



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

#AKHLAK
BerAKHLAK
Sistematis Pelayanan Administrasi Terpadu Kabupaten Gresik
Harmonis, Legal, Adaptif, Inovatif

#bangga
melayani
bangsa



LAPORAN KINERJA

INSTANSI PEMERINTAHAN

DAERAH

[LKjIP]

TAHUN 2024



[bkpsdmgresikkab](#)



www.bkpsdm.gresikkab.go.id

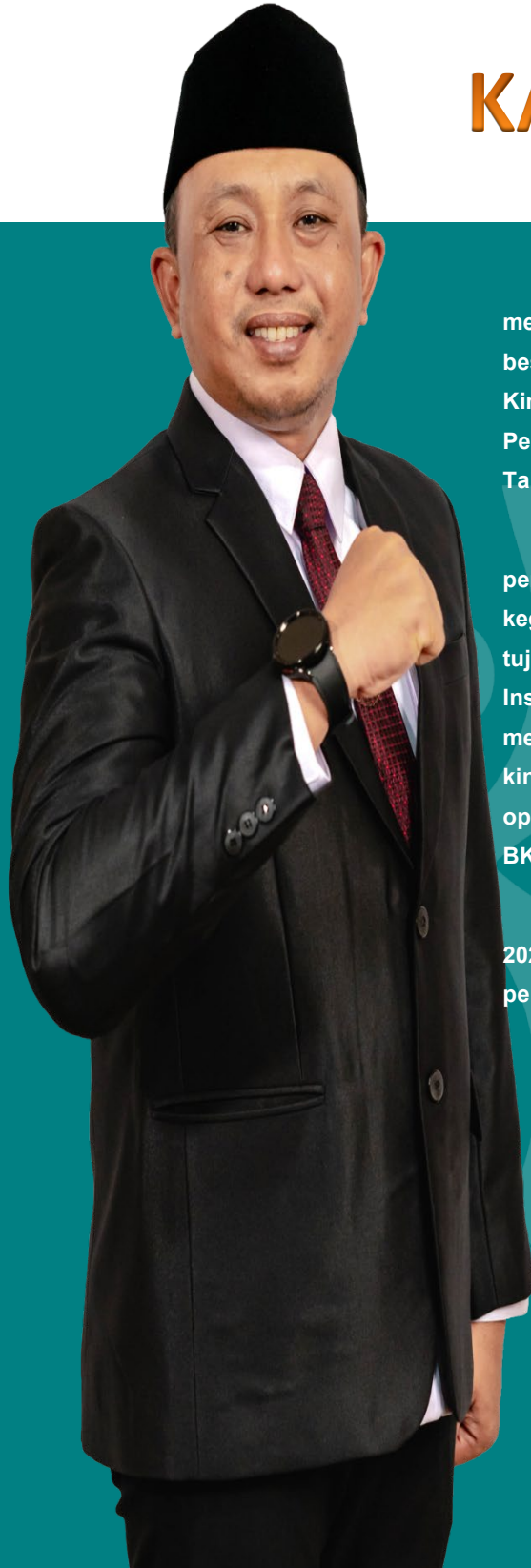


bkpsdm@gresikkab.go.id



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

KATA PENGANTAR



Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua, sholawat beserta salam semoga tetap tercurah Rasulullah SAW sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik Tahun 2024 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 2023 ini dapat menjadi bahan evaluasi kinerja organisasi agar pengukuran kinerja tahun-tahun selanjutnya lebih baik lagi.

Gresik, 15 Februari 2024



**KEPALA 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



EKSEKUTIF SUMMARY

Berbagai upaya perbaikan melalui pelaksanaan kegiatan dan subkegiatan telah dioptimalkan oleh BKPSDM guna mencapai sasaran program dan Sasaran Strategis yang ditetapkan pada Tahun 2024. Capaian tersebut ditunjukkan sebagai berikut

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	89,8	89,74	98.90%	Sumber Data: Aplikasi SLASN
		2. Indeks Sistem Merit	300	310,5	103,5%	Sumber Data : Keputusan Kepala BKN Nomor 511 Tahun 2024

Dalam mencapai sasaran tersebut BKPSDM juga melakukan upaya kinerja anggaran Tahun 2024 sebagai berikut :



Upaya Perbaikan pencapaian sasaran tersebut pastilah menemukan kendala dan tantangan, namun dengan komitmen seluruh element di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik perbaikan akan terus dilanjutkan pada tahun berikutnya.

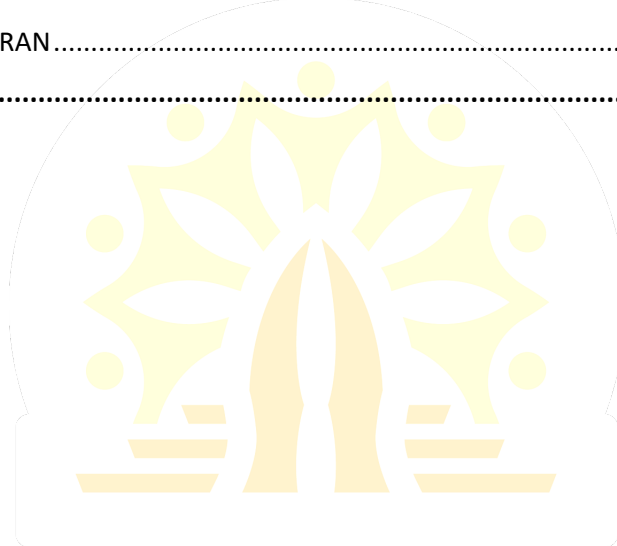


DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
EKSEKUTIF SUMMARY	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 MAKSUD DAN TUJUAN	3
1.3 GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	4
1.3.1 TUGAS DAN FUNGSI.....	4
1.3.2 SUSUNAN ORGANISASI	5
1.3.3 SUMBER DAYA MANUSIA BKPSDM.....	11
1.4 ISU – ISU STRATEGIS	12
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	16
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	18
2.1 PERENCANAAN STRATEGIS	18
2.1.1 RENSTRA BKPSDM TAHUN 2021–2026.....	18
2.1.2 TUJUAN.....	19
2.1.3 SASARAN.....	20
2.1.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA.....	20
2.2 PROGRAM.....	21
2.3 RENCANA KERJA.....	21
2.4 ALOKASI ANGGARAN	23
2.5 PERJANJIAN KINERJA.....	23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	26
3.1 CAPAIAN KINERJA BKPSDM.....	26
3.1.1 CAPAIAN KINERJA BKPSDM.....	26
3.1.2 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2024 DENGAN TAHUN 2023	29



3.1.3 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2024 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH.....	30
3.1.4 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA BKPSDM Tahun 2024 DENGAN INSTANSI DI WILAYAH KERJA KANREG II BKN SURABAYA	31
3.1.5 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN	35
3.1.6 ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA.....	40
3.1.7 ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN/KEGAGALAN PENCAPAIAN K	41
3.2 REALISASI ANGGARAN	48
BAB IV	53
PENUTUP	53
4.1 KESIMPULAN.....	53
4.2 SARAN.....	53
LAMPIRAN I	56





DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kondisi Personil BKPSDM Kabupaten Gresik	12
Tabel 2. 1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	20
Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021– 2026.....	21
Tabel 2. 3 Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024	22
Tabel 2. 4 Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024.....	23
Tabel 2. 5 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024.....	24
Tabel 3. 1 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024.....	26
Tabel 3. 2 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Per Dimensi Kabupaten Gresik Tahun 2024.....	27
Tabel 3. 3 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan Tahun 2023	29
Tabel 3. 4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Gresik	30
Tabel 3. 5 Capaian Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2024 pada Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya	31
Tabel 3. 6 Tabel Capaian Sistem Merit Nasional TOP 5 Besar Capaian Sistem Merit Pulau Jawa.....	32
Tabel 3. 7 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 pada Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya	33
Tabel 3. 8 Kriteria Ukuran Keberhasilan Capaian Sasaran Strategis.....	35
Tabel 3. 9 Realisasi Capaian Sasaran Strategis.....	35
Tabel 3. 10 Analisis Keberhasilan / Kegagalan dan Tindak Lanjut.....	37
Tabel 3. 11 Analisis Keberhasilan / Kegagalan dan Tindak Lanjut.....	39
Tabel 3. 12 Efektifitas Penggunaan Sumber Daya	40
Tabel 3. 13 Analisis Keberhasilan/Kegagalan Program dan Kegiatan	42
Tabel 3. 14 Realisasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024.....	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik	6
Gambar 1. 2 Kondisi Personil Berdasarkan Jenis Kelamin	12
Gambar 1. 3 Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik.....	14





BKPSDM
KABUPATEN GRESIK



BAB I

PENDAHULUAN

1.

PENDAHULUAN

2

**MAKSUD DAN
TUJUAN**

3.

**GAMBARAN UMUM
BKD**

4

**SISTEMATIKA
PENYUSUNAN**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1

LATAR BELAKANG

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana diamanatkan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dimaksud serta menuju ASN berkelas dunia maka dibutuhkan ASN yang “SMART” yang mampu menjawab tuntutan persaingan global saat ini yang serba “*internet of things*” sehingga ASN harus memiliki integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai bahasa asing, adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien, berjiwa *hospitality dan entrepreneurship* serta memiliki jaringan yang luas. Strategi yang diterapkan pemerintah adalah penerapan program “6” P yang terdiri dari Perencanaan, Perekrutan dan seleksi, Pengembangan kapasitas, Penilaian kinerja dan penghargaan, promosi, rotasi dan karier serta peningkatan kesejahteraan.

Optimalisasi strategi dimaksudkan sebagai jalan untuk mencapai birokrasi berkelas dunia dan sistem merit menjadi fokus pengembangan ASN dimana setiap instansi pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) Aparatur Negara harus mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dalam artian tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status



pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan. Untuk mencapai hal tersebut maka harus dilakukan perubahan pola pikir ASN salah satunya dengan mengembangkan kemampuan ASN meliputi pengembangan kemampuan pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya baik yang bersifat teknis, manajerial maupun sosial kultural melalui perubahan cara berpikir “*Logical Shared*” (kerangka berpikir), *Transfer of knowledge, attitude* dan *transfer of value*.

Sejalan dengan fenomena tersebut, serta dalam rangka mewujudkan misi ke-1 Bupati Gresik sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam menciptakan aparat yang profesional yaitu berkompeten terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, BKPSDM Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam bidang Manajemen Aparatur Sipil Negara di daerah sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan tujuan perangkat daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 yaitu Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi. Selanjutnya, tujuan dan sasaran tersebut dijabarkan melalui beberapa program dan kegiatan yang tepat, terarah, terukur, dan akuntabel. Pada Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Gresik melaksanakan 3 Program, 11 Kegiatan, dan 30 Sub Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dengan 2 indikator yaitu Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks

Sistem Merit. Capaian kinerja terutama Sasaran Strategis, Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut tentunya harus dipertanggungjawabkan secara periodik salah satunya melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

LKjIP disusun dalam rangka mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah. LKjIP BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 juga merupakan salah satu instrumen untuk mengukur serta mengevaluasi capaian kinerja Tahun 2024 dan selanjutnya digunakan sebagai bahan penyusunan rencana aksi program dan kegiatan di Tahun 2025.

1.2

MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dari Penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 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 telah ditetapkan pada Tahun 2024”

Adapun Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik selama Tahun Anggaran 2021;
- 2) Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik pada Tahun 2021 untuk peningkatan kinerja ditahun selanjutnya;

- 3) Hasil evaluasi yang berupa kritik/saran diharapkan menjadi bahan acuan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik di tahun selanjutnya serta masa yang akan datang;
- 4) Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik dengan menerapkan azas transparansi, sistematis dan accountable (dapat dipertanggungjawabkan).

1.3

GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BKPSDM Kabupaten Gresik merupakan perubahan atas Nomenklatur sebelumnya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan terbentuk pada tanggal 31 Desember 2021 yang berdasarkan pada Peraturan Daerah 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, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

1.3.1 Tugas Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara. Dalam rangka melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKPSDM 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. Pengoordinasian 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 BKPSDM 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.

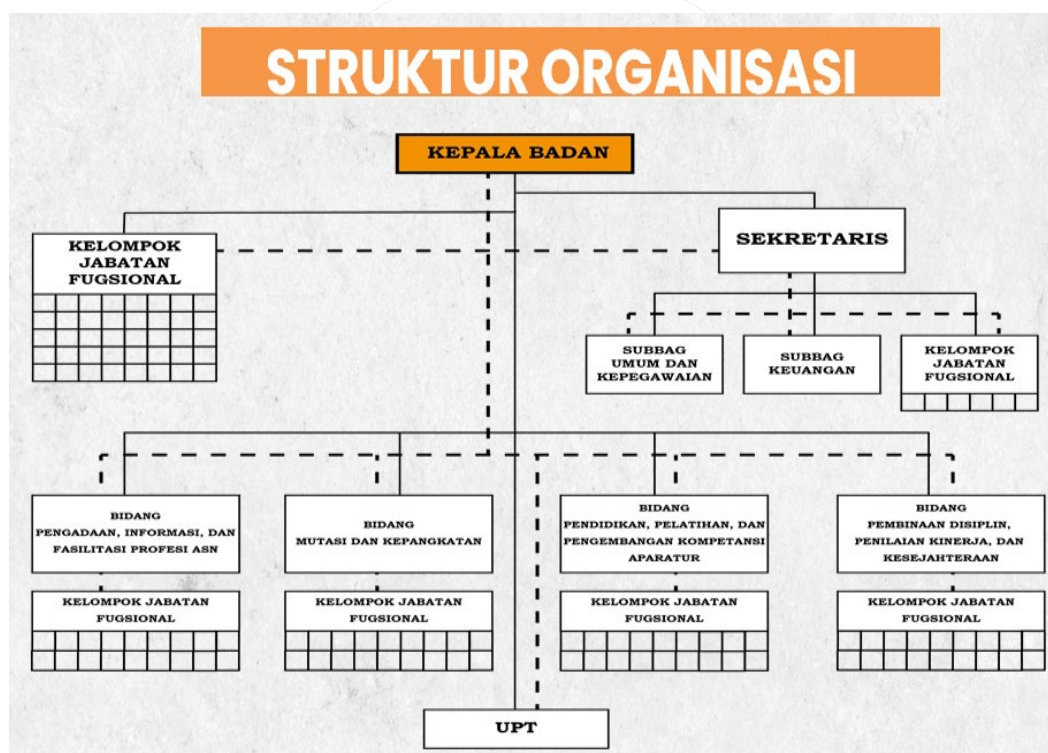
Susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Gresik sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- b. Sub Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
 4. Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
 5. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur;
 6. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja, dan Kesejahteraan; dan
 7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun bagan struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Gresik sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja
BKPSDM Kabupaten Gresik



Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja sesuai dengan Susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Gresik, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan 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 penjurangan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
- g. Pengkoordinasian 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 mengkoordinasi 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 Fasilitas Profesi ASN

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

- a. Penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- b. Perumusan kebijakan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas 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 Fasilitas Profesi ASN;
- f. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- g. Pelaksanaan verifikasi database informasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- h. Pengkoordinasian penyusunan informasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- i. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas 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 Penjenjangan, 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 penjenjangan 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.

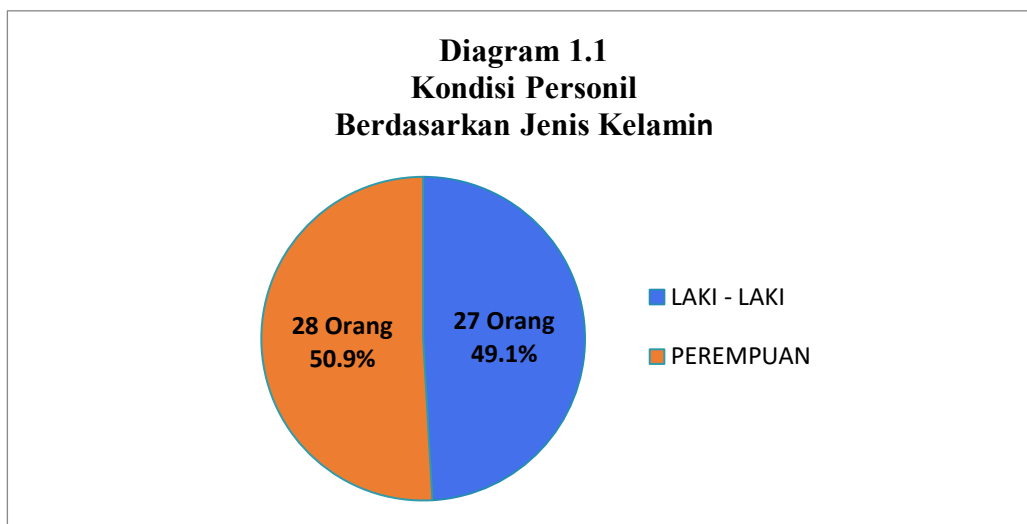
7. Kelompok Jabatan Fungsional

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

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

1.3.3 Sumber Daya Manusia BKPSDM

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Gresik sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan Sumber Daya Manusia sebagaimana disajikan dalam diagram dan tabel sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Kondisi Personil Berdasarkan Jenis Kelamin


Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per Desember 2024)

Tabel 1. 1 Kondisi Personil BKPSDM
Kabupaten Gresik

NO	JENIS JABATAN	GOL/RUANG						JUMLAH	JENJANG PENDIDIKAN							JUMLAH
		IV	III	II	I	IX (PPPK)	NON GOL		SMA	D-2	D-3	D-4	S-1	S-2	S-3	
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
2	Jabatan Administrator	3	1	-	-	-	-	4	-	-	-	-	2	2	-	4
3	Jabatan Pengawas	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2
4	Jabatan Pelaksana	-	25	4	-	-	-	29	5	1	3	5	15	-	-	29
5	Jabatan Fungsional Tertentu	3	8	-	-	2	-	13	-	-	1	2	6	4	-	10
6	Tenaga Kontrak	-	-	-	-	-	6	6	2	-	-	-	4	-	-	6
JUMLAH		7	36	4	-	2	6	55	7	1	4	7	29	7	-	55

Sumber: SIMPEG Pemerintah Kabupaten Gresik (data per Desember 2024)

1.4 ISU – ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak,

berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Isu Strategis BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan

Gambar 1. 3 Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik



fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Bupati Gresik dan Telaahan Kebijakan Nasional adalah sebagai berikut:

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

1. Belum terlaksananya penilaian kompetensi pegawai dengan menggunakan metode *Assessment Center* bagi seluruh ASN;
2. Belum tersedianya *Talent Box* bagi seluruh ASN;
3. Rendahnya kompetensi pegawai yang disebabkan oleh pelaksanaan pengembangan kompetensi belum mengakomodir seluruh ASN;
4. Penyusunan Diklat belum berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja; dan
5. Data Kepegawaian pada Aplikasi SIMPEG yang tidak diperbarui secara berkala.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik dengan menggunakan **SWOT analysis** melalui 2 aspek yaitu aspek internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Aspek Internal

Aspek Internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen BKPSDM Kabupaten Gresik, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi

- 1). Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
- 2). Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- 3). Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja internal secara periodik;
- 4). Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM.

b. Faktor Kelemahan Organisasi

- 1). Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur BKPSDM belum merata.

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen BKPSDM Kabupaten Gresik, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut:

a. Faktor Peluang Organisasi

- 1). Adanya kerjasama dengan Badan Penyelenggara Diklat Provinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;

- 2). Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian; dan
 - 3). Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyelenggaraan Manajemen ASN di daerah;
- b. Faktor Tantangan Organisasi
- 1). Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;
 - 2). Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
 - 3). Kurangnya komitmen untuk menerapkan Sistem Merit dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
 - 4). Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

1.5**SISTEMATIKA PENULISAN**

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

BAB I Pendahuluan

Pada Bab I disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik.

BAB II Perencanaan Kinerja

Pada Bab II memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja, dan indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Gresik.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab III diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

BAB IV Penutup



Pada Bab IV diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja BKPSDM serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kiner





BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

1.

RENSTRA BKD

2.

**PERJANJIAN KINERJA
2024**

3.

**PENGUKURAN
KINERJA**



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1

PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Target kinerja telah tertuang dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan rencana pembangunan jangka menengah (5 tahun) yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan di dalam Rencana Kerja Tahunan (Renja) Perangkat Daerah.

Selanjutnya, dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah tersebut digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas serta program dan kegiatan perangkat daerah. Dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah ini juga merupakan bagian integral dari pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 serta Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang SAKIP.

2.1.1 Renstra BKPSDM Tahun 2021–2026

Renstra BKPSDM Tahun 2021–2026 merupakan perangkat untuk mencapai harmonisasi pencapaian pembangunan yang menyeluruh, terpadu serta sinergi dengan visi dan 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”***

Selanjutnya, visi tersebut dijabarkan ke dalam 5 (lima) misi yaitu:

Misi ke-1 : Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif.

Misi ke-2 : Membangun infrastruktur yang Berdaya Saing, Memakmurkan Desa dan Menata kota.

Misi ke-3 : Mendorong Kemandirian Ekonomi yang seimbang antar sektor dan antar wilayah.

Misi ke-4 : Membangun Insan Gresik Unggul yang Cerdas, Mandiri, Sehat, dan Berakhlakul Karimah.

Misi ke-5 : Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja dan menjamin Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik.

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”.

Selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 maka dalam rangka mewujudkan pencapaian misi kesatu tersebut, BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan Renstra Tahun 2021–2026 sebagai berikut:

2.1.2 Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Untuk mewujudkan misi tersebut diatas, ditetapkan rumusan tujuan BKPSDM Kabupaten Gresik adalah **Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi.**

2.1.3 Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh BKPSDM Kabupaten Gresik terkait dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur, dan dapat dicapai. Adapun untuk mewujudkan tujuan ditetapkan rumusan Sasaran Strategis sebagai berikut **Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas**

2.1.4 Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja utama adalah ukuran atau indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Guna mendukung sasaran diatas, BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

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

Secara garis besar, rencana strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

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 dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik;	1. Pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
		2. Melaksanakan manajemen SDM aparatur berbasis sistem merit dan <u>manajemen talenta</u> ;	2. Tata Kelola Manajemen SDM;
		3. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan <i>Reward and Punishment</i> ;	3. Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan <i>Reward and Punishment</i> ;
		4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan;	4. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian berbasis internet dan pemetaan 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 dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Gresik.	6. Pengembangan Pola Karier yang efektif.

2.2 PROGRAM

Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, BKPSDM Kabupaten Gresik telah menyusun Renstra yang berisi tujuan, sasaran, dan kebijakan BKPSDM Kabupaten Gresik. Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 merupakan penjabaran dari rencana RPJMD Kabupaten Gresik. Matriks Renstra Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 terdiri dari sasaran dan indikator kinerja yang harus dicapai selama 5 (lima) tahun mendatang sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Indikator Kinerja Program
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET KINERJA PROGRAM					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase Kedisiplinan ASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan kebutuhan	77%	87%	90%	90%	90%	90%
		Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	100%	90%	95%	100%	100%	100%
		Persentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	100%	85%	90%	90%	90%	90%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	60%	65%	70%	72%	75%	75%
		Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	70%	72%	75%	80%	85%	85%

2.3 RENCANA KERJA

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan wewenang serta pelayanan kepegawaian kepada aparatur pemerintah, pada Tahun Anggaran 2024 Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gresik terdiri dari 3 (tiga) Program, 11 (sebelas) Kegiatan, dan 30 (tiga puluh) Sub Kegiatan yang tersaji pada tabel sebagai berikut:



Tabel 2.3
Rencana Kerja
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
I. 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 (5) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	(6) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (7) Penyediaan Bahan Logistik Kantor (8) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan (9) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan (10) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (11) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
	4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	(12) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	(13) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan (14) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
II. Program Kepegawaian Daerah	6. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	(15) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (16) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (17) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
	7. Mutasi dan Promosi ASN	(18) Pengelolaan Mutasi ASN (19) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (20) Pengelolaan Promosi ASN
	8. Pengembangan Kompetensi ASN	(21) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (22) Pengelolaan Assessment Center (23) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan (24) Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
	9. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	(25) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (26) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai (27) Pembinaan Disiplin ASN (28) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	10. Pengembangan Kompetensi Teknis	(29) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	11. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	(30) 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 Tahun 2024 tergambar dalam tabel berikut ini

Tabel 2. 4
Alokasi Anggaran
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024

NO	URUSAN/PROGRAM	ANGGARAN
	Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan	16.772.863.817,00
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.618.152.245,00
2	Program Kepegawaian Daerah	4.395.099.459,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.759.612.113,00

2.5**PERJANJIAN KINERJA**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM berusaha memberikan pelayanan semaksimal mungkin sesuai dengan kewenangannya, sehingga proyeksi ke depan mengenai layanan BKPSDM Kabupaten Gresik adalah:

1. Terwujudnya Perangkat Daerah yang akuntabel;
2. Meningkatnya kualitas Penataan Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Gresik terhadap semua pegawai dapat menduduki jabatan sesuai dengan formasi kebutuhan, syarat jabatan, dan kompetensinya;
3. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN Pemerintah Kabupaten Gresik melalui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur Penataan ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan disiplin;
4. Penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tersedianya data kepegawaian yang akurat sehingga tercapai pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.



Berkaitan dengan hal tersebut di atas, agar layanan kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Gresik dapat terealisasi maka diwujudkan dalam perjanjian kinerja. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 mengacu pada Renstra yang ditetapkan pada Tahun 2021–2026. Secara ringkas perjanjian kinerja perubahan BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 5
Perjanjian Kinerja
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Indeks Sistem Merit	89.8 310

NO	KODE REKENING	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	9.618.152.245,00	P-APBD
2	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	4.395.099.459,00	P-APBD
3	5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.759.612.113,00	P-APBD
JUMLAH			16.772.863.817,00	



BAB III

ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA



1.

CAPAIAN KINERJA

2.

**ANALIS DAN EVALUASI
KINERJA**

3.

CAPAIAN ANGGARAN

4.

**PERBANDINGAN KINERJA
TAHUN KE TAHUN**

BAB III**AKUNTABILITAS KINERJA****3.1****CAPAIAN KINERJA****3.1.1 Capaian Kinerja BKPSDM**

Tahun 2024 merupakan tahun ke-4 kinerja Renstra BKPSDM Tahun 2021–2026. Adapun capaian Kinerja BKPSDM Pada Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Kinerja
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024

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	89,8	89,74	98.9%	Sumber Data: Aplikasi SIASN
		2. Indeks Sistem Merit	300	310,5	103,5%	Sumber Data : Keputusan Kepala BKN Nomor 511 Tahun 2024

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 3.2, Kinerja BKPSDM pada Indikator Kinerja Utama “Indeks Profesionalitas ASN” mendapatkan predikat Tinggi karena capaian kinerja BKPSDM adalah sebesar 98,9% 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 2024

JUMLAH PNS	DIMENSI				NILAI	KATEGORI
	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN		
6.319	21,14	36,08	26,66	5,00	88,87	Tinggi

B. Indeks Sistem Merit

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit didefinisikan sebagai penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. 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 9 aspek yang menjadi indikator untuk menilai pelaksanaan Sistem Merit yaitu:

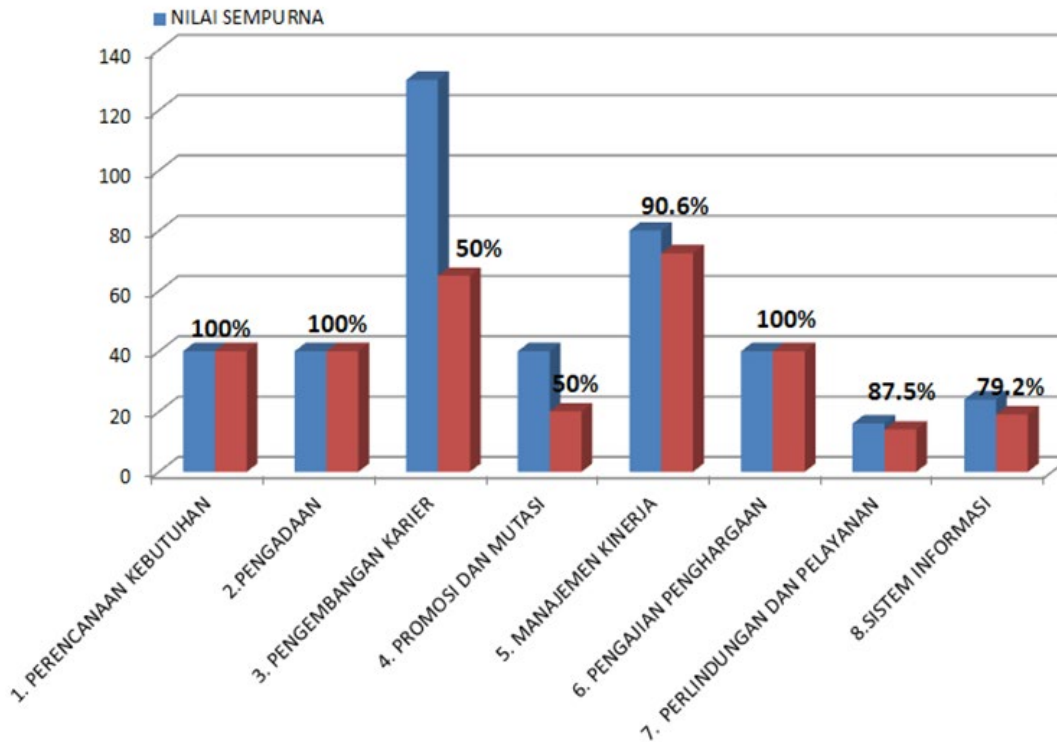
1. Perencanaan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pengembangan karier;
4. Promosi dan mutasi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. Perlindungan dan pelayanan; dan
8. Sistem informasi.

Adapun penilaian Sistem Merit Tahun 2024 dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara pada aplikasi Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). Berdasarkan hasil pengukuran sebagaimana tertuang dalam Tabel 3.2, Kinerja BKPSDM pada Indikator Kinerja Utama “Indeks Sistem Merit” mendapatkan predikat melampaui target karena capaian kinerja BKPSDM adalah sebesar 103,5% dari target yang telah ditetapkan.

Pada Tahun 2024 pelaksanaan program BKPSDM Kabupaten Gresik bertujuan untuk perbaikan Sistem Merit. 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



3.1.2 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan Tahun 2023

Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 mengalami penurunan yang tidak signifikan dibandingkan dengan capaian kinerja pada Tahun 2023. Adapun perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 dengan Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM
Tahun 2024 dengan Tahun 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	2023			2024			Keterangan
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1	Indeks Profesionalitas ASN	57	89,74	157,4%	89,8	88,87	98,9%	Menurun
2	Indeks Sistem Merit	275	300,5	109,3%	300	310,5	103,5%	Menurun

Berdasarkan tabel di atas, Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 mengalami penurunan, baik pada indikator Indeks Profesionalitas ASN maupun pada indikator Indeks Sistem Merit. Pada Tahun 2023 capaian kinerja sistem merit sebesar 109,3% sedangkan tahun 2024 hanya 103,5% penurunan tidak signifikan dan masih melampaui target yang ditetapkan, sedangkan untuk indeks profesionalitas ASN mengalami penurunan dimana juga target tidak bisa mencapai, kinerja hanya 98,9%, berbeda dengan Tahun 2023 yang mencapai kinerja 157,4%.

3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah

Realisasi Indeks Profesionalitas ASN di Tahun 2024 adalah sebesar 88,87 sedangkan sampai akhir periode Renstra di Tahun 2026 Indeks Profesionalitas ASN ditargetkan berada pada nilai 90,5. Sedangkan untuk Sistem Merit diharapkan di akhir Tahun 2026 sudah mencapai kategori Sangat Baik atau Nilai “335”. Untuk mempermudah gambaran capaian tahun ini dengan target jangka menengah, disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
dengan Target Jangka Menengah
BKPSDM Kabupaten Gresik

NO	INDIKATOR KINERJA	2021			2022			2023			2024			2025			2026		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Indeks Profesionalitas ASN	50	49,62	99,24 %	55	53,08	96,51 %	57	89,74	157,4 %	89,8	88,87	98,9 %	89	-	-	90	-	-
2	Indeks Sistem Merit	-	-	-	250	253	101,2 %	275	300,5	109,3 %	300	310,5	103,5 %	325	-	-	335	-	-



3.1.4 Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan Instansi di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya

Tabel 3. 5
Capaian Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2024
pada Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya

NO	INSTANSI PEMERINTAH	NILAI SISTEM MERIT	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Surabaya	393	Sangat Baik
2	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	383	Sangat Baik
3	Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	337,5	Sangat Baik
4	Pemerintah Kabupaten Ngawi	329	Sangat Baik
5	Pemerintah Kabupaten Malang	329	Sangat Baik
6	Pemerintah Kabupaten Probolinggo	323	Baik
7	Pemerintah Kabupaten Mojokerto	315	Baik
8	Pemerintah Kabupaten Jombang	312	Baik
9	Pemerintah Kota Mojokerto	310	Baik
10	Pemerintah Kabupaten Gresik	310,5	Baik
11	Pemerintah Kabupaten Lamongan	306,5	Baik
12	Pemerintah Kota Kediri	306	Baik
13	Pemerintah Kabupaten Tuban	305,5	Baik
14	Pemerintah Kabupaten Banyuwangi	305	Baik
15	Pemerintah Kabupaten Magetan	304,5	Baik
16	Pemerintah Kota Probolinggo	303	Baik
17	Pemerintah Kabupaten Madiun	299,5	Baik
18	Pemerintah Kota Malang	297	Baik
19	Pemerintah Kabupaten Pasuruan	296,5	Baik
20	Pemerintah Kabupaten Bojonegoro	295,5	Baik
21	Pemerintah Kota Madiun	295	Baik
22	Pemerintah Kabupaten Jember	292,5	Baik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	NILAI SISTEM MERIT	KATEGORI
23	Pemerintah Kota Pasuruan	283	Baik
24	Pemerintah Kabupaten Lamongan	295	Baik
25	Pemerintah Kabupaten Lumajang	288	Baik
26	Pemerintah Kabupaten Kediri	284,5	Baik
27	Pemerintah Kabupaten Trenggalek	283	Baik
28	Pemerintah Kota Batu	282	Baik
29	Pemerintah Kabupaten Tulungagung	280,5	Baik
30	Pemerintah Kabupaten Pamekasan	277	Baik
31	Pemerintah Kabupaten Blitar	272	Baik
32	Pemerintah Kota Blitar	271,5	Baik
33	Pemerintah Kabupaten Pacitan	267	Baik
34	Pemerintah Kabupaten Sumenep	262	Baik
35	Pemerintah Kabupaten Nganjuk	260	Baik
36	Pemerintah Kabupaten Situbondo	258,5	Baik
37	Pemerintah Kabupaten Ponorogo	252	Baik
38	Pemerintah Kabupaten Bondowoso	247	Kurang
39	Pemerintah Kabupaten Sampang	230,5	Kurang
40	Pemerintah Kabupaten Bangkalan	220	Kurang

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, Capaian Indeks Penerapan Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Gresik Tahun 2024 berada pada posisi 10 dari 40 Kabupaten/Kota yang ada di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN II Surabaya. Pemerintah Kabupaten Gresik melalui BKPSDM akan terus melakukan evaluasi terhadap capaian tersebut sebagai bentuk upaya meningkatkan Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit pada Tahun yang akan datang. Sedangkan nilai Sistem Merit berdasarkan Nasional bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 6
Tabel Capaian Sistem Merit Nasional
TOP 5 Besar Capaian Sistem Merit Pulau Jawa

NO	Nama Instansi	Nilai Verifikasi
1	Provinsi Jawa Barat	400

2	Kota Surabaya	393
NO	Nama Instansi	Nilai Verifikasi
3	Provinsi Jawa Timur	383
4	Kota Tangerang	373
5	Kabupaten Bandung	356

TOP 3 Besar Nasional Sistem Merit

NO	Nama Instansi	Nilai Verifikasi
1	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	400
2	Provinsi Jawa Barat	400
3	Kota Surabaya	393

Tabel 3. 7
Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024
pada Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH	DIMENSI				NILAI	KATEGORI
			KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN		
1	Pemerintah Kab. Ngawi	7.561	21,06	38,25	28,92	5,00	93,23	Sangat Tinggi
2	Pemerintah Kab. Banyuwangi	7.623	21,21	39,05	24,94	4,99	90,19	Tinggi
3	Pemerintah Kota Kediri	3.852	21,15	38,88	24,83	4,98	89,84	Tinggi
4	Pemerintah Kab. Gresik	6.443	21,33	38,15	25,26	5,00	89,74	Tinggi
5	Pemerintah Kota Malang	5.500	20,37	38,37	24,77	5,00	88,51	Tinggi
6	Pemerintah Kota Madiun	2.745	20,96	36,36	25,01	5,00	87,33	Tinggi
7	Pemerintah Kab. Mojokerto	6.495	21,03	35,27	24,94	5,00	86,24	Tinggi
8	Pemerintah Kota Surabaya	11.027	20,88	32,42	26,28	5,00	84,58	Tinggi
9	Pemerintah Kab. Sumenep	7.497	20,89	32,53	24,74	5,00	83,16	Tinggi
10	Pemerintah Kab. Sidoarjo	8.889	20,80	31,65	24,81	5,00	82,26	Tinggi
11	Pemerintah Kab. Kediri	7.495	21,14	31,21	24,88	5,00	82,23	Tinggi
12	Pemerintah Kab. Lumajang	5.565	20,56	31,12	25,41	4,99	82,08	Tinggi
13	Pemerintah Kab. Madiun	5.621	21,17	30,69	24,97	5,00	81,83	Tinggi
14	Pemerintah Kab. Probolinggo	6.213	21,33	25,66	25,18	5,00	77,17	Sedang
15	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	39.971	21,43	25,36	24,23	5,00	76,02	Sedang

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH	DIMENSI				NILAI	KATEGORI
			KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN		
16	Pemerintah Kab. Trenggalek	5.828	20,94	23,44	24,67	5,00	74,05	Sedang
17	Pemerintah Kab. Pamekasan	5.080	21,44	26,05	21,27	5,00	73,76	Sedang
18	Pemerintah Kab. Lamongan	7.663	21,28	21,26	25,00	5,00	72,54	Sedang
19	Pemerintah Kota Batu	2.803	21,15	20,38	25,03	5,00	71,56	Sedang
20	Pemerintah Kota Blitar	2.499	20,54	20,35	25,00	5,00	70,89	Rendah
21	Pemerintah Kab. Jombang	6.999	21,25	19,38	24,83	4,99	70,45	Rendah
22	Pemerintah Kab. Tulungagung	7.863	21,24	19,29	24,84	4,99	70,36	Rendah
23	Pemerintah Kab. Pasuruan	8.378	21,22	19,57	24,41	5,00	70,20	Rendah
24	Pemerintah Kab. Bojonegoro	7.119	21,19	18,68	24,86	5,00	69,73	Rendah
25	Pemerintah Kab. Nganjuk	7.517	21,06	18,59	25,00	5,00	69,65	Rendah
26	Pemerintah Kab. Tuban	6.602	21,07	18,19	24,94	5,00	69,20	Rendah
27	Pemerintah Kota Mojokerto	2.318	21,22	21,63	21,29	5,00	69,14	Rendah
28	Pemerintah Kab. Magetan	6.272	21,09	18,20	23,84	5,00	68,13	Rendah
29	Pemerintah Kab. Malang	9.508	21,30	16,70	23,78	5,00	66,78	Rendah
30	Pemerintah Kab. Blitar	6.529	21,41	15,73	23,33	4,99	65,46	Rendah
31	Pemerintah Kab. Jember	8.887	20,57	13,96	24,83	5,00	64,36	Rendah
32	Pemerintah Kab. Bondowoso	6.607	21,02	13,27	24,95	5,00	64,24	Rendah
33	Pemerintah Kota Pasuruan	2.571	20,58	15,52	22,96	5,00	64,06	Rendah
34	Pemerintah Kab. Ponorogo	7.302	21,33	12,67	24,96	5,00	63,96	Rendah
35	Pemerintah Kab. Pacitan	5.607	21,32	12,49	24,90	5,00	63,71	Rendah
36	Pemerintah Kab. Situbondo	5.534	20,46	12,76	24,94	5,00	63,16	Rendah
37	Pemerintah Kota Probolinggo	3.127	20,84	13,17	24,13	5,00	63,14	Rendah
38	Pemerintah Kab. Sampang	6.078	21,34	11,37	24,90	5,00	62,61	Rendah
39	Pemerintah Kab. Bangkalan	7.206	21,32	9,28	20,15	5,00	55,75	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, Capaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Gresik Tahun 2024 berada pada posisi 4 dari 39 Instansi Provinsi/Kabupaten/Kota yang ada di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN II Surabaya. Capaian tersebut tidak lepas dari upaya BKPSDM untuk membangun

satu data kepegawaian pada Aplikasi SIMPEG melalui sosialisasi *tagline* GREAT ASN secara masif.

3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Untuk menganalisis keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran BKPSDM Kabupaten Gresik telah menetapkan kriteria ukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis melalui metode *scoring* sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Kriteria Ukuran Keberhasilan Capaian Sasaran Strategis

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

Adapun hasil analisis terhadap keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Realisasi Capaian Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	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		101,2%	Sangat Berhasil
1. Indeks Profesionalitas ASN	98,9%		

2. Indeks Sistem Merit	103,5%		
------------------------	--------	--	--

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 3.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum Realisasi Capaian Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 dalam kategori “Sangat Berhasil”. Adapun keberhasilan pencapaian kinerja tersebut disebabkan oleh:

A. Indeks Profesionalitas ASN

Penilaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2024 sesuai Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tentang Pengukuran IP ASN tahun 2023 mengalami penyesuaian instrument pengukuran. Penyesuaian dimaksud berupa bobot dasar yang diperoleh dari konversi hasil penilaian kinerja dan riwayat pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal dan non klasikal. Adanya penyesuaian tersebut menyebabkan nilai IP ASN kabupaten gresik tidak bisa maksimal. Namun, BKPSDM terus melakukan upaya untuk tetap mencapai target yang telah ditetapkan. Bentuk upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Melanjutkan **GREAT ASN** yang merupakan akronim dari Gresik Satu Data Aparatur Sipil Negara. GREAT ASN merupakan *tagline* BKPSDM Kabupaten Gresik dalam rangka Pembangunan Satu Data Kepegawaian yang mutakhir dan valid pada Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Melalui kegiatan ini juga BKPSDM terus mengalakan sosialisasi kepada seluruh ASN di Kabupaten Gresik untuk terus melakukan update data kepegawaian terutama data kompetensi termutakhir sekaligus melakukan sosialisasi *update* data kepegawaian pada SIMPEG;
2. Mengeluarkan Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/1237/ 437.73/2024 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tanggal 13 Agustus 2024.

3. Meluncurkan **GAPURA** (Gerbang Peningkatan Kompetensi menuju Smart ASN) *E-learning* sebagai upaya memenuhi hak ASN untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan selama 20 JP.
4. Meningkatkan koordinasi tim internal BKPSDM agar terus melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bentuk untuk penyusunan strategi upaya pengukuran IP ASN Kabupaten Gresik

Capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 tidak bisa maksimal atau tidak melampaui target yang ditetapkan, hal ini disebabkan dalam pelaksanaannya menemui beberapa kendala dan hambatan yang memerlukan tindak

Tabel 3. 10
Analisis Keberhasilan / Kegagalan dan Tindak Lanjut

NO	ANALISIS KEBERHASILAN / KEGAGALAN		TINDAK LANJUT
INDIKATOR 1. INDEKS PROFESIONALITAS ASN			
1	Dimensi Kompetensi	• Kualitas data pengembangan kompetensi pegawai yang telah direkon tidak akurat • ASN yang sudah mengikuti Diklat 20 JP yang tidak mendapatkan nilai kinerja maksimal (Sangat Baik) tidak bisa mendapatkan nilai maksimal	• Mereplikasi program Webinar “ASN Belajar” dari BPSDM Prov. Jatim dengan mewajibkan JFT dan JFU yang jabatannya sesuai dengan tema webinar untuk mengikuti webinar tersebut • Informasi Webinar “ASN Belajar” disebar luaskan kepada seluruh ASN melalui WA Gateway maupun Sosial Media yang dimiliki BKPSDM • Penguatan Impelemntasi GAPURA <i>E-Learning</i> BKPSDM • Peningkatan Koordinasi dan Motivasi kepada OPD agar mampu mencapai target kinerja organisasi
2	Dimensi Kinerja	• Pegawai OPD yang mendapatkan insentif tambahan diluar TPP banyak yang tidak menyusun SKP Tahunan • Adanya Kebijakan terkait Pola distrbusi kinerja yang	• Membuat Surat Edaran kepada seluruh OPD untuk Menyusun SKP 2024 di awal tahun 2025 • Peningkatan Koordinasi dan Motivasi kepada OPD agar

NO	ANALISIS KEBERHASILAN / KEGAGALAN	TINDAK LANJUT
INDIKATOR 1. INDEKS PROFESIONALITAS ASN		
	menyebabkan jumlah ASN untuk mendapatkan nilai Sangat Baik terbatas tergantung capaian kinerja organisasi	mampu mencapai target kinerja organisasi

B. Indeks Sistem Merit

Dalam rangka upaya meningkatkan nilai sistem merit Kabupaten Gresik Tahun 2024, berbagai upaya dilakukan oleh BKPSDM sebagai wujud komitmen dalam upaya perbaikan. Berbagai upaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Assesment dengan bekerja sama dengan BKN untuk mendapatkan pemetaan pada sebagian ASN sebanyak 1,977 pegawai.
2. Pembangunan Aplikasi Manajemen Talenta sebagai sistem manajemen karir ASN; dan
3. Menyusun dan menetapkan beberapa peraturan Bupati untuk mendukung pelaksanaan sistem merit;
4. Bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan asistensi secara langsung untuk perbaikan sistem merit Kabupaten Gresik;
5. Meluncurkan **GAPURA** (Gerbang Peningkatan Kompetensi menuju Smart ASN) *E-learning* sebagai upaya mengatasi kesenjangan kompetensi ASN yang dapat diakses oleh seluruh ASN Kabupaten Gresik.
6. Pembangunan Aplikasi kepegawaian yang terintegrasi.

Pada dasarnya pelaksanaan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Gresik menjadi fokus perhatian BKPSDM untuk terus diperbaiki dengan tujuan menciptakan Manajemen ASN sesuai dengan harapan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat hal-hal yang tidak bisa dilengkapi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik untuk mencapai Sistem Merit pada *Kategori Sangat Baik*. Kekurangan tersebut menjadi tantangan kinerja BKPSDM untuk dapat diperbaiki. Adapun kekurangan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 11
Analisis Keberhasilan / Kegagalan dan Tindak Lanjut

NO	ASPEK	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
INDIKATOR 1.2 SISTEM MERIT			
1	Pengembangan Karir	Belum melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana dan menyusun standar kompetensi jabatan tersebut	Menyusun dan menetapkan Standart Kompetensi Jabatan untuk semua level sampai pelaksana
		Belum menyusun pembobotan potensi dan kinerja secara rinci, lalu diaplikasikan dalam Manajemen Talenta	Menyusun dan menetapkan peraturan tentang pembobotan potensi dan kinerja secara rinci, lalu diaplikasikan dalam Manajemen Talenta
		Belum menyusun rencana suksesi	Mengembangkan Aplikasi Manajemen Talenta untuk penyusunan rencana suksesi
		Belum menyusun analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi untuk seluruh pegawai	Menyusun analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi untuk seluruh pegawai
		Belum menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang	Melakukan koordinasi dan menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang
		Belum melaksanakan program diklat sesuai dengan kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai	Melakukan koordinasi dan melaksanakan program diklat sesuai dengan kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai
		Belum melaksanakan praktik kerja/pertukaran pegawai	Menyusun kebijakan atau peraturan tentang praktik kerja/pertukaran pegawai serta melaksanakan praktik kerja sesuai peraturan tersebut
2	Promosi dan Mutasi	Pelaksanaan pola karir berdasarkan manajemen talenta dan rencana suksesi	Melakukan pengembangan aplikasi manajemen talenta sebagai pelaksanaan pola karir
		Pengisian jabatan administrator dan pengawas belum dilakukan dengan menggunakan metode <i>Assessment</i>	Melakukan koordinasi dengan BKN untuk rekomendasi penggunaan aplikasi manajemen talenta untuk pengisian jabatan
3	Manajemen Kinerja	Penyelenggaraan diklat dan workshop belum didasarkan pada permasalahan kinerja yang telah dianalisis	Melakukan analisis untuk penyelenggaraan diklat dan workshop sesuai dengan permasalahan kinerja
5	Perlindungan dan Pelayanan	Belum menyusun regulasi sebagai payung hukum terkait dengan program tali asih pensiun dan santunan kematian Pemberian bantuan hukum belum dilaksanakan	Menyusun dan menetapkan regulasi terkait program tali asih pensiun dan santunan kematian Pemberian bantuan hukum belum dilaksanakan

3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Gresik dalam mencapai sasaran strategis, yang telah ditargetkan dalam Renstra. Adapun sumber daya yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Gresik untuk mencapai target sasaran strategis, adalah SDM Aparatur (Tenaga ASN dan Non ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik), Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Pergeseran Anggaran serta Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun Anggaran 2024 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan. Adapun hasil analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Efektifitas Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	89,8	88,87	98,9	2.759.612.113,00	2.019.621.105,00	73%
	Indeks Sistem Merit	300	310,5	103,5	14.013.251.704,00	11.854.805.105	84%

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat Pagu Anggaran BKPSDM Tahun 2024 adalah sebesar Rp 16.772.863.817,00 dan terealisasi sebesar Rp 13.874.426.210,00 atau sebesar 82,7%. Capaian tersebut masuk dalam kategori Tinggi.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Efisiensi
Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur yang profesional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	98,9	73%	
	Indeks Sistem Merit	103,5	84%	
Rata-Rata		101,2	79%	17%
Kategori		Sangat Tinggi	Sedang	

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017 batas efisiensi adalah -20% sampai dengan 20%. Berikut rumus perhitungan efisiensi :

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

Keterangan:

E : Efisiensi
PAKi : Pagu anggaran keluaran i
RAKi : Realisasi anggaran keluaran i
CKi : Capaian keluaran i

Dengan mengacu pada rumus tersebut maka diperoleh efisiensi sebagai berikut :

$$E = \frac{296.584.333.687,70}{1.426.712.855.652,00} \times 100\% \\ = 17 \%$$

Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Gresik menunjukkan hasil rata-rata capaian kinerja sebesar 101,2% dengan kategori “SANGAT TINGGI” dan rata-rata capaian anggaran sebesar 79% dengan kategori “TINGGI” dan efisiensi sebesar 17%.

3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Pengukuran Capaian Kinerja organisasi berikutnya adalah menganalisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja pada Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik. Adapun analisis

keberhasilan/kegagalan program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Analisis Keberhasilan/Kegagalan Program dan Kegiatan

PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KETERANGAN
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase fasilitas terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	100%	100%	100%	Menunjang
	Nilai SAKIP BKPSDM	A	A	100%	Menunjang
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	Menunjang
Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"	100%	99,9%	99,9%	Menunjang
	Persentase Kedisiplinan ASN	100%	96,3%	96%	Menunjang
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan kebutuhan	90%	93%	103%	Menunjang
	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	100%	100%	100%	Menunjang
	Persentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	90%	99%	109%	Menunjang
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan	Persentase Pengadaan CPNS selama setahun	100%	100%	100%	Menunjang

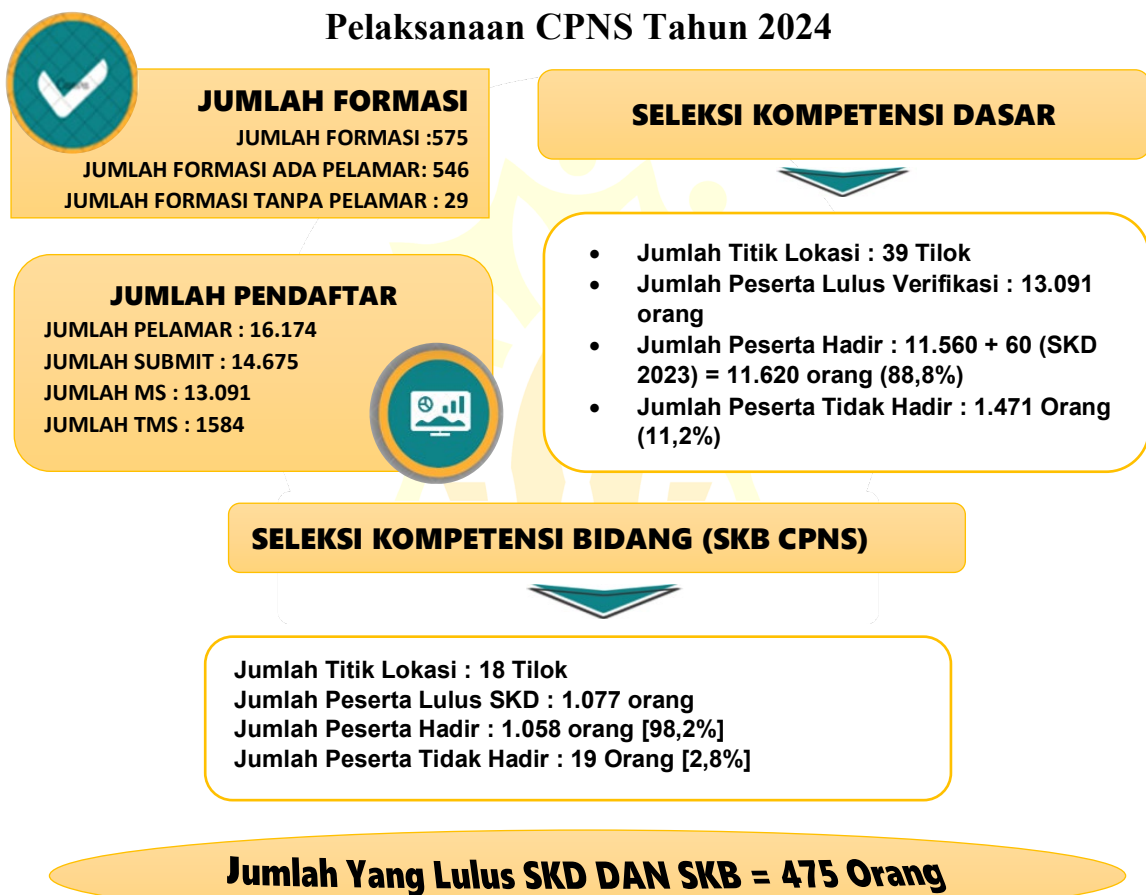


Informasi Kepegawaian	Persentase tingkat akurasi data kepegawaian	100%	100%	100%	Menunjang
	Persentase peningkatan pembinaan anggota Korpri	100%	100%	100%	Menunjang
	Tingkat Kematangan Layanan Kepegawaian	4	4	100%	Menunjang
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penataan formasi sesuai kompetensi	100%	100%	100%	Menunjang
	Persentase kenaikan pangkat tepat waktu	100%	100%	100%	Menunjang
	Presentasi KGB tepat waktu	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN sakit menahun yang di uji kelayakan kesehatan oleh TIM penguji kesehatan	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang mengumpulkan SKP Sesuai dengan Standar yang berlaku	100%	100%	100%	Menunjang
	Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai	4	4	100%	Menunjang
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	72%	90%	125%	Menunjang
	Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	80%	54%	68%	Menunjang
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun	100%	100%	100%	Menunjang
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun	100%	50%	100%	Menunjang
	Tingkat Kematangan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia	3	3	100%	Menunjang
	Persentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN	100%	100%	100%	Menunjang

Berdasarkan tabel di atas pada Tahun 2024, BKPSDM Kabupaten Gresik melaksanakan 3 (tiga) Program, 11 (sebelas) Kegiatan, dan 30 (tiga puluh) Sub Kegiatan. Adapun secara keseluruhan, capaian indikator kinerja masing-masing kegiatan telah memenuhi target yaitu 100%. Beberapa kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Pengadaan Pelaksanaan rekrutmen CASN yaitu CPNS dan PPPK Formasi Tahun 2024:

Pelaksanaan CPNS Tahun 2024





PELAKSANAAN PPK 2024

PPK TAHAP 1



JUMLAH FORMASI
JUMLAH FORMASI : 575
JUMLAH FORMASI ADA PELAMAR : 546
JUMLAH FORMASI TANPA PELAMAR : 29

PPK TAHAP 2



PENDAFTARAN PESERTA

Peserta Submit Dari
Tanggal 17 November
Tanggal 20 Januari 2025



SELEKSI ADMINISTRASI

Pelaksanaan Seleksi
Administrasi Sampai 3
Februari 2025



**Proses
Pengumuman
Dan Pelaksanaan
Seleksi Masih
Menunggu
Arahan BKN**

JUMLAH NON ASN KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025

JUMLAH NON ASN THK 2 & DATA BASE BKN TAHUN 2022 = 2.286
FORMASI PPPK (TAHAP 1 & 2) YANG TERISI = 570 ORANG
FORMASI PPPK PARUH WAKTU SEBANYAK = 1.482 ORANG

BERDASARKAN DATA YANG TERDAFTAR PADA PPPK TAHAP 2 JUMLAH NON ASN YANG MINIMAL
SUDAH BEKERJA 2 TAHUN YANG BELUM TERAKOMODIR PADA DATA BASE BKN SEBANYAK 1.755
ORANG

**DIKLAT
FUNGSIONAL**

1. Diklat Perencana
Diikuti oleh 14 Peserta
2. Diklat Analisis Kebijakan

**DIKLAT
TEKNIS**

1. Pelatihan Analisis Kebutuhan Diklat
Diikuti oleh 40 Peserta
2. Pelatihan Evaluasi Dampak Diklat
Diikuti oleh 40 Peserta
3. Pelatihan dan Sertifikasi Pengadaan
Barang/ Jasa Pemerintah
Diikuti oleh 40 Peserta
4. Pelatihan Konvensi Hak Anak
Diikuti oleh 40 Peserta
5. Pelatihan Sistem Pemerintahan Berbasis
Elektronik (SPBE)
Diikuti oleh 120 Peserta

**DIKLAT
STRUKTURAL**

1. PKP
Diikuti oleh 30 Peserta
2. PKA
Diikuti oleh 30 Peserta
3. PKN
Diikuti oleh 2 Peserta

**BKPSDM**
KABUPATEN GRESIK**#AKHLAK**
BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Legal Adaptif Responsif**#bangga
melayani
bangsa**

APLIKASI GAPURA



Aplikasi e-learning berbasis web yang menyediakan berbagai **Pelatihan secara online** untuk dapat di akses oleh **seluruh ASN** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik

2. Kegiatan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan ASN

1. **Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT**
Untuk 4 Jabatan
2. **Pelaksanaan Pelatihan**
Sebanyak 3 Kali
3. **Penyerahan SK Kenaikan Pangkat**
Sebanyak 674 PNS
4. **Penyerahan SK Pensiun**
Sebanyak 401 PNS
5. **Penyerahan SK Gaji Berkala**
Sebanyak 3.342 PNS
6. **Penyerahan SK Jabatan Pelaksana**
Sebanyak 150 PNS
7. **Penyerahan SK Kenaikan Jabatan Fungsional**
Sebanyak 186 PNS



3. Pelaksanaan *Assesment Center*

Penilaian Kompetensi ASN

Pemerintah Kabupaten Gresik Tahun 2024



Dilaksanakan selama **5 hari** yang dibagi menjadi **2 gelombang**

Diikuti oleh **1.977 PNS** (22 % dari jumlah pegawai) dari total 2.014 PNS yang telah di daftarkan dengan tingkat kehadiran mencapai 98%.

Pegawai yang belum melaksanakan Penilaian Kompetensi ASN sebanyak **6.916 Orang** (78% dari jumlah pegawai)

Rencana Tahun 2025 dengan pagu anggaran yang ada akan melaksanakan Penilaian Kompetensi ASN sebanyak **1200 Pegawai**.

3.2

REALISASI ANGGARAN

Pagu anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 mengalami beberapa kali perubahan, dengan rincian:

1. Pagu APBD Murni Tahun 2024 : 16.849.784.678
2. Pagu APBD Perubahan : 16.772.863.817

Adapun realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024 adalah sebagai berikut:



Tabel 3. 14
Realisasi Anggaran
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2024

NO	URAIAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	16.772.863.817,0 0	13.874.426.209,9 9	82,72
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	9.618.152.245,00	9.225.553.361,00	96,23
1	KEGIATAN PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	54.910.571,00	45.280.450, 00	82,46
(1)	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah	22.503.343,00	22.315.700,00	99,17
(2)	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	32.407.228,00	22.964.750,00	70,86
2	KEGIATAN ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	6.805.970.322,00	6.650.379.445,00	97,71
(3)	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.800.056.816,00	6.645.181.045,00	97,72
(4)	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.913.506,00	5.189.400,00	87,91
(5)	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	0	0	0
3	KEGIATAN ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	2.370.748.752,00	2.182.829.908,00	92,07
(6)	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	671.369.632,00	602.462.509,00	89,74
(7)	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	63.874.801,00	64.236.000,00	100,00
(8)	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	82.610.244,00	81.704.090,00	98,90
(9)	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundangan-undangan	6.419.250,00	5.999.400,00	93,46
(10)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	635.503.000,00	606.166.786,00	95,38
(11)	Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	910.971.825,00	822.261.123,00	90,26



NO	URAIAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
4	KEGIATAN PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	175.134.000,00	174.939.600,00	99,89
(12)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	175.134.000,00	174.939.600,00	99,89
5	KEGIATAN PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	211.386.600,00	202.123.958,00	95,62
(13)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	199.798.600,00	190.762.958,00	95,48
(14)	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	11.590.000,00	11.361.000,00	98,02
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4.395.099.459,00	2.599.251.744,00	59,14
6	KEGIATAN PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN	849.062.950,00	501.910.131,00	59,11
(15)	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	661.801.059,00	358.596.670,00	54,18
(16)	Sub Kegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	110.561.791,00	89.395.696,00	80,86
(17)	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	76.700.100,00	53.917.765,00	70,30
7	KEGIATAN MUTASI DAN PROMOSI ASN	901.170.841,00	677.157.779,00	75,14
(18)	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	60.715.568,00	44.016.250,00	72,50
(19)	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	240.456.122,00	188.903.650,00	78,56
(20)	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	599.999.151,00	444.237.879,00	74,04
8	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	2.180.739.516,00	1.281.768.900,00	58,78
(21)	Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	31.202.230,00	11.578.100,00	37,11
(22)	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	1.509.099.586,00	1.212.104.500,00	80,32
(23)	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	151.194.812,00	4.380.000,00	2,90



NO	URAIAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(24)	Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	489.242.888,00	53.706.300,00	10,98
9	KEGIATAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	464.126.152,00	138.414.934,00	29,82
(25)	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.378.514,00	17.729.374,00	69,86
(26)	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	341.878.736,00	82.920.000,00	24,25
(27)	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	66.640.902,00	36.634.560,00	54,97
(28)	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30.228.000,00	1.131.000,00	3,74
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.759.612.113,00	2.019.621.105,00	73,18
10	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS	1.181.131.656,00	554.808.145,00	46,97
(29)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.181.131.656,00	554.808.145,00	46,97
11	KEGIATAN SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	1.578.480.457,00	1.464.812.960,00	92,80
(30)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.578.480.457,00	1.464.812.960,00	92,80



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK



BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan BKPSDM yang telah terlaksana pada Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa:

1. Realisasi Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024 mengalami penurunan yang tidak signifikan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Capaian Indikator Kinerja Utama Indeks Profesionalitas ASN adalah sebesar 98,9% dari target yang telah ditetapkan, sedangkan capaian Indikator Kinerja Utama Indeks Sistem Merit adalah 103,5% dari target. Capaian tersebut menunjukkan penurunan BKPSDM dalam pelaksanaan kegiatan di Tahun 2024.
2. Realisasi Anggaran BKPSDM juga berada pada presentasi yang baik. Pagu PAPBD Tahun 2024 sebesar Rp16.772.863.817,00 dan Realisasi sebesar Rp13.874.426.209,99 yang berarti capaian Kinerja Anggaran BKPSDM Tahun 2024 adalah sebesar 82,72%.

4.2 SARAN

Berdasarkan rekomendasi dari KASN terkait Penerapan Sistem Merit Tahun 2024 dan hasil evaluasi atas kinerja BKPSDM Tahun 2024, terdapat saran yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan BKPSDM Tahun 2024 sebagai berikut:

1. Perlu segera dilaksanakan pengukuran kompetensi bagi seluruh pegawai, baik dengan menggunakan metode *Assessment Center* maupun dengan menggunakan metode lain yang dapat menghemat anggaran. Pelaksanaan pengukuran kompetensi pegawai akan sangat menunjang ketercapaian indikator-indikator yang saling berkaitan pada Penerapan Sistem Merit.

2. Perlu segera menyusun dasar hukum dan mekanisme pelaksanaan praktik kerja, pertukaran pegawai, *coaching*, dan *mentoring*, sehingga pada Tahun 2025 pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui praktik kerja, pertukaran pegawai, *coaching*, dan *mentoring* dapat dilaksanakan.
3. Perbaiki kualitas data kompetensi sebagai dasar dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN.





BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

LAMPIRAN



LAMPIRAN I

DOKUMEN PK BKPSDM TAHUN 2024


PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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 : AMINATUN HABIBAH
Jabatan : Plt. 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, 31 Oktober 2024
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 197603051995111001

PIHAK KEDUA
PLT. BUPATI GRESIK


AMINATUN HABIBAH

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	89.8
		2 Indeks Sistem Merit	305

No	Kode Rekening	Program	Anggaran	Keterangan
1	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 9,618,152,245	PAPBD
2	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 4,395,099,459	PAPBD
3	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 2,759,612,113	PAPBD
Jumlah			Rp. 16,772,863,817	

Gresik, 31 Oktober 2024
PIHAK KESATU
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA


AGUNG ENDRO DWI SETYO UTOMO, S.STP., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 197603051995111001

PIHAK KEDUA
PLT. BUPATI GRESIK


AMINATUN HABIBAH

