



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

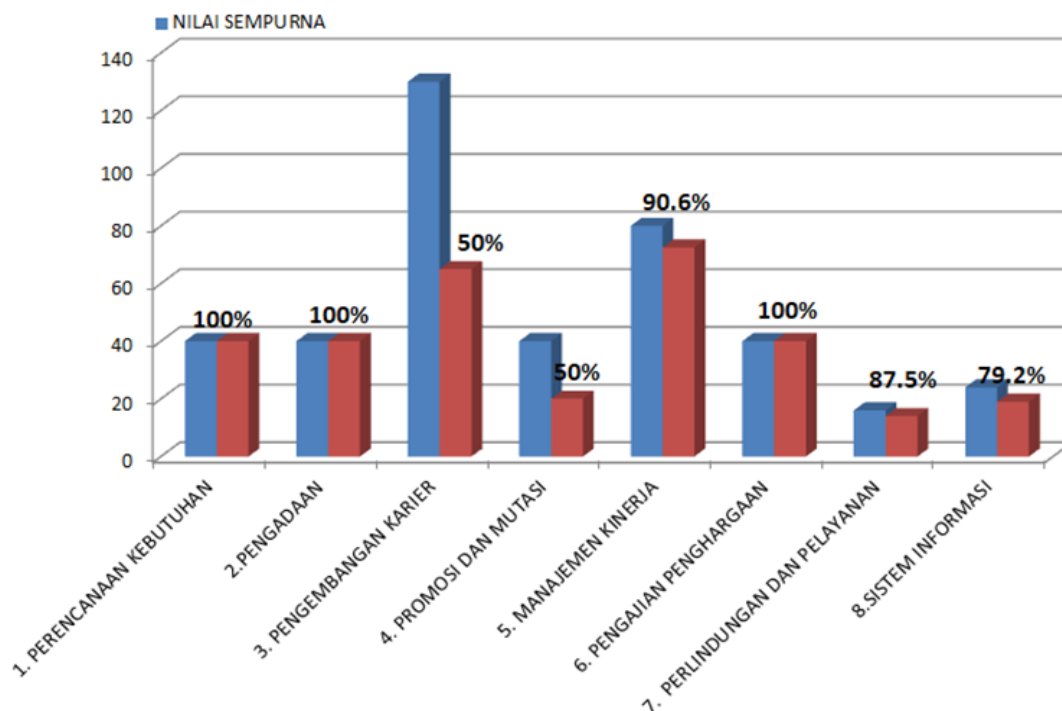
Penerapan manajemen ASN di dalam Sistem Merit dilaksanakan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Penilaian Sistem Merit didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 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		Lebih 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:
$$\parallel (\text{Realisasi} : \text{Target}) \times 100\%$$
- 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

@bkpsdmgresikkab



@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
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 @bkpsdmgresikbkpsdm@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 @bkpsdmgresikbkpsdm@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