

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