tabel 3.13
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan (Untuk Renstra Tahun 2021-2026)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	ANALISIS KEBERHASILAN/ KEGAGALAN	SOLUSI
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	- Dimensi Kualifikasi : Masih banyak pegawai yang sudah mempunyai ijazah diatas tingkatnya namun untuk pencantuman gelar masih menemui kendala. - Dimensi Kompetensi : ASN yang sudah mengikuti Diklat 20 JP yang tidak mendapatkan nilai kinerja maksimal (Sangat Baik) tidak bisa mendapatkan nilai maksimal. - Dimensi Kinerja : Pegawai OPD yang mendapatkan insentif tambahan diluar TPP banyak yang tidak menyusun SKP Tahunan - Dimensi Disiplin : Masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin	- Koordinasi dan pendampingan ke BKN untuk mengatasi permasalahan pencantuman gelar bagi pegawai yang masih bermasalah; - Peningkatan Koordinasi dan Motivasi kepada OPD agar mampu mencapai target kinerja organisasi - Menyusun Surat Edaran untuk penyusunan SKP dan pemberian punishment bagi pegawai yang belum mengumpulkan ; - Peningkatan upaya penegakan disiplin bagi pegawai ASN agar lebih mematuhi aturan yang ada.
	Indeks Sistem Merit	- Pengembangan Karir - Pembangunan Aplikasi Sistem Administrasi Manajemen Talenta (SATMATA) yang telah mendapatkan persetujuan BKN sesuai Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 596; - Lahirnya Keputusan Bupati Gresik Nomor 800/390/HK/437.12/2025 Tentang Penggunaan Aplikasi Sistem Administrasi Manajemen Talenta (SATMATA) untuk mendukung proses manajemen talenta dipemerintah Kabupaten Gresik.	- Optimalisasi penguatan Manajemen Talenta Sebagai dasar pengembangan karir dan pelaksanaan mutasi dan promosi - Pembangunan Assemencet Center - Melakukan koordinasi dengan BKN untuk rekomendasi penggunaan aplikasi manajemen talenta untuk pengisian jabatan - Melakukan analisis untuk penyelenggaraan diklat dan workshop sesuai dengan permasalahan kinerja

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	ANALISIS KEBERHASILAN/ KEGAGALAN	SOLUSI
		- Pelaksanaan Assessment untuk 1.115 Pegawai ASN. - Penguatan Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui E-GAPURA - Namun, pengembangan karir Belum melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana dan menyusun standar kompetensi jabatan tersebut 2. Promosi dan Mutasi - Belum Optimalnya pembangunan Manajemen Talenta sebagai dasar pelaksanaan mutase dan promosi; - Lahirnya peraturan – peraturan yang memperkuat pelaksanaan mutasi promosi 3. Manajemen Kinerja - Penuangkan aspek kinerja pada aplikasi SATMATA sesuai bobot yang ditetapkan pada Keputusan Bupati Gresik Nomor 800/390/HK/437.12/2025 Tentang Penggunaan Aplikasi Sistem Administrasi Manajemen Talenta (SATMATA) - Integrasi antara SIPANTAS dan SATMATA 4. Perlindungan dan Pelayanan - Belum menetapkan regulasi sebagai payung hukum terkait dengan program tali asih pensiun dan santunan kematian	5. Peningkatan koordinasi untuk penetapan regulasi terkait program tali asih pensiun dan santunan kematian Pemberian bantuan hukum belum dilaksanakan

Tabel 3.14
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan (Untuk Renstra Tahun 2025-2029)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	ANALISIS KEBERHASILAN/ KEGAGALAN	SOLUSI
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN	Sama dengan uraian di tabel 3.13	
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	1. Sistem Merit mengamanatkan bahwa penataan manajemen ASN dilaksanakan secara objektif, berbasis kinerja, kompetensi, dan potensi, serta tidak didasarkan pada pertimbangan gender. Seluruh ASN, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti seleksi dan pengembangan karier jabatan struktural. 2. lingkungan manajemen ASN telah mendukung kesetaraan gender dalam jabatan struktural seperti keikutsertaan dalam diklat kepemimpinan dsb. 3. rendahnya minat sebagian ASN perempuan untuk mengikuti proses pengisian jabatan pimpinan,	1. Pemberian akses yang sama antara laki – laki dan perempuan dalam pengembangan karir 2. Pemberian motivasi kepada pegawai ASN perempuan untuk ikut terlibat pada jabatan struktural



3.1.6 ALOKASI ANGGARAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN

Adapun alokasi anggaran dalam capaian sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik pada Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.15
Alokasi Anggaran
(Untuk Renstra Tahun 2021-2026)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	ALOKASI	PAGU ANGGARAN PAPBD	REALISASI PAPBD	CAPAIAN
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	63%	10.583.524.709,39	9.560.151.323,76	90%
	Indeks Sistem Merit	37%	6.281.789.953,89	5.183.121.291,76	82,5%
	Total		16.865.314.663,27	14.743.272.615,52	87,42%

Tabel 3. 16
Alokasi Anggaran
(Untuk Renstra Tahun 2025-2029)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	ALOKASI	PAGU ANGGARAN PAPBD	REALISASI PAPBD	CAPAIAN
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN	65%	11.038.725.987,39	9.942.937.216,76	90%
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	35%	5.826.588.675,89	4.800.335.398,76	82%
Total			16.865.314.663,27	14.743.272.615,52	87,42%

3.1.7 ANALISIS ATAS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Adapun cara penghitungan efektifitas penggunaan sumber daya dilihat pada efisiensi anggaran berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017 dengan batas efisiensi adalah -20% sampai dengan 20%. Berikut rumus perhitungan efisiensi :

$$\text{Efisiensi (E)} = \frac{\sum(PAK_i \times CK_i) - RAK_i}{\sum(PAK_i \times CK_i)} \times 100\%$$

Keterangan Variabel

- E = Efisiensi
- PAK_i = Pagu Anggaran Keluaran ke-i
- RAK_i = Realisasi Anggaran Keluaran ke-i
- CK_i = Capaian Keluaran ke-i (dalam persentase)

Berdasarkan rumus tersebut, Adapun perhitungan untuk efisiensi pada capaian BKPSDM pada Renstra 2021 – 2026 dan Renstra 2025 – 2029 sebagai berikut:

Perhitungan pada Renstra Renstra 2021 – 2026.

Indikator Sistem Merit

Pagu Anggaran : Rp 6.281.789.953,89

Realisasi Anggaran : Rp 5.183.121.291,76

Capaian Output : 95,54%

Efisiensi

$$\begin{aligned} E &= \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\% \\ E &= \frac{(6.281.789.953,89 \times 95,54\%) - 5.183.121.291,76}{(6.281.789.953,89 \times 95,54\%)} \times 100\% \\ E &= \frac{6.001.622.121,95 - 5.183.121.291,76}{6.001.622.121,95} \times 100\% \\ E &= \frac{818.500.830,19}{6.001.622.121,95} \times 100\% \\ E &= 13,64\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai Efisiensi 13,64% masih dibawah 20%, ini menunjukkan bahwa kinerja masih optimal.

Indikator IP ASN

Pagu Anggaran : Rp 11.038.725.987,39

Realisasi Anggaran : Rp 9.942.937.216,76

Capaian Output : 100,84%

Efisiensi

$$E = \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\%$$
$$E = \frac{(11.038.725.987,39 \times 100,84\%) - 9.942.937.216,76}{(11.038.725.987,39 \times 100,84\%)} \times 100\%$$
$$E = \frac{11.131.451.285,68 - 9.942.937.216,76}{11.131.451.285,68} \times 100\%$$
$$E = \frac{1.188.514.068,92}{11.131.451.285,68} \times 100\%$$

$$E = 10,68\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai Efisiensi 10,68% masih dibawah 20%, ini menunjukkan bahwa kinerja masih optimal.

Capaian Total Indikator :

Pagu Anggaran : Rp 16.865.314.663,27

Realisasi Anggaran : Rp 14.743.272.615,52

Capaian Output : 98,19% (0,9819)

Efisiensi :

$$E = \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\%$$
$$E = \frac{16.560.303.089,36 - 14.743.272.615,52}{16.560.303.089,36} \times 100\%$$
$$E = \frac{1.817.030.473,84}{16.560.303.089,36} \times 100\%$$

$$E = 10,97\%$$

Hasil ini menunjukkan pelaksanaan anggaran tergolong efisien karena capaian output hampir sepenuhnya tercapai dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari kebutuhan ideal.

Adapun rangkuman efisiensi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 17
Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
Renstra 2021-2026

Sasaran Renstra	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Capaian PAPBD	Efisiensi
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	100,84%	90%	10,42%
	Indeks Sistem Merit	95,54%	82,5%	13,64%
Total		98,19%	87,42%	10,97%

Perhitungan pada Rensta Renstra 2025-2029.

Indikator IP ASN

Pagu Anggaran : Rp 11.038.725.987,39

Realisasi Anggaran : Rp 9.942.937.216,76

Capaian Output : 100,84 %

$$E = \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\%$$

$$E = \frac{(11.038.725.987,39 \times 100,84\%) - 9.942.937.216,76}{(11.038.725.987,39 \times 100,84\%)} \times 100\%$$

$$E = \frac{11.131.451.285,68 - 9.942.937.216,76}{11.131.451.285,68} \times 100\%$$

$$E = \frac{1.188.514.068,92}{11.131.451.285,68} \times 100\%$$

$$E = 10,68\%$$

Indikator Rasio Gender dalam Jabatan Struktural

Pagu Anggaran : Rp 5.826.588.675,89

Realisasi Anggaran : Rp 4.800.335.398,76

Capaian Output : 109,68%

Efisiensi

$$E = \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\%$$

$$E = \frac{(5.826.588.675,89 \times 109,68\%) - 4.800.335.398,76}{(5.826.588.675,89 \times 109,68\%)} \times 100\%$$

$$E = \frac{6.390.713.909,78 - 4.800.335.398,76}{6.390.713.909,78} \times 100\%$$

$$E = \frac{1.590.378.511,02}{6.390.713.909,78} \times 100\%$$

$$E = 24,88\%$$

Capaian Total Indikator :

Pagu Anggaran : Rp16.865.314.663,27

Realisasi Anggaran : Rp14.743.272.615,52

Capaian Output : 105,26% = 1,0526%

Efisiensi

$$E = \frac{(PAK \times CK) - RAK}{(PAK \times CK)} \times 100\%$$

$$E = \frac{17.752.430.214,56 - 14.743.272.615,52}{17.752.430.214,56} \times 100\%$$

$$E = \frac{3.009.157.599,04}{17.752.430.214,56} \times 100\%$$

$$E = 16,96\%$$

Hal ini menunjukkan Pelaksanaan anggaran efisien karena mampu melampaui target output dengan penggunaan anggaran yang tetap optimal.

Tabel 3. 18
Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
Renstra 2025-2029

Sasaran Renstra	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Capaian PAPBD	Efisiensi
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Indeks Profesionalitas ASN	100,84%	90%	10,68%
Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	109,68%	82%	24,88%
Total		98,19%	87,42%	16,96%

3.1.8 ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG PENCAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

Pengukuran capaian kinerja organisasi berikutnya adalah menganalisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja pada sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Gresik. Adapun analisis program/kegiatan penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah sebagai berikut.

Tabel 3.19
Analisis Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja
Perangkat Daerah
(Untuk Renstra 2021-2026)

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Indeks Sistem Merit	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Program Kepegawaian Daerah
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
	IP ASN	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/ KEGIATAN PENUNJANG
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Program Kepegawaian Daerah
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.20

**Analisis Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja
Perangkat Daerah
(Untuk Renstra 2025-2025)**

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/ KEGIATAN PENUNJANG
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	IP ASN	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Program Kepegawaian Daerah
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
Meningkatnya keterwakilan		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/ KEGIATAN PENUNJANG
perempuan dalam pemerintahan	Rasio Gender dalam Jabatan Struktural	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Program Kepegawaian Daerah
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Berdasarkan tabel di atas pada tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Gresik melaksanakan 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan, dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan. Beberapa pencapaian BKPSDM Kabupaten Gresik dan rekapitulasi kegiatan yang menunjang keberhasilan tahun 2025 dapat terlihat pada gambar – gambar berikut ini :

Gambar 3.1

Capaian Program/Kegiatan/Subkegiatan BKPSDM Tahun 2025





PROGRES PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

@bkpsdmgresikab



@bkn2surabaya



**SK Kepala BKN tentang Persetujuan
Penerapan Manajemen Talenta
Pemkab Gresik**

20 Agustus 2025



**Pelaksanaan Pemeriksaan Kinerja
Pendahuluan Manajemen Talenta
Kab Gresik oleh BPK RI**

09 September 2025

Pemerintah Kabupaten Gresik telah melaksanakan Ekspose Manajemen Talenta di Kantor BKN RI Jakarta pada tanggal 20 Agustus 2025, dengan dihadiri Wakil Kepala BKN RI, Deputi Bidang PPMASN, dan Pjt. Kepala Kanreg II BKN Surabaya.

PROGRES OPTIMALISASI PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA

PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK



**PELAKSANAAN ASESMEN BEKERJASAMA
DENGAN BKN DAN BKD PROVINSI JATIM**



**PENANDATANGANAN KOMITMEN PPK TERHADAP
AKSELERASI PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA**



**Kick-off Penerapan
Manajemen Talenta**



**PENYUSUNAN REGULASI UNTUK
PELAKSANAAN MT KABUPATEN
GRESIK**



**PEMBANGUNAN APLIKASI
MANAJEMEN TALENTA**

REGULASI TERKAIT MANAJEMEN TALENTA

PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK



**Peraturan Bupati tentang
Manajemen Talenta**



**SK Bupati tentang Tim
Manajemen Talenta**



**SK Bupati tentang
Komite Talenta**



**SK Bupati tentang
Jabatan Target 2025**



**SK Bupati tentang Penggunaan
Aplikasi SATMATA untuk
mendukung MT**



**SK Bupati tentang
Rumpun Jabatan**



**SK Bupati tentang Sekretariat
Komite Talenta**



**SK Bupati tentang
Jabatan Kritis 2025**



REKAPITULASI CAPAIAN KEGIATAN BIDANG PENGADAAN, INFORMASI, DAN FASILITASI PROFESI ASN **TAHUN 2025**



PENETAPAN NIP

PENGADAAN	JUMLAH
CPNS Formasi 2024	474 orang
PPPK TAHAP 1	539 orang
PPPK TAHAP 2	22 orang
PPPK PARUH WAKTU	3.072 orang

VALIDASI DATA

DATA	TOTAL
Penyelesaian Disparitas Data	1.515 Data
Verifikasi Data Kepegawaian	13.120 Data



9

www.bkpsdm.gresikkab.go.id @bkpsdmgresikkab bkpsdm@gresikkab.go.id

REKAPITULASI CAPAIAN KEGIATAN BIDANG PEMBINAAN DISIPLIN, PENILAIAN KINERJA DAN KESEJAHTERAAN **TAHUN 2025**



HUKUMAN DISIPLIN RINGAN

JENIS HUKUMAN	JUMLAH ASN
Pernyataan tidak puas secara tertulis	22 orang
Teguran lisan	33 orang
Teguran tertulis	28 orang

PENGHARGAAN

JENIS PENGHARGAAN	JUMLAH ASN
Penghargaan SLKS	127 orang
Penghargaan Mantan Bupati, Wabub, Sekda	16 orang

IZIN PERCERAIAN ASN

JENIS IZIN	JUMLAH ASN
Izin Perceraian ASN	15 orang

HUKUMAN DISIPLIN BERAT

JENIS HUKUMAN	JUMLAH ASN
Pembebasan Jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan	1 orang
Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan	1 orang
Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	3 orang
Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	1 orang
Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Berupa Korupsi	2 orang



www.bkpsdm.gresikkab.go.id @bkpsdmgresikkab bkpsdm@gresikkab.go.id



Launching
KEDATON
KEPEGAWAIAN DATA ONLINE
Transformasi Digital Pelayanan Kepegawaian





Sumber : Data Bidang Kepegawaian

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pagu anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 mengalami beberapa kali perubahan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pagu APBD Murni : Rp 19.227.278.025,46
2. Pagu APBD Pergeseran : Rp 16.417.208.510,55
3. Pagu APBD Perubahan : Rp 16.865.314.663,27

Realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 adalah sebesar Rp 14.743.272.615,52 atau sebesar 87,69 %. Realisasi tersebut didukung oleh Faktor Pendukung Pencapaian Kinerja Keuangan yaitu Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang sudah dijadwalkan dan Penyelesaian surat

pertanggungjawaban secara tepat waktu. Faktot-faktor penghambat pencapaian kinerja keuangan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana yang sudah dijadwalkan;
2. Pelaksanaan kegiatan yang banyak dipengaruhi perubahan kebijakan internal dan eksternal.

Adapun perkembangan realisasi anggaran BKPSDM dari Tahun ke Tahun dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.21
Realisasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025

No	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	
				Realisasi	Kenaikan/ Penurunan
1	2023	9.926.506.327,00	9.387.741.270,92	94,57	-33,96
2	2024	16.075.643.302,00	13.290.630.209,99	82,68	41,57
3	2025	16.720.894.863,27	14.663.353.327,52	87,69	10,33

No.	Jenis Belanja Operasi	Realisasi (Rp)		
		2023	2024	2025
1	Belanja Pegawai	6.637.628.923,92	6.639.173.044,99	7.501.065.197,52
2	Belanja Barang dan Jasa	2.750.112.347,00	6.651.457.165,00	7.162.288.130,00
	Jumlah	9.387.741.270,92	13.290.630.209,99	14.663.353.327,52

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukan realisasi belanja operasi mengalami kenaikan/penurunan yaitu pada tahun tahun 2023 sebesar Rp9.387.741.270,92 atau turun sebesar 33,96% dari tahun 2022, tahun 2024 sebesar Rp13.290.630.209,99 atau naik sebesar 41,57% dari tahun 2023 dan pada tahun 2025 realisasi belanja operasi mencapai Rp14.663.353.327,52 atau naik sebesar 10,33% dari tahun 2024



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

BAB IV PENUTUP

Bab Ini Berisi Simpulan atas Pencapaian Kinerja, Kendala, dan Saran Untuk Perbaikan Pencapaian Kinerja Berikutnya



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdmgresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdmgresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan BKPSDM Kabupaten Gresik yang terlaksana Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa:

1. Realisasi Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Gresik pada Tahun 2025 dilihat dari 2 (dua) rencana strategis yakni Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 dan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029.
 - a. Berdasarkan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026, Kinerja Utama BKPSDM menunjukkan capaian yang baik dan cenderung meningkat. Indeks Profesionalitas ASN mencapai 100,84% dan Indeks Sistem Merit sebesar 95,54% (nilai relatif sama dengan tahun sebelumnya karena tidak ada penilaian sistem merit dari BKN pada tahun 2025), dengan rata-rata capaian 98,19% yang berada pada kriteria berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa upaya BKPSDM dalam meningkatkan kualitas manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian telah berjalan efektif dan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
 - b. Berdasarkan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029, Kinerja Utama BKPSDM menunjukkan hasil yang sangat baik. Indeks Profesionalitas ASN mencapai 100,84%, sedangkan Rasio Gender dalam Jabatan Struktural sebesar 109,68%, dengan rata-rata capaian 105,26%, sehingga masuk pada kriteria Sangat Berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa upaya BKPSDM dalam meningkatkan keterwakilan perempuan dalam pemerintahan serta profesionalitas ASN telah terlaksana secara efektif dan melebihi target yang ditetapkan.
2. Realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik pada Tahun 2025 menunjukkan tingkat penyerapan yang baik. Berdasarkan Pagu Perubahan APBD (PAPBD) Tahun 2025 sebesar Rp16.865.314.663,27, realisasi anggaran mencapai Rp14.743.272.615,52 atau sebesar 87,42%. Capaian tersebut mencerminkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Gresik telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

4.2 SARAN

Saran perbaikan kinerja ini disusun sebagai tindak lanjut atas simpulan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025. Meskipun capaian kinerja dan penyerapan anggaran telah menunjukkan hasil yang baik, diperlukan upaya perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kinerja, efektivitas pelaksanaan program, serta keberlanjutan pencapaian sasaran strategis pada periode selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Penguatan keberlanjutan capaian Indeks Profesionalitas ASN**
BKPSDM perlu menjaga dan meningkatkan capaian Indeks Profesionalitas ASN yang telah melampaui target melalui upaya peningkatan dimensi kompetensi, penilaian kinerja, dan pencantuman gelar dengan peningkatan kualifikasi pegawai.
2. **Optimalisasi implementasi Sistem Merit melalui penerapan Manajemen Talenta secara berkelanjutan.**
Penguatan pengembangan Aplikasi Sistem Administrasi Manajemen Talenta (SATMATA) melalui peningkatan kualitas data kepegawaian dan prosedur kebijakan agar data yang disajikan oleh SATMATA bisa menjadi dasar pengembangan karir yang efektif dalam manajemen ASN.
3. **Penguatan strategi peningkatan kepemimpinan ASN perempuan**
Seiring tercapainya Rasio Gender dalam Jabatan Struktural yang melampaui target, BKPSDM perlu mengarahkan kebijakan pada peningkatan kualitas kepemimpinan ASN perempuan melalui program pengembangan kepemimpinan, mentoring, dan pembinaan karier yang terstruktur, sehingga keterwakilan perempuan tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.
4. **Penyelarasan indikator kinerja lintas periode Renstra**
Untuk menjaga kesinambungan kinerja antara Renstra BKPSDM Tahun 2021–2026 dan Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029, BKPSDM disarankan melakukan harmonisasi indikator kinerja utama dan indikator program agar capaian kinerja dapat terukur secara konsisten dan mendukung transisi perencanaan strategis jangka menengah.



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

LAMPIRAN



LAMPIRAN I

Perjanjian Kerja BKPSDM Tahun 2025


PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama : FANDI AKHMAD YANI
Jabatan : Bupati Gresik

Selaku atasan PIHAK KESATU, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Gresik, 20 Januari 2025
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

PIHAK KEDUA
BUPATI GRESIK

AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197603051995111001

FANDI AKHMAD YANI

1/2

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	1 Indeks Profesionalitas ASN	89
		2 Indeks Sistem Merit	325

No	Kode Rekening	Program	Anggaran	Keterangan
1	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 10,202,008,818.46	APBD
2	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 2,774,041,898.00	APBD
3	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 6,251,227,309.00	APBD
Jumlah			Rp. 19,227,278,025.46	

Gresik, 20 Januari 2025
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

PIHAK KEDUA
BUPATI GRESIK

AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197603051995111001

FANDI AKHMAD YANI

2/2



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

Perjanjian Kerja BKPSDM Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama : FANDI AKHMAD YANI
Jabatan : Bupati Gresik

Selaku atasan PIHAK KESATU, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

PIHAK KEDUA
BUPATI GRESIK

FANDI AKHMAD YANI

Gresik, 9 Oktober 2025
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197603051995111001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan	1 Rasio perempuan dalam jabatan Pemerintah Daerah	31.00 Persen
2	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	1 Indeks Profesionalitas ASN	89 Angka

No	Kode Rekening	Program	Anggaran	Keterangan
1	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 9,891,731,775.77	PAPBD
2	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 2,472,511,456.00	PAPBD
3	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 4,501,071,431.50	PAPBD
Jumlah			Rp. 16,865,314,663.27	

PIHAK KEDUA
BUPATI GRESIK

FANDI AKHMAD YANI

Gresik, 9 Oktober 2025
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197603051995111001



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

LAMPIRAN II

Realisasi Capaian Bulanan BKPSDM Tahun 2025

Renstra 2021-2026

PENCAPAIAN BULANAN BKPSDM TAHUN 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian											
Tujuan : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi														
1.	Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawain yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	T	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	85
			R	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	88.87	89.75
			C	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Tercapai, Sesuai Target	Telah Melampaui Target
		Faktor Pendukung	Komitmen bersama pimpinan dan semua pegawai											
		Faktor Penghambat	Perubahan kebijakan formulasi IP ASN											
		Indeks Sistem Merit	T	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	325
			R	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5	310.5
			C	100.80	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	95.54
		Faktor Pendukung	Komitmen bersama pimpinan dan semua pegawai											
		Faktor Penghambat	Proses pengembangan Manajemen Talenta masih berjalan											
Rata - Rata				100.80	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	107.77	

Gresik, 15 Januari 2026
KEPALA BIDAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

AGUNG ENDO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pemdana Utama Muda
NIP. 197803051995111001



Realisasi Capaian Bulanan BKPSDM Tahun 2025

Renstra 2026-2029

PENCAPAIAN BULANAN BKPSDM TAHUN 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian													
Tujuan : Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender.																
1.	Meningkatnya Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan	Rasio perempuan dalam jabatan Pemerintah Daerah	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	31	31	
			Persen	R	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	34	34
			C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	109,08	109,68	109,60
			Faktor Pendukung : Penerapan kebijakan afirmatif gender dalam promosi jabatan													
			Faktor Penghambat : -													
2.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89	89	89	
			Angka	R	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89,75	89,75	89,75
			C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Teloh Melampaui Target	Teloh Melampaui Target	Teloh Melampaui Target
			Faktor Pendukung : Komitmen bersama pimpinan dan semua pegawai													
			Faktor Penghambat : -													
Rata - Rata			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114,84	114,84	114,84		

Gresik, 15 Januari 2026
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

AGUNG ENDRU DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197603051995111001



LAMPIRAN IV

CAPAIAN PROGRAM BKPSDM TAHUN 2025

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	TARGET 2025	REALISASI 2025	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
5.03 - KEPEGAWAIAN						
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA						
Terlaksananya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sesuai NSPK	Rerata Persentase Capaian Kinerja Program (%)	100	100	100		
5.03.02 - PROGRAM						
Meningkatnya kinerja pegawai ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	99.90	100	99	Masih terdapat perangkat daerah yang belum mencapai target kinerja yang diharapkan, sehingga distribusi capaian kinerja menunjukkan adanya pegawai dengan kategori kinerja di bawah baik	Penguatan pembinaan dan pendampingan kinerja kepada perangkat daerah yang capaiannya masih di bawah ekspektasi, peningkatan kualitas perencanaan kinerja agar lebih selaras dengan target dan indikator kinerja utama, optimalisasi monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, serta penerapan mekanisme reward and punishment guna mendorong peningkatan kinerja organisasi."
Meningkatnya tingkat Disiplin Pegawai	Persentase Kedisiplinan ASN (%)	96.51	100	93.03	Masih adanya pegawai yang belum patuh terhadap ketentuan kehadiran dan jam kerja, lemahnya konsistensi penegakan aturan disiplin di beberapa perangkat daerah, serta belum meratanya pembinaan dan pemberian sanksi disiplin secara tegas dan berkeadilan."	Optimalisasi absensi elektronik, monitoring rutin oleh pimpinan unit kerja, penegakan sanksi disiplin sesuai ketentuan, pembinaan terarah bagi pegawai bermasalah, serta pemberian reward bagi unit kerja dengan tingkat disiplin tertinggi."
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (Index)	94	95	87.34	Masih adanya keluhan pengguna layanan terkait pelayanan yang ada, serta belum optimalnya responsivitas petugas dalam menindaklanjuti pengaduan masyarakat.	Percepatan proses layanan berbasis digital, standarisasi informasi dan persyaratan layanan serta penguatan respons pengaduan masyarakat,
Terpenuhinya formasi ASN sesuai dengan kebutuhan	Persentase formasi ASN yang terisi sesuai kebutuhan jabatan (%)	93	93.5	90	Masih terdapat formasi yang tidak diminati pelamar, disertai dengan adanya peserta yang mengundurkan diri, sehingga berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan formasi jabatan.	Perlu dilakukan verifikasi lanjutan atas kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh OPD
Terwujudnya penataan SDM aparatur sesuai NSPK	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi (%)	100	100	100		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						
Meningkatnya kompetensi manajerial bagi pejabat struktural	Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan	54	56	60		
Meningkatnya pengembangan kompetensi pegawai ASN	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP (%)	90	91	92		

LAMPIRAN IV

REALISASI CAPAIAN KINERJA KEGIATAN/SUBKEGIATAN BKPSDM TAHUN 2025

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub	Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kinerja 2025		P-APBD 2025		
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Selisih (Kolom K-L)
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					16,865,314,663.27	14,743,272,615.52	2,122,042,047.75
KEPEGAWAIAN					12,364,243,231.77	10,714,964,666.52	1,595,521,890.25
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH		Persen	100%	100%	9,891,731,775.77	9,184,680,067.52	653,295,033.25
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	Persen	100%	100%	70,779,187.37	54,984,493.00	15,794,694.37
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	6	6	27,076,748.71	26,750,005.00	326,743.71
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	12	12	43,702,438.66	28,234,488.00	15,467,950.66
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Presentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	Persen	100%	100%	7,968,392,815.18	7,503,617,797.52	464,775,017.66
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	55	55	7,965,831,143.18	7,501,065,197.52	464,765,945.66
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	12	16	2,561,672.00	2,552,600.00	9,072.00
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	Persen	100%	100%	1,446,781,373.22	1,283,515,094.00	163,266,279.22

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub	Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kinerja 2025		P-APBD 2025		
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Selisih (Kolom K-L)
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	3	3	139,031,334.00	109,600,887.00	29,430,447.00
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	25	25	72,032,900.00	71,467,000.00	565,900.00
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	13	13	71,172,200.00	67,563,288.00	3,608,912.00
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	3	3	3,213,000.00	3,208,800.00	4,200.00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	80	72	379,271,838.50	346,106,233.00	33,165,605.50
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen atas pelaksanaan SPBE	Laporan	1	1	782,060,100.72	685,568,886.00	96,491,214.72
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	presentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Persen	100%	100%	175,134,000.00	120,034,600.00	194,400.00
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	4	4	175,134,000.00	120,034,600.00	194,400.00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	presentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Persen	100%	100%	230,644,400.00	222,528,083.00	9,264,642.00
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	Kendaraan	11	11	223,324,400.00	215,210,583.00	9,035,642.00

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub	Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kinerja 2025		P-APBD 2025		
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Selisih (Kolom K-L)
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	20	20	7,320,000.00	7,317,500.00	229,000.00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					2,472,511,456.00	1,530,284,599.00	942,226,857.00
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Presentase Pengadaan CPNS selama setahun ; Presentase tingkat akurasi data kepegawaian; Presentase peningkatan pembinaan anggota korpri	Persen	100%	100%	455,201,278.00	382,785,893.00	72,415,385.00
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	3	100%	322,702,265.00	270,707,777.00	51,994,488.00
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	1	100%	45,051,100.00	34,947,250.00	10,103,850.00
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelilaan informasi kepegawaian	Dokumen	2	100%	87,447,913.00	77,130,866.00	10,317,047.00
Mutasi dan Promosi ASN	Presentase penataan formasi sesuai kompetensi; Presentase kenaikan pangkat tepat waktu; PresentaseKGB tepat waktu	Persen	100%	100%	880,722,788.00	207,995,365.00	672,727,423.00
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Dokumen	4	4	44,395,600.00	37,125,345.00	7,270,255.00

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub	Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kinerja 2025		P-APBD 2025		
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Selisih (Kolom K-L)
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	28	28	181,672,400.00	164,560,020.00	17,112,380.00
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	5	1	654,654,788.00	6,310,000.00	648,344,788.00
Pengembangan Kompetensi ASN	Presentase ASN yang mengumpulkan SKP sesuai dengan standart yang berlaku ; Tingkat kematangan layanan kinerja pegawai	Persen	100%	100%	909,929,786.00	745,860,109.00	164,069,677.00
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	5	12	19,750,000.00	11,561,600.00	8,188,400.00
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Dokumen	1	1	841,455,786.00	734,298,509.00	107,157,277.00
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Orang	1	0	48,724,000.00	-	48,724,000.00
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun	Persen	100%	100%	226,657,604.00	193,643,232.00	33,014,372.00
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	3	3	6,198,014.00	3,073,000.00	3,125,014.00
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan dan Fasilitasi Layanan	Orang	1400	1488	205,959,590.00	182,601,332.00	23,358,258.00
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	95	95	14,500,000.00	7,968,900.00	6,531,100.00
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					4,501,071,431.50	4,028,307,949.00	472,763,482.50
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					4,501,071,431.50	4,028,307,949.00	472,763,482.50

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub	Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kinerja 2025		P-APBD 2025		
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Selisih (Kolom K-L)
Pengembangan Kompetensi Teknis		Persen	100%	100%	434,230,000.00	262,569,200.00	171,660,800.00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusu	Dokumen	2	2	434,230,000.00	262,569,200.00	171,660,800.00
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun	Persen	100%	100%	4,066,841,431.50	3,765,738,749.00	301,102,682.50
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Laporan	2		4,066,841,431.50	3,765,738,749.00	301,102,682.50



**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN
2024 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DATA
KABUPATEN GRESIK**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30
Pesw. 312, 308

E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2024 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK

Nomor : 700/2309/437.72/2025
Tanggal : 14 Oktober 2025
Lampiran : 1 (satu) berkas

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2024 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor:: 700/2146/437.72/2025 tanggal 26 September 2025.

B. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi hasil Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun Anggaran 2023 melalui Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik Nomor : 700/1302/437.73/2024 tanggal 26 Agustus 2024 Perihal Tindak Lanjut Hasil Reviu Atas Laporan Kinerja Tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut:

1. Terkait agar informasi penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional telah ditindaklanjuti dengan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) pada LKjIP Tahun 2024;
2. Terkait agar pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja dimana perlu ditambahkan screenshot rekap tunjangan pada aplikasi sipantas dalam pemenuhan dokumen telah ditindaklanjuti melalui koordinasi dengan verifikator Ketika pelaksanaan reviu SAKIP namun belum melampirkan bukti dukung;
3. Terkait pengesahan dokumen (Renstra, Renja, LKjIP, Monev Rencana Aksi, Monev Renja, Laporan Budaya Kerja) dipastikan telah tertera tanggal bulan dan tahunnya dan telah tandatanganinya oleh Kepala Badan sudah ditindaklanjuti dengan meningkatkan ketelitian dan memastikan terlebih dahulu tanggal bulan dan tahun pengesahan dokumen SAKIP sebelum tandatanganinya;
4. Terkait menyelaraskan kesesuaian data pada pemenuhan dokumen undangan rapat LKjIP, dimana tanggal pada undangan tidak sesuai dengan tanggal pada daftar hadir telah ditindaklanjuti dengan meningkatkan ketelitian agar dokumen SAKIP sesuai dengan pelaksanaan.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- ### A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Gresik Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **90,04** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	26,48
b. Pengukuran Kinerja	30%	28,54
c. Pelaporan Kinerja	15%	14,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,63
J u m l a h	100%	90,04

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*subtainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia **Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan** secara cukup memadai diantaranya Renstra, Rencana Kerja Tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun meliputi Renstra, Renja telah dipublikasikan namun Perjanjian Kinerja (PK) belum melampirkan bukti *screenshot upload* ke web *esr.menpan.go.id*. Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi criteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup

menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah cukup menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan cukup realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dan dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,48** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **88,27%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;
2. Dokumen rencana aksi yang disajikan belum tertera tanggal pengesahan;
3. Belum melampirkan bukti *screenshot publish/upload* Perjanjian Kinerja dari web *esr.menpan.go.id*;
4. Target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) masih berupa rentang;
5. Target tahunan renstra pada beberapa indikator kurang menantang;
6. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;

7. Laporan capaian bulanan yang disajikan belum diformalkan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, *refocusing* organisasi, penyusunan anggaran. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan Pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **28,54** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **95.12%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Bukti *screenshot* penggunaan aplikasi untuk pengukuran kinerja belum disajikan;
2. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang disajikan belum terformalkan;
3. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;
4. Bukti *screenshoot* rekap tunjangan pada sipantas belum disajikan

sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan”;

5. DPPA APBD Pergeseran yang disajikan belum terformalkan.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya namun belum selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **96,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;
2. Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;
3. Laporan budaya kinerja organisasi belum di lampirkan.

4) Evaluasi atas Akauntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Pada LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun belum melampirkan bukti dukung, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **20,63** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **82,50%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya :

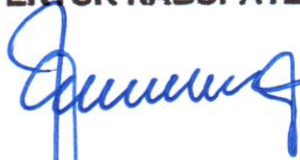
1. Agar mencantumkan tanggal pada dokumen rencana aksi yang telah diformalkan;
2. Agar melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja), laporan capaian bulanan, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), DPPA APBD Pergeseran yang telah diformalkan;
3. Agar melengkapi bukti *screenshoot publis/upload* Perjanjian Kinerja (PK) dari web *esr.menpan.go.id*;
4. Agar melengkapi bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
5. Agar melengkapi bukti dukung pengukuran kinerja berupa *screenshot* penggunaan aplikasi;
6. Agar melakukan penyesuaian target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) yang masih berupa rentang;
7. Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis pada sasaran Meningkatkan Keterwakilan Perempuan Dalam Pemerintahan Dan Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
8. Agar melengkapi dokumen pendukung pada dokumen tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
9. Agar menyusun laporan budaya kinerja organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **90,04** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Gresik, 04 Oktober 2025

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE

Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO, S.Sos, M.Si,
NIP. 19700708 199803 1 004

2. AJI PRAYITNO, ST
NIP. 19691018 199103 1 002

3. ROSARI LASTIYONO U, SE.
NIP. 19801007 201101 1 005

4. NUR WIJAYANTI, SE.
NIP. 19940524 201903 2 012

5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, S.H
NIP. 19910322 201903 1 006

6. ISABEL MARETA V. D., A.Md.Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001



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

Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 245, Telp. (031) 3952811 Fax. (031) 3952744
Website bkpsdm.gresikkab.go.id email bkpsdm@gresikkab.go.id

Gresik, 20 Oktober 2025

Nomor : 700/2001/437.73/2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Tindak Lanjut LHE SAKIP**
BKPSDM Tahun 2024

Yth. Inspektur
Kabupaten Gresik
di
Gresik

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2023 Nomor : 700/2309/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025, bersama ini disampaikan tindak lanjut atas LHE tersebut sebagaimana terlampir.

Demikian untuk diperiksa, atas kerjasama baiknya diucapkan terimakasih.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK



AGUNG ENDRO DS. UTOMO, S.STP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19760305 199511 1 001

TINDAK LANJUT LHE SAKIP BKPSDM
TAHUN 2024

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN	LINK DATA DUKUNG	
1	Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah	Penyempurnaan PK PAPBD telah diupload di <i>esr.menpan.go.id</i>	BKPSDM	SELESAI	PK PAPBD	https://esr.menpan.go.id/index.php/docs/pk
2	Dokumen rencana aksi yang disajikan belum tertera tanggal pengesahan	Meningkatkan ketelitian dan memastikan terlebih dahulu tanggal pengesahan Dokumen SAKIP sebelum ditandatangani	BKPSDM	SELESAI	RENCANA AKSI	https://drive.google.com/file/d/1iCO2Hc66BWlbkeR-iz13VXndYcnjy9jW/view?usp=drive_link
3	Belum melampirkan bukti <i>screenshoot publish/upload</i> Perjanjian Kinerja dari web <i>esr.menpan.go.id</i>	Menyampaikan bukti <i>screenshoot</i> Perjanjian Kinerja dari web <i>esr.menpan.go.id</i> sebagai dokumen pelengkap laporan	BKPSDM	SELESAI	SCREENSHOOT PUBLISH PK KE ESR.MENPAN.GO.ID	https://drive.google.com/file/d/1zaGKRjL9QbPZ2K9DKXWT3xOGOvf4SZJ4/view?usp=drive_link
4	Target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) masih berupa rentang	Melakukan koordinasi dan reviu terhadap target tahunan indikator IDG agar memperoleh pedoman penetapan target IDG berdasarkan data dan capaian tahun sebelumnya	BKPSDM	PROGRES ketika Ada Reviu Renstra	-	-
5	Target tahunan renstra pada beberapa indikator kurang menantang	Melakukan koordinasi dan mereviu kembali terhadap capaian kinerja dan data untuk diidentifikasi indikator yang targetnya perlu ditingkatkan	BKPSDM	PROGRES ketika Ada Reviu Renstra	-	

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN	LINK DATA DUKUNG	
6	Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan	Meningkatkan ketelitian dan memastikan terlebih dahulu dokumen tersebut untuk diformalkan	BKPSDM	SELESAI	LAPORAN MONEV TRIWULAN III	https://drive.google.com/file/d/13grqxV7fO9hNA09a4IkLqOwl5nGuzBNP/view?usp=drive_link
		Laporan Monitoring dan evaluasi capaian taget kinerja (monev renja) pada triwulan 3 telah diformalkan				
7	Laporan capaian bulanan yang disajikan belum diformalkan	Meningkatkan ketelitian dan memastikan terlebih dahulu dokumen tersebut untuk diformalkan	BKPSDM	SELESAI	LAPORAN CAPAIAN BULAN SEPTEMBER	https://drive.google.com/file/d/13grqxV7fO9hNA09a4IkLqOwl5nGuzBNP/view?
		Laporan capaian bulan september telah diformalkan				

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK



AGUNG ENDRO DS. UTOMO, S.STP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19760305 199511 1 001



**PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK**



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

Jalan Wahidin Sudirohusodo No. 245, Kembangan, Kebomas, Gresik

Fax: (031) 3952744 Telp: (031) 3952811 email: bkpsdm@gresikkab.go.id