



Pemerintah Kota Kediri

LKJIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KOTA KEDIRI

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

2021





DAFTAR ISI

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Halaman
DAFTAR ISI	I
KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI	1
C. PERMASALAHAN UTAMA ORGANISASI	2
BAB II PERENCANAAN KINERJA	3
A. RENCANA STRATEGIS.....	3
B. PERJANJIAN KINERJA	5
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	6
A. CAPAIAN KINERJA	6
A.1 CAPAIAN KINERJA INDIKATOR TUJUAN.....	7
A.2 CAPAIAN KINERJA INDIKATOR SASARAN.....	12
B. REALISASI ANGGARAN.....	25
C. EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA	26
BAB IV PENUTUP.....	29



KATA PENGANTAR

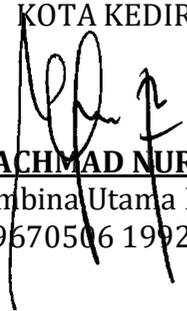
Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kediri ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2021. Laporan Kinerja ini merupakan tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM Kota Kediri Tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis BKPSDM Kota Kediri Tahun 2020-2024.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada pimpinan daerah serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap bidang di lingkungan BKPSDM Kota Kediri. Kinerja BKPSDM Kota Kediri diukur atas dasar penilaian indikator kinerja utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Kediri Tahun 2021.

Berdasarkan analisis dan evaluasi objektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja BKPSDM Kota Kediri Tahun 2021 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan BKPSDM Kota Kediri pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja secara keseluruhan dalam mewujudkan manajemen kepegawaian yang bersih dan profesional.

Kediri, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI


Ir. UN ACHMAD NURDIN, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19670506 199202 1 003



IKHTISAR EKSEKUTIF

Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan aparatur yang profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajemen ASN meliputi manajemen PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam menyelenggarakan manajemen ASN dianut asas efektif dan asas efisien yakni sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

Secara keseluruhan capaian kinerja BKPPD Kota Kediri tahun 2020 dinyatakan “berhasil”, karena capaiannya rata-rata diatas 90% dari target. Meskipun masih terdapat indikator yang belum mencapai target 100% yaitu persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi. Secara keseluruhancapaian Kinerja BKPPD Kota Kediri tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Kedepannya untuk mencapai Tujuan BKPPD Kota Kediri yaitu Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Pemerintah Kota Kediri diperlukan koordinasi dan peningkatan kerja sama dengan berbagai instansi di pusat maupun daerah yang dilakukan dengan lebih intensif, mengingat berbagai target indikator hanya dapat dicapai dengan melibatkan segenap instansi pemerintah.

Untuk mendukung capaian kinerja tahun 2020 telah direalisasikan anggaran yang berasal dari APBD Kota Kediri sebesar Rp. 14.667.701.489,89 telah direalisasi sebesar Rp. 9.745.699.664,00 atau 66,44% Apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian sasaran sebesar 90% menunjukkan adanya efektivitas penggunaan anggaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja (LKjIP) adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah jo. Pasal 1 angka 11 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penyusunan LKjIP juga diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Format LKjIP pada dasarnya menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi; rencana dan target kinerja yang ditetapkan; pengukuran kinerja; dan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud (termasuk analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya). Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusun LKjIP Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri.

B. Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 86 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijabarkan bahwa BKPSDM mempunyai kedudukan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dengan kedudukan tersebut BKPSDM mempunyai Tugas membantu Walikota Kediri dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan.

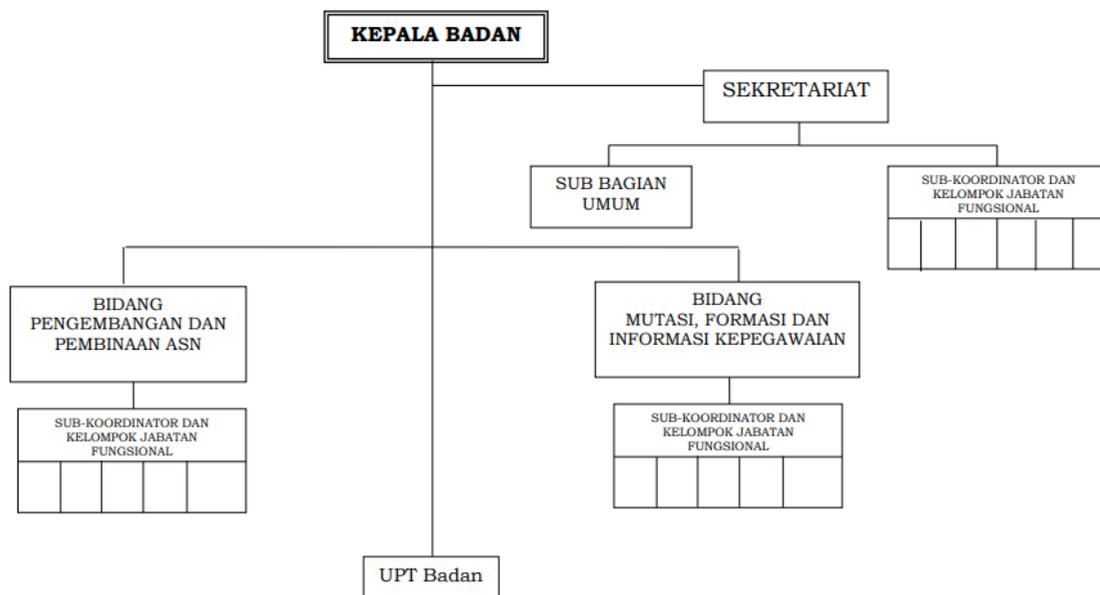
Pelatihan Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan



- c. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pelaksanaan administrasi Badan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugasnya.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia dapat digambarkan sebagai berikut :



C. Permasalahan Utama Organisasi

Berdasarkan gambaran umum pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, permasalahan utama yang dihadapi dalam upaya manajemen kepegawaian Pemerintah Kota Kediri saat ini adalah :

1. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada system penilaian kinerja berbasis merit system;
2. Pengembangan kompetensi ASN belum berbasis data pemetaan talenta;
3. Komposisi ASN belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan jabatan;
4. Peningkatan pelayanan administrasi Kepegawaian yang harus mengakomodir tuntutan ASN Kota Kediri dengan memanfaatkan teknologi informasi yang handal.
5. Belum optimalnya penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kota Kediri.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan kemana suatu organisasi akan diarahkan dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan. Rencana Strategis BKPSDM Kota Kediri dibuat berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2020-2024 yang memuat Visi Pembangunan Kota Kediri Periode 2020-2024 yaitu *“Kota Kediri Unggul dan Makmur dalam Harmoni”*.

Visi pembangunan Walikota Kediri dijabarkan kedalam 4 (empat) misi dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban, BKPSDM Kota Kediri mendukung tercapainya Misi 1 yaitu *“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan, dan Berintegritas berorientasi pada Pelayanan Prima dan Teknologi Informasi”*.

Misi 1 dijabarkan kedalam Tujuan *“Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih berorientasi pada Pelayanan Prima dan Optimalisasi Teknologi Informasi”* dan Sasaran *“Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih”*. Elemen terpenting untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan ini yaitu melalui pembangunan sistem birokrasi yang kuat. Upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi harus didukung dengan kompetensi aparat yang profesional, sistem kerja yang jelas dan terukur serta adanya sistem modern berbasis IPTEK menuju pengelolaan pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Governance)

Guna mendukung terwujudnya sasaran tersebut, BKPSDM Kota Kediri telah menetapkan tujuan, sasaran, alternatif strategi dan kebijakan serta program pendukung yang efektif dan efisien yang dituangkan kedalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode 2020-2024 sebagaimana tabel berikut ini :



VISI		: Kota Kediri Unggul dan Makmur dalam Harmoni		
MISI 1		: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih transparan dan berintegritas berorientasi pada pelayanan prima dan teknologi informasi		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Program
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah	1 Meningkatkan kompetensi dan Kinerja aparatur	1 Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan, Diklat Teknis dan Workshop/ Seminar/ Sejenis secara optimal dan tepat sasaran	1 Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN Kota Kediri sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan Penyusunan Kebutuhan Prioritas Pengembangan Kompetensi berdasarkan hasil pengolahan data Indeks Profesionalisme ASN	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Program Pengembangan Aparatur
		2 Melaksanakan penilaian prestasi kerja yang terukur dan obyektif serta menerapkan system kedisiplinan tinggi	1 Monitoring penilaian kerja dan disiplin ASN berbasis elektronik yang kemudian dijadikan dasar pemberian tunjangan kinerja dan penghargaan ASN	Program Peningkatan Disiplin Aparatur
	2 Meningkatkan Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Kepegawaian	1 Menempatkan Jabatan Struktural sesuai kompetensinya dan melaksanakan rekrutmen ASN sesuai kebutuhan formasi	1 Melaksanakan Uji Kompetensi bagi Jabatan Struktural, menetapkan kebijakan rekrutmen terbuka JPT dan Melaksanakan rekrutmen ASN berdasarkan dokumen ANJAB dan ABK	Program Peningkatan Kualitas Manajemen dan Informasi ASN
		2 Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan layanan administrasi kepegawaian	1 Upgrade Sistem Informasi Kepegawaian serta mereview Standar Operasional Prosedur Layanan Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan layanan ASN terkini	Program Pelayanan ASN
	3 Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPPD Kota Kediri	1 Penguatan komitmen pemangku jabatan dan penerapan anggaran berbasis kinerja	1 Keselarasan antar dokumen perencanaan dan perencanaan kinerja yang berorientasi hasil	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
			2 Pengukuran kinerja berjenjang dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
3 Peningkatan sarana prasarana perkantoran dan Pengelolaan pertanggungjawaban anggaran secara tepat waktu			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	



B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan ikhtisar kesepakatan rencana kinerja yang akan dicapai pada Tahun Anggaran 2021 oleh seluruh unit kerja. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 dapat dijabarkan sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program Pendukung	Anggaran
1	Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN	Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	29	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.268.161.850
		Persentase ASN dengan kategori nilai kinerja 'Cukup Baik' dan 'Baik'	99,71%	Program Kepegawaian Daerah	919.986.100
2	Meningkatkan Kualitas Penempatan ASN dan Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi	75%	Program Kepegawaian Daerah	5.007.942.300
		Indeks Pelayanan Kepegawaian	3,36		
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	A	Program Penunjang Urusan Pemerintah Kabupaten/ Kota	7.992.618.955
		Jumlah Temuan Audit Internal/ Eksternal	10		
Jumlah					15.193.709.205



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan mengacu pada Indikator kinerja beserta target masing-masing sasaran dan kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Untuk melakukan pengukuran kinerja dalam LKjIP ini, digunakan 2 (dua) metode pengukuran, yaitu:

1. Metode Evaluasi Kinerja

Metode ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK). PKK dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode PKK dilakukan untuk mengevaluasi secara internal atas kelemahan yang terjadi pada organisasi dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

2. Metode Pengukuran Pencapaian Sasaran

Metode ini menggunakan formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS). PPS dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran dengan realisasinya. Dengan perbandingan ini akan diketahui ada atau tidaknya perbedaan capaian sasaran dengan target yang diharapkan. Apabila terjadi perbedaan, maka perbedaan tersebut dianalisis guna mengetahui penyebab ketidakberhasilan capaian kinerja yang kemudian digunakan untuk menetapkan strategi peningkatan kinerja yang bersangkutan di masa mendatang. Metode ini bermanfaat untuk memberi gambaran tentang pelaksanaan misi organisasi.

Pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam laporan ini berbasis pada penilaian sendiri (self assessment) dengan menggunakan kategori capaian kinerja sebagai berikut:

No.	Jumlah Nilai	Kategori
1.	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2.	76% ≤ 90 %	Tinggi
3.	66% ≤ 75%	Sedang
4.	51% ≤ 65%	Rendah
5.	≤ 50%	Sangat Rendah

Berdasarkan Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) dan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia, analisis terhadap masing-masing indikator sasaran dan program adalah sebagai berikut:

A.1 Capaian Kinerja Indikator Tujuan

Tujuan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024 adalah “**Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah**”. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam indikator :

Indikator Kinerja Tujuan	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Satuan	Kondisi Awal 2018	Target Tahun 2021
Indeks Profesionalisme ASN	Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN dengan kriteria pengukuran (1) dimensi kualifikasi (2) dimensi kompetensi (3) dimensi kinerja dan (4) dimensi disiplin $\text{IdxPro ASN} = \text{IdxPro Kualifikasi} + \text{IdxPro Kompetensi} + \text{IdxPro Kinerja} + \text{IdxPro Disiplin}$	-	53	73

Adapun kategori tingkat profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

- Nilai 91 - 100 = berkategori sangat tinggi
- Nilai 81 - 90 = berkategori tinggi
- Nilai 71 - 80 = berkategori sedang
- Nilai 61 - 70 = berkategori rendah
- Nilai > 60 = berkategori sangat rendah

Berikut rincian penilaian Indeks Profesionalisme ASN Pemerintah Kota Kediri Tahun 2021 :

Instansi	Jumlah PNS yg diukur	Dimensi				Nilai	Kategori
		Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
Pemerintah Kota Kediri	3.979	13	29,76	25	4.98	72,74	Sedang

Sumber : Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN by BKPSDM Kota Kediri Tahun 2021

Berikut penjelasan setiap unsur dimensi yang berpengaruh pada tingkat profesionalitas ASN Pemerintah Kota Kediri :

Dimensi Kualifikasi

Dimensi kualifikasi adalah dimensi yang menggambarkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan/keahlian khusus sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya.



Nilai Indeks Dimensi Kualifikasi PNS Kota Kediri Tahun 2021 adalah 13%. Apabila angka tersebut kita konversikan kedalam range nilai 0 - 100 dengan pembandingan bobot tertinggi dimensi kualifikasi yaitu 25% maka didapat nilai kualifikasi PNS Kota Kediri adalah "52" dan berkategori "Sangat Rendah". Hal ini disebabkan oleh masih tingginya ASN Kota Kediri yang menempuh pendidikan formal dibawah perguruan tinggi.

Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi adalah dimensi yang menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan yang tercermin melalui perilaku kerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Nilai Indeks Dimensi Kompetensi Profesionalisme ASN Kota Kediri Tahun 2021 adalah 29,76%. Apabila angka tersebut dikonversikan kedalam nilai range 0-100 dengan pembandingan nilai bobot dimensi kompetensi maksimal 40%, maka didapatkan nilai "74,4" dengan kategori "Sedang". Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan diklat kepemimpinan/diklat fungsional/diklat teknis/Sosialisasi/Sejenis bagi ASN Kota Kediri sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah.

Dimensi Kinerja

Dimensi yang menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Nilai Indeks Dimensi Kinerja ASN Kota Kediri Tahun 2021 adalah 25%. Apabila angka tersebut dikonversikan kedalam nilai range 0-100 dengan pembandingan nilai bobot dimensi kinerja maksimal 30%, maka didapatkan nilai "83,63" dengan kategori "Tinggi". Pencapaian tersebut merupakan suatu keharusan bagi seluruh ASN Kota Kediri karena dengan kinerja yang tinggi dapat menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian target Organisasi Pemerintah Daerah.

Dimensi Disiplin

Dimensi disiplin adalah dimensi yang menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan



dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan.

Nilai Indeks Dimensi Disiplin ASN Kota Kediri Tahun 2021 adalah 4,98%. Apabila angka tersebut dikonversikan kedalam nilai range 0-100 dengan pembandingan nilai bobot dimensi disiplin maksimal 5%, maka didapatkan nilai "99,6" dengan kategori "Sangat Tinggi". Pencapaian tersebut tidak lepas dari kebijakan pencegahan dan penindakan pelanggaran disiplin ASN secara tegas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kota Kediri melalui Inspektorat dan BKPPD Kota Kediri dengan memanfaatkan instrumen e-Presensi dan e-Kinerja.

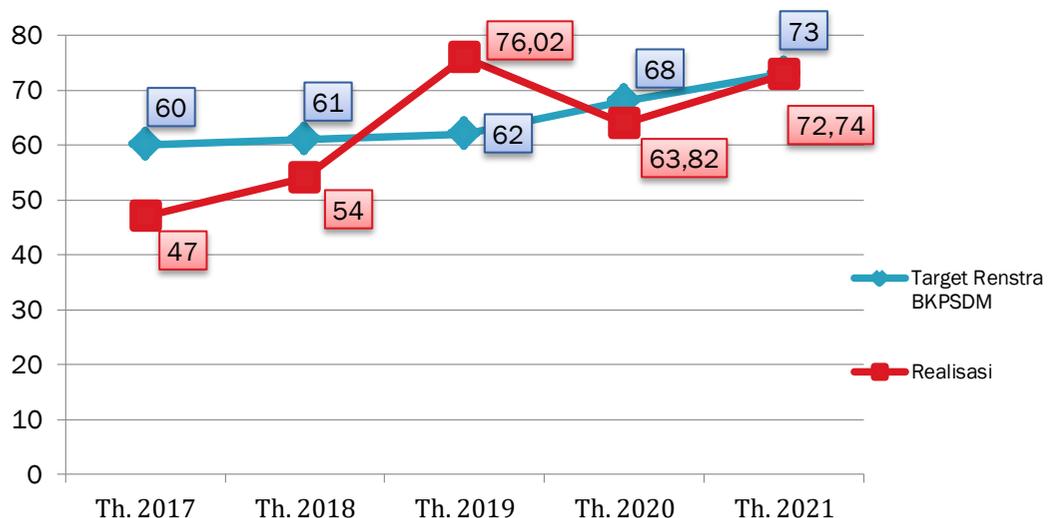
» Perbandingan antara Target Kinerja dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Perbandingan realisasi Indeks Profesionalisme ASN Kota Kediri jika dibandingkan dengan Target Perjanjian Kinerja Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tujuan OPD	Indikator Tujuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
		%	%	%	
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalisme ASN	73%	72.74%	99,64%	Tinggi

» Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perkembangan angka Indeks Profesionalisme ASN selama 2017-2020 dapat dilihat pada grafik berikut :

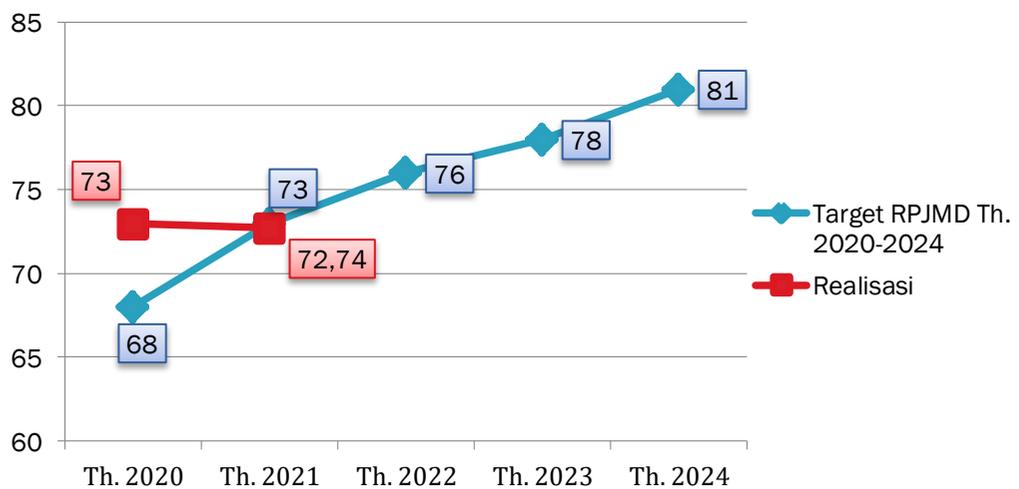




Terlihat bahwa rata-rata nilai Indeks Profesionalisme ASN Kota Kediri dari tahun ke tahun mengalami kenaikan meskipun pada tahun 2020 mengalami penurunan dikarenakan adanya perubahan metode pengukuran, dimana yang sebelumnya diukur secara mandiri oleh BKPSDM dengan sumber data SIMPEG Kota Kediri yang kemudian diverifikasi oleh BKN diubah pengukurannya menggunakan metode pengukuran secara online oleh BKN dengan sumber data SAPK yang mana SAPK tidak terintegrasi dengan SIMPEG Kota Kediri.

» **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan target Indikator Sasaran RPJMD Periode Tahun 2020-2024**

Berikut realisasi Indeks Profesionalisme ASN Kota Kediri jika dibandingkan dengan Target RPJMD Pemerintah Kota Kediri Tahun 2020-2024 :

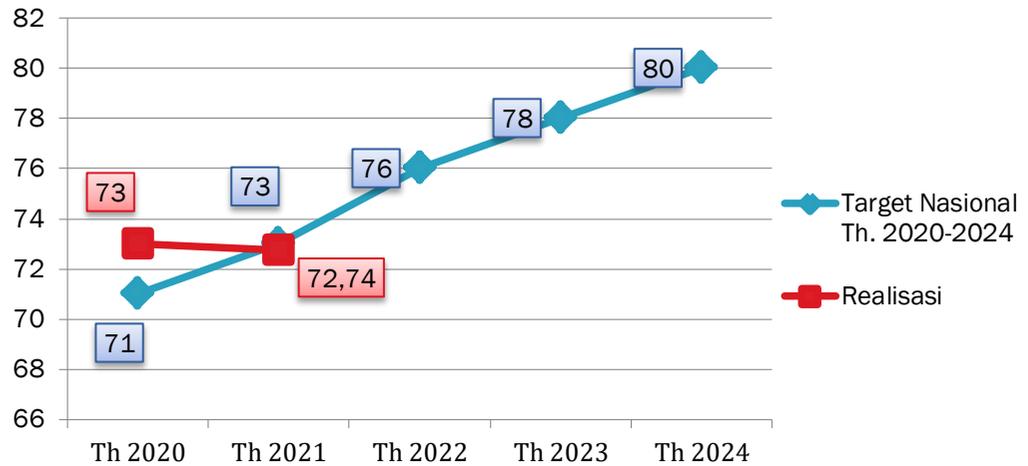


Jika dibandingkan dengan target akhir Indeks Profesionalisme ASN pada RPJMD Tahun 2020-2024 yaitu 81, maka didapat nilai capaian 89,80%.

Untuk dapat mencapai target akhir RPJMD, diperlukan upaya yang cukup besar guna mengejar 10,2% target yang belum tercapai.

» **Perbandingan Realisasi IPA Pemerintah Kota Kediri Tahun 2021 dengan Target IPA Nasional yang ditetapkan dalam Renstra Kemenpan-RB Tahun 2020-2024.**

Berikut realisasi Indeks Profesionalisme ASN Kota Kediri jika dibandingkan dengan Target Capaian IP ASN Nasional yang ditetapkan dalam Renstra Kementerian PANRB Tahun 2020-2024 :



Jika dibandingkan dengan target akhir Indeks Profesionalisme ASN pada RPJMD Tahun 2020-2024 yaitu 81, maka didapat nilai capaian 90,92%. Untuk dapat mencapai target akhir IP ASN Nasional, diperlukan upaya yang cukup besar guna mengejar 9,08% target yang belum tercapai

Berdasarkan perbandingan realisasi IP ASN Kota Kediri Tahun 2021 dengan target IP ASN tingkat daerah maupun nasional dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme ASN Kota Kediri tergolong cukup berhasil dan ASN Kota Kediri cukup mampu mengikuti tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang prima.

Keberhasilan pencapaian target target IPA Kota Kediri dipengaruhi oleh :

1. Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Kota Kediri beserta seluruh Pimpinan OPD untuk terus meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Kediri baik melalui dukungan APBD Kota Kediri maupun bantuan lembaga/instansi;
2. Semangat dan kesadaran ASN Kota Kediri untuk terus meningkatkan kompetensinya dengan aktif mengikuti Diklat/Bimtek/Sosialisasi atau kajian literasi mandiri guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan;
3. Pengawasan, pemeriksaan dan penindakan pelanggaran disiplin ASN yang dilakukan secara tegas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pimpinan OPD; dan
4. Penetapan target dan evaluasi kinerja ASN yang dilakukan secara tepat waktu oleh masing-masing Pimpinan OPD.

Pencapaian target IPA Kota Kediri Tahun 2021 dipengaruhi langsung oleh pelaksanaan Program :

1. Program Kepegawaian Daerah
Kemudahan proses tugas belajar dan ijin belajar, monitoring dan evaluasi kinerja ASN, Pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin ASN



2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengiriman peserta diklat teknis, diklat kepemimpinan dan diklat pelatihan dasar.

A.2 Capaian Sasaran Organisasi

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri Tahun 2020-2024. Pencapaian kinerja tahun anggaran 2021 sudah mengacu dan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT) 2021 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021 beserta revisinya. Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 dapat diuraikan sebagai berikut :

SASARAN 1 : MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA ASN

Keberadaan ASN di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh ASN. Peningkatan kompetensi ini diharapkan berbanding lurus dengan kinerja ASN baik dalam tatakelola pemerintahan maupun peningkatan kualitas pelayanan publik dan memunculkan ide-ide kreatif guna meningkatkan nilai jual daerah.

Sasaran Meningkatnya Kompetensi dan Kinerja ASN diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja yaitu Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi dan Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik'.

Indikator Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi

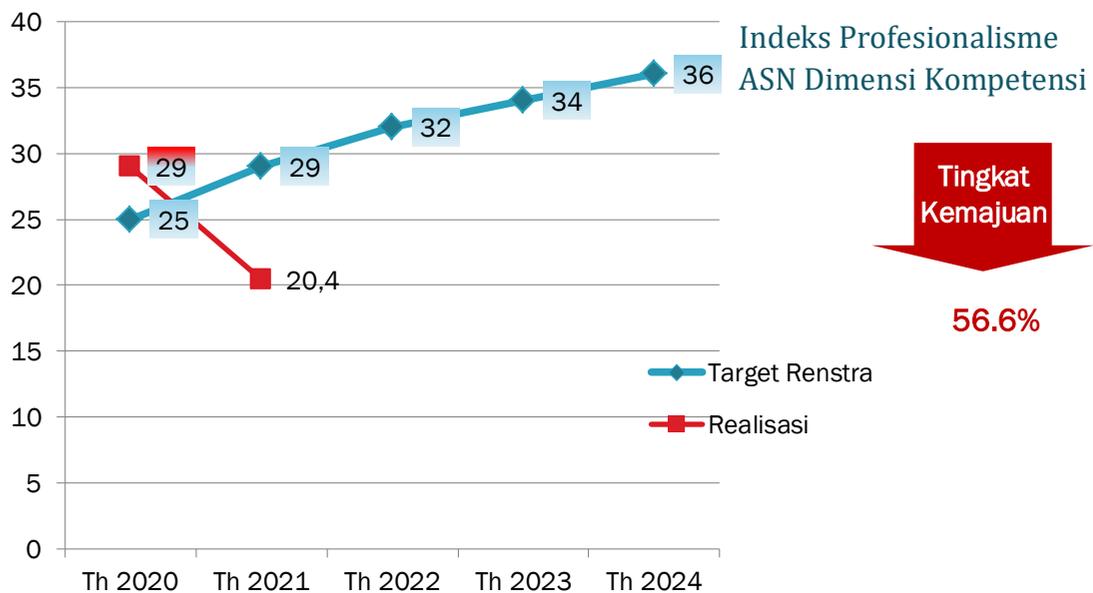
Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi merupakan salah satu instrumen data/informasi Indeks Profesionalisme ASN mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Sejenis. Dimensi Kompetensi



Berikut realisasi dan capaian kinerja indikator Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN Tahun 2021 apabila dibandingkan dengan realisasi dan capaian kinerja tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi				Capaian			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN	Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	12	32	29	20.40	-	-	119.12%	70,34%
	Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik'	97%	93%	93%	98.37%	-	-	93,01%	98.65%

Berikut realisasi kinerja Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN Tahun 2021 jika dibandingkan dengan target Rencana strategis BKPSDM Tahun 2020-2024 Kota Kediri :



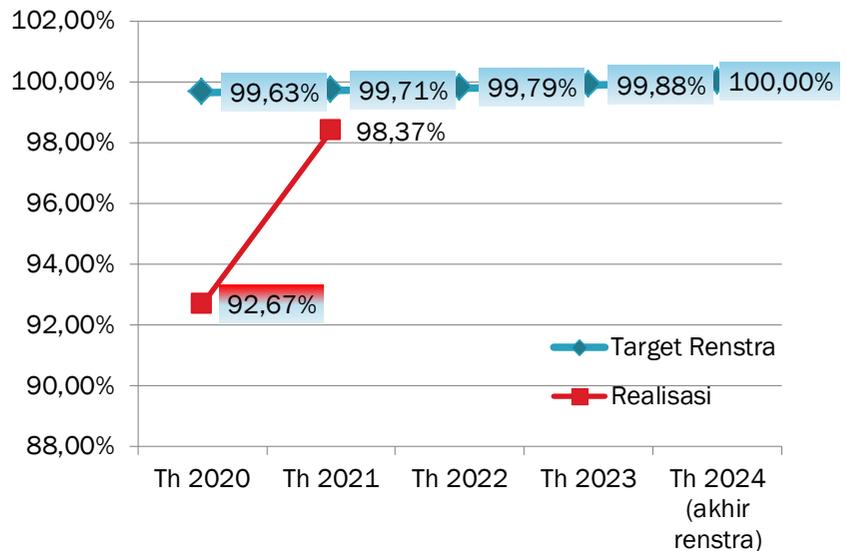
Sesuai perencanaan target dokumen Renstra BKPSDM, capaian Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi ASN Kota Kediri belum mencapai target tahun 2021. Indikator ini memiliki tingkat kemajuan 56.6% untuk mencapai target akhir tahun Renstra BKPSDM Tahun 2020-2024.

Adapun program yang berpengaruh langsung terhadap tercapainya target ini adalah Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur yang berisi kegiatan pengiriman peserta diklat teknis, pelaksanaan diklat kepemimpinan dan pelaksanaan diklat prajabatan bagi CPNS.



Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik'

Tingkat Kemajuan
98%



Sedangkan untuk Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik' masih berada dibawah target indikator Renstra Tahun 2021. Data yang diambil untuk mengisi realisasi nilai sasaran kinerja pegawai diambil dari tahun 2020 selaras dengan pengukuran Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2021, dimana dimensi kinerja diukur menggunakan sumber data SKP ASN Kota Kediri Tahun 2020. Indikator ini memiliki tingkat kemajuan 98.37% untuk mencapai target akhir tahun Renstra BKPPD Tahun 2020-2024.

Adapun program yang berpengaruh terhadap capaian indikator ini adalah Program Kepegawaian Daerah yang berisi kegiatan monitoring dan evaluasi kehadiran ASN, pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin ASN dan usulan perceraian ASN serta monitoring kinerja ASN tahunan.

Hambatan-hambatan dan upaya yang dilakukan dalam pencapaian Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN Tahun 2021 yaitu :

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Predikat					Faktor Pendorong/ Keberhasilan	Hambatan	Strategi Pemecahan
			91% ≤ 100%	76% ≤ 90%	66% ≤ 75%	51% ≤ 65%	≤ 50%			
			Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN	Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	70,34%			√			(1) Ketersediaan program beasiswa non biaya dan proses tugas belajar serta ijin belajar bagi ASN yang mudah (2) Masing-masing Perangkat Daerah diberi kesempatan untuk melakukan kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri	(1) Kesadaran ASN untuk meningkatkan pendidikan formalnya masih rendah (2) Kegiatan pengembangan kompetensi aparatur sesuai dengan kebutuhan layanan OPD belum menjadi prioritas perangkat daerah	(1) Peningkatan fungsi kepegawaian di masing-masing perangkat daerah (2) Peningkatan kompetensi pengelola kepegawaian di masing-masing perangkat daerah (3) Pengembangan teknologi informasi guna pengelolaan pengembangan kompetensi dan kinerja ASN
	Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik'	98,65%	√					Komitmen PPK pengawasan disiplin ASN dan menindak tegas segala jenis pelanggaran melalui pemeriksaan yang obyektif	(1) Kurangnya ketaatan OPD dalam penyusunan Laporan Sasaran Kerja Pegawai secara tepat waktu (2) Masih lemahnya penindakan pelanggaran disiplin oleh Kepala OPD di lingkungan kerjanya	(1) Pembangunan aplikasi penetapan, pengukuran dan pelaporan kinerja ASN secara elektronik (2) Hasil evaluasi pelanggaran disiplin kehadiran ASN dikirimkan dan direkomendasikan pada kepala OPD secara berkala



SASARAN 2 : MENINGKATKAN KUALITAS PENEMPATAN ASN DAN LAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

Penempatan pegawai dapat menentukan kinerja individu maupun kinerja organisasi apabila penempatan pegawai tersebut sesuai dengan keahlian maupun pengalaman kerja. Tujuan penempatan aparatur adalah untuk menempatkan ASN tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan sehingga sumberdaya aparatur yang ada menjadi produktif.

Produktivitas ASN juga ditunjang dengan terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas. Pelayanan administrasi kepegawaian yang mudah, tepat waktu dan tepat hasil menjadikan ASN lebih fokus terhadap peningkatan kinerjanya sehari-hari.

Sasaran Meningkatkan Kualitas penempatan ASN dan Layanan Administrasi Kepegawaian diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi dan Indeks Pelayanan Kepegawaian BKPPD Kota Kediri

Indikator Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi

Jabatan Struktural merupakan jabatan karier yang secara tegas ada dalam struktur organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kebijakan dan langkah strategis perangkat daerah dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan pemerintah daerah sehingga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan visi dan misi yang ditetapkan pemerintah daerah.

Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi diukur dengan formula perhitungan :

$$\text{Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi} = \frac{\text{jumlah Jabatan Struktural yg memenuhi syarat kualifikasi + pengembangan kompetensi + riwayat jabatan}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

Kriteria indikator :

1. Syarat Kualifikasi adalah pendidikan formal yang selaras dengan jabatan saat ini;
2. Syarat Pengembangan Kompetensi adalah Diklat/Bimtek/Workshop/Sejenis yang selaras dengan jabatan saat ini;



- Syarat Riwayat Jabatan adalah riwayat jabatan struktural/tugas pokok pekerjaan sebelumnya yang selaras dengan jabatan saat ini;

Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian

Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian adalah Pengukuran tingkat kepuasan ASN yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat ASN dalam memperoleh pelayanan dari penyelenggara pelayanan kepegawaian melalui kegiatan survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian dengan media kuisioner tertulis. Ruang lingkup penilaian Survei berdasarkan Permempan-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yaitu :

- Prosedur Layanan;
- Persyaratan Layanan;
- Produk Layanan;
- Kompetensi Petugas;
- Waktu Penyelesaian;
- Perilaku Petugas;
- Penanganan Pengaduan;
- Biaya Pelayanan;
- Sarana dan Prasarana Pelayanan.

Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian diukur dengan formula perhitungan :

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}}$$

$$\text{Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian} = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Capaian Indikator Sasaran Meningkatkan Kualitas Penempatan ASN dan Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

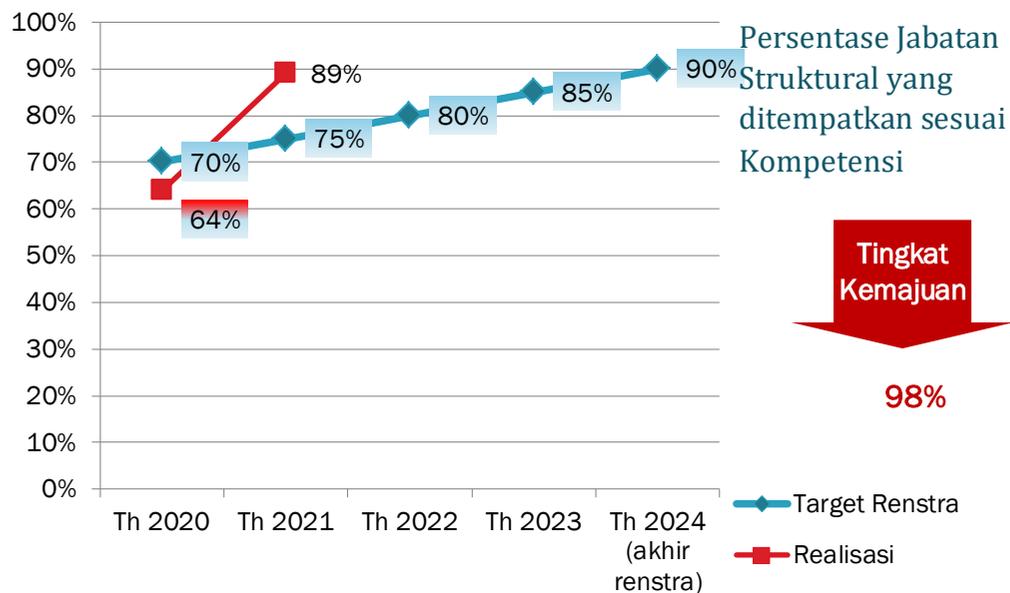
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
		%	%	%	
Meningkatkan Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi	75%	89%	118.67%	Sangat Tinggi
	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3.36	3.26	97.02%	Sangat Tinggi
Rata - Rata Capaian Kinerja Tahun 2020				107.84%	Sangat Tinggi



Berikut realisasi dan capaian kinerja indikator Sasaran Meningkatkan Kualitas Penempatan ASN dan Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021 apabila dibandingkan dengan realisasi dan capaian kinerja tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi				Capaian			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi	-	-	64%	89%	-	-	91%	118.67%
	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3.23	3.34	3.40	3.26	95.14%	92.79%	103.66%	97.02%

Berikut realisasi kinerja Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN Tahun 2021 dibandingkan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana strategis BKPPD Kota Kediri :



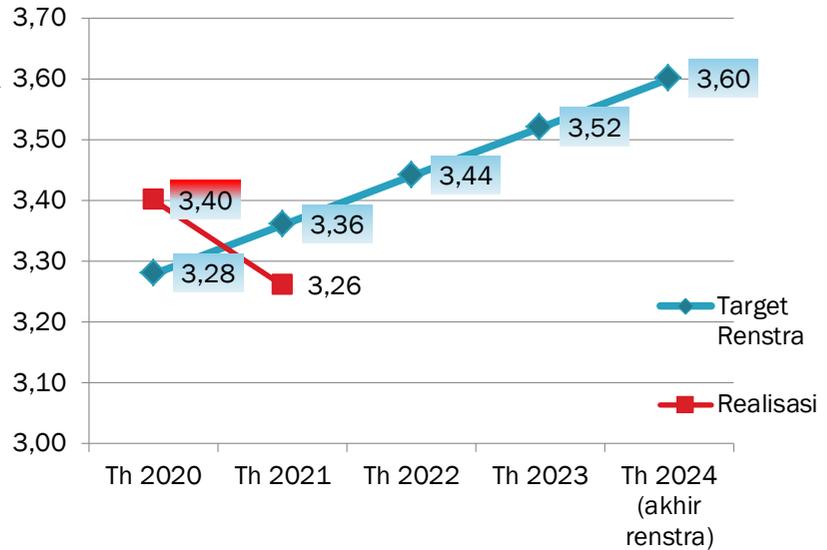
Capaian Indikator Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai Kompetensi berada diatas target indikator Renstra Tahun 2021. Indikator ini memiliki tingkat kemajuan 98% untuk mencapai target akhir tahun Renstra BKPPD Tahun 2020-2024.

Adapun program yang berpengaruh terhadap capaian indikator ini adalah Program Kepegawaian Daerah yang berisi kegiatan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, pengangkatan dan pemberhentian jabatan struktural dan fungsional, seleksi dan pengangkatan Calon ASN



Indek Kepuasan
Pelayanan Kepegawaian

Tingkat
Kemajuan
90%



Sedangkan untuk Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian berada dibawah target indikator Renstra Tahun 2021. Indikator ini memiliki tingkat kemajuan 90% untuk mencapai target akhir tahun Renstra BKPPD Tahun 2020-2024. Adapun program yang berpengaruh terhadap capaian indikator ini adalah Program Kepegawaian Daerah yang berisi kegiatan pelayanan administrasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala, Pensiun, dan Karpeg/Karis/Taspen serta pengembangan SIMPEG sebagai aplikasi penunjang utama penataan dan pelayanan jabatan..

Dalam upaya pencapaian indikator sasaran ini BKPPD Kota Kediri tentunya banyak mengalami berbagai kendala sehingga diperlukan strategi pemecahan yang diupayakan untuk dapat dilaksanakan pada Tahun 2020.

Upaya tersebut diuraikan sebagaimana tabel berikut ini :

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Predikat					Faktor Pendorong/ Keberhasilan	Hambatan	Strategi Pemecahan
			91% ≤ 100%	76% ≤ 90%	66% ≤ 75%	51% ≤ 65%	≤ 50%			
			Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
Meningkatkan Kualitas Penempatan Aparatur dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi	118,67%	√					(1) Komitmen Tim Baperjakat Kota Kediri dalam pengisian jabatan struktural sesuai kompetensi (2) Sistem Penempatan Jabatan melalui Seleksi Terbuka	Uji kompetensi belum selesai dilaksanakan untuk seluruh ASN Kota Kediri sehingga pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi belum optimal sehingga pemetaan talenta belum dapat dilakukan	(1) Pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan secara bertahap sesuai prioritas jabatan (2) Seleksi terbuka diprioritaskan untuk pengisian JPT, sedangkan pengisian Jab. Administratif dan Pengawas dilakukan dengan dasar Hasil Uji Kompetensi
	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	97,02%	√					Komitmen bersama pimpinan dan seluruh staf BKPSDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan	(1) Mengubah mindset budaya kerja (2) Sistem Manajemen Pegawai ASN Kota Kediri yang tidak dapat terintegrasi dengan SAPK BKN	(1) Review SOP Pelayanan Kepegawaian yang efektif dan efisien (2) Pengembangan sistem manajemen kepegawaian sesuai tuntutan pelayanan ASN



SASARAN 3 : MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA BKPPD KOTA KEDIRI

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu asas yang menentukan setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan secara rinci yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penghitungan dan evaluasi atas hasil yang lebih berorientasi pada outcome.

Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri dan Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal.

Indikator Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri

Penilaian SAKIP BKPPD Kota Kediri dilakukan oleh APIP (Inspektorat Kota Kediri) terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja yang meliputi lima komponen pokok yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja pada kurun waktu tertentu.

Indikator Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal

Jumlah temuan audit internal dan eksternal adalah jumlah temuan atas hasil audit yang dilakukan oleh APIP (Inspektorat Kota Kediri) dan Auditor eksternal (BPK) pada kurun waktu tertentu.

Capaian Indikator Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %	Capaian %	Kategori
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	A	A	100%	Berhasil
	Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal	10	7	143%	Berhasil
Rata - Rata Capaian Kinerja Tahun 2021				121%	Berhasil

Berikut realisasi dan capaian kinerja indikator Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri Tahun 2021 apabila dibandingkan dengan realisasi dan capaian kinerja tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir :



Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi				Capaian			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	BB	BB	A	A	-	-	100%	100%
	Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal	10	7	7	7	-	-	143%	143%

Berikut realisasi kinerja Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Tahun 2021 dibandingkan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis BKPPD Kota Kediri :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra					Capaian					Tingkat Kemajuan
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	A	A	A	A	A	A	A	-	-	-	100%
	Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal	10	10	9	9	8	7	7	-	-	-	114%

Capaian seluruh Indikator Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Kediri telah melampaui target Renstra Tahun 2020-2024 dengan tingkat kemajuan 100%. Adapun program yang menunjang tercapainya indikator ini adalah Program Penunjang Layanan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Hambatan-hambatan yang dilalui dan upaya pemecahan yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPPD Kota Kediri yaitu :

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Predikat					Faktor Pendorong/ Keberhasilan	Hambatan	Strategi Pemecahan
			91% ≤ 100%	76% ≤ 90%	66% ≤ 75%	51% ≤ 65%	≤ 50%			
			Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	100%	√					(1) 3Komitmen seluruh staf BKPPD Kota Kediri untuk implementasi akuntabilitas kinerja yang lebih terukur (2) Sistem pengendalian dan pengawasan akuntabilitas kinerja dari instansi terkait yang lebih intensif	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara manual	(1) Pengumpulan data dilakukan secara triwulanan untuk menjaga akuntabilitas data (2) Peningkatan kapasitas petugas pengelola administrasi akuntabilitas kinerja dan koordinasi yang lebih intensif pada instansi terkait
	Jumlah Temuan Audit Internal dan Eksternal	143%	√					Komitmen seluruh staf BKPPD Kota Kediri untuk melaksanakan kegiatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	Mengubah mindset budaya kerja	Implementasi pengendalian internal yang dipimpin dan dibina langsung oleh pimpinan baik untuk pertanggungjawaban anggaran maupun kinerja



B. Realisasi Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri dalam melaksanakan seluruh program kerja didukung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah Kota Kediri Tahun Anggaran 2021. Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri mendapat anggaran sebesar Rp 14.667.701.489,89 dan dapat diserap sebesar Rp. 9.745.699.664,00 atau 66,44%. Rincian penyerapan anggaran tersebut sebagai berikut :

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	7.992.618.955	6.525.682.219	81,65%
2	Program Kepegawaian Daerah	5.932.928.400	2.857.610.176	48,17%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.268.161.850	1.024.833.162	80,81%
Jumlah		15.193.709.205	10.408.125.557	68,50%

Tabel penyerapan anggaran diatas dapat dijabarkan kembali ke dalam penggunaan anggaran untuk setiap sasaran kinerja dan setiap indikator kinerja utama sebagaimana tabel berikut :

Sasaran 1 : Meningkatkan kompetensi dan Kinerja aparatur				
IKU	Program Strategis	Anggaran	Realisasi	%
Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.268.161.850	1.024.833.162	80,81%
Persentase ASN dengan kategori nilai kinerja 'Cukup Baik' dan 'Baik'	Program Kepegawaian Daerah	924.986.100	775.095.760	83,80%
Jumlah Rata-Rata IKU		2.193.147.950	1.799.928.922	82,07%
Sasaran 2 : Meningkatkan Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Kepegawaian				
IKU	Program Pendukung	Anggaran	Realisasi	%
Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi	Program Kepegawaian Daerah	5.007.942.300	2.082.514.416	41,58%
Indeks Pelayanan Kepegawaian				



Sasaran 3 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPPD Kota Kediri				
IKU	Program Pendukung	Anggaran	Realisasi	%
Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	Program Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	7.992.618.955	6.525.682.219	81,65%
Jumlah Temuan Audit Internal/ Eksternal				

C. Efisiensi Anggaran

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan perbandingan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila hasil kerja dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Berikut apabila penyerapan anggaran per sasaran per indikator kinerja utama disandingkan dengan realisasi atas target capaian sasaran tahun 2021

Pencapaian Kinerja dan Anggaran Serta Efisiensi Anggaran Tahun 2021

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran			Efisiensi Anggaran
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = (5-8)
Meningkatnya kompetensi dan Kinerja aparatur	Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	29	20,4	70,34%	1.268.161.850	1.024.833.162	80,81%	-10%
	Persentase ASN dengan kategori nilai kinerja 'Cukup Baik' dan 'Baik'	99,71%	98,63%	98,92%	924.986.100	775.095.760	83,80%	15%
Meningkatnya Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi	75,00%	89,00%	118,67%	900.862.325	530.965.130	58,94%	60%
	Indeks Pelayanan Kepegawaian	3,36	3,26	97,02%	4.107.079.975	1.551.549.286	37,78%	59%
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Kediri	A	A	100,00%	225.606.000	179.453.600	79,54%	20%
	Jumlah Temuan Audit Internal/ Eksternal	10	7	100,00%	1.073.303.750	938.671.294	87,46%	13%



Beberapa hal yang menimbulkan adanya efisiensi anggaran antara lain :

1. Belanja perjalanan dinas luar daerah dalam rangka benchmarking diklat kepemimpinan, kegiatan peningkatan profesionalisme ASN, rapat-rapat koordinasi dan penyelesaian layanankepegawaian dengan instansi terkait (BKN Regional II, BKN Pusat, BKD Provinsi, Bandiklat Prov. Jatim) dilaksanakan sesuai dengan urgensinya menyesuaikan dengan kebijakan Pembatasan Kegiatan akibat Pandemi Covid-19;
2. Pemeliharaan sarana dan prasarana dalam rangka pelayanan kepegawaian disesuaikan dengan kebutuhan perbaikan yang bersifat sedang dan berat.
3. Pemakaian belanja makan dan minum untuk sosialisasi kepegawaian, rapat tim kegiatan dan tamu kedinasan dilaksanakan sesuai dengan urgensinya dikarenakan pelaksanaan pertemuan sebagian besar melalui jaringan internet.



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 menyajikan berbagai keberhasilan maupun kendala dalam mencapai sasaran strategis tahun 2021 dan perkembangan tahun-tahun sebelumnya yang tercermin pada capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Secara umum capaian sasaran strategis menunjukkan perkembangan yang signifikan, meskipun terdapat indikator yang belum mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan adanya faktor eksternal yaitu kebijakan instansi yang lebih tinggi dan faktor internal yaitu kebutuhan akan komitmen, keterlibatan, dan dukungan aktif Pejabat Pembina Kepegawaian, seluruh pimpinan OPD dan ASN Kota Kediri.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 secara keseluruhan dinyatakan “berhasil” karena capaian rata-ratanya diatas 90% dari target. Dari seluruh kegiatan yang telah dikaji, Rekomendasi/Saran Perbaikan perlu dilaksanakan pada masa mendatang. Dalam upaya mewujudkan sasaran dan kegiatan yang belum dicapai, maka untuk masa yang akan datang akan ditempuh langkah yang konkrit antara lain :

1. Melaksanakan monitoring, evaluasi kegiatan;
2. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi;
3. Membuat catatan khusus yang tidak mencapai target kegiatan kinerja dan kegiatan sasaran;
4. Melaksanakan upaya-upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri melalui kegiatan pelatihan-pelatihan atau bimbingan teknis;
5. Bagi para PPTK agar melaksanakan penyerapan anggaran guna mendukung kegiatan secara tepat waktu.



**LAPORAN EVALUASI
RENCANA AKSI
TAHUN 2021**

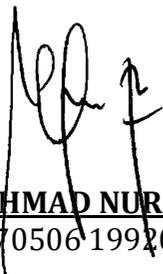
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI**

LAPORAN EVALUASI RENCANA AKSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021

Laporan Evaluasi Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri Tahun 2021 mempunyai beberapa fungsi, antara lain menjadi alat penilaian ketepatan target atau rencana aksi kinerja tahunan terhadap pencapaian yang dipantau secara berkala atau triwulanan dan sebagai salah satu wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Kediri menuju terwujudnya good governance dan sebagai wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat secara umum di satu sisi, dan di sisi lain, merupakan alat kendali, pemacu, dan umpan balik peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan BKPSDM Kota Kediri melalui review atas target pada kinerja berikutnya.

Semoga laporan evaluasi rencana aksi ini dapat bermanfaat untuk perbaikan pencapaian kinerja pada tahun berjalan sehingga dapat segera memberikan rekomendasi atas target yang di capai.

Kediri, 10 Januari 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI


Ir. UN ACHMAD NURDIN, MM
NIP. 19670506199202 1 003

**LAPORAN MONITORING RENCANA AKSI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KEDIRI
TAHUN 2021**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kompetensi dan Kinerja aparatur	Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	29,00	20,40	70,34%
	Persentase ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal	100%	99%	98,92%
Meningkatnya Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Kepegawaian	Persentase Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai	75%	89%	118,67%
	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,36	3,26	97,02%
Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPPD Kota Kediri	Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	A	A	100,00%
	Jumlah temuan audit internal dan eksternal	10	7	142,86%
Capaian Sasaran Strategis				104,63%

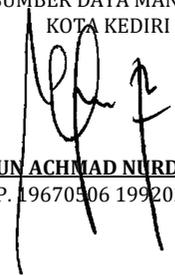
Program/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Sub	Kinerja		Pentahapan Capaian				Pencapaian Target Triwulan				Pagu Anggaran		%
		Target	Realisasi	I	II	III	IV	I	II	III	IV	Rencana	Realisasi	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang telah diklat	80,97%	30%	70%	70%	80,97%	80,97%	70%	70%	70%	30%	1.268.161.850	1.024.833.162	80,81%
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Pengiriman Peserta Diklat Teknis	6 peserta	8 peserta		3 peserta		3 peserta		7 peserta		1 peserta	205.000.000	203.826.552	99,43%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Pengiriman peserta diklat kepemimpinan dan latsar	2 peserta PKN, 110 peserta latsar	2 peserta PKN, 110 peserta latsar				2 peserta PKN, 110 peserta latsar				2 peserta PKN, 110 peserta latsar	1.063.161.850	821.006.610	77,22%
Program Kepegawaian Daerah	Tingkat Disiplin ASN	91%	99,93%	98%	98%	98%	99,93%	98%	98%	98%	99,93%	374.470.400	334.439.350	89,31%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penetapan Regulasi Penilaian Kinerja ASN	1 kebijakan	1 kebijakan		1 kebijakan				1 kebijakan			374.470.400	334.439.350	89,31%
	Pembangunan aplikasi Pusat Data Informasi Pegawai	1 aplikasi	1 aplikasi		1 aplikasi				1 aplikasi					

Program/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Sub	Kinerja		Pentahapan Capaian				Pencapaian Target Triwulan				Pagu Anggaran		%	
		Target	Realisasi	I	II	III	IV	I	II	III	IV	Rencana	Realisasi		
	Sosialisasi implementasi aplikasi Pusat Data Informasi Pegawai	1 kali	1 kali		1 kali				1 kali						
	Evaluasi pelaporan Sasaran Kerja Pegawai	2 kali	2 kali		1 kali		1 kali		1 kali		1 kali				
Program Kepegawaian Daerah	Persentase kebutuhan pegawai sesuai dokumen kebutuhan formasi	91%	91,98%	87%	87%	87%	91%	90%	90%	90%	91,98%	4.227.401.325	1.620.740.136	38,34%	
Pengelolaan Promosi ASN	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	2 kali	2 kali	1 kali		1 kali		1 kali		1 kali		527.401.325	346.601.140	65,72%	
	Rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi	1 kali	1 kali			1 kali				1 kali					
	Evaluasi Jabatan Pimpinan Tinggi	1 kali	1 kali				1 kali				1 kali				
	Rotasi dan Promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	1 kali	1 kali		1 kali				1 kali						
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Penyusunan kebutuhan formasi ASN	1 kali	1 kali				1 kali					3.700.000.000	1.274.138.996	34,44%	
Program Kepegawaian Daerah	Persentase hasil pelayanan tepat waktu	96,50%	96,54%	95%	95%	95%	96,50%	95%	95%	95,50%	95,54%	73.500.000	62.766.500	85,40%	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Penetapan regulasi dan standar operasional prosedur layanan kepegawaian secara online	1 kali	1 kali				1 kali				1 kali	73.500.000	62.766.500	85,40%	
	Pembangunan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Terpadu	1 kali	1 kali				1 kali				1 kali				
	Sosialisasi implementasi aplikasi Pelayanan Kepegawaian Terpadu	1 kali	1 kali				1 kali				1 kali				

Program/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Sub	Kinerja		Pentahapan Capaian				Pencapaian Target Triwulan				Pagu Anggaran		%
		Target	Realisasi	I	II	III	IV	I	II	III	IV	Rencana	Realisasi	
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase keselarasan dokumen perencanaan dengan dokumen anggaran	100%	100%	90%	90%	100%	100%	90%	90%	100%	100%	38.206.000	36.462.000	95,44%
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Renstra Perubahan Periode 2020-2024	1 dokumen	1 dokumen				1 dokumen				1 dokumen	36.160.000	34.416.000	95,18%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Pengumpulan data kinerja secara triwulanan dan evaluasi capaian kinerja kegiatan	4 kali	4 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	2.046.000	2.046.000	100,00%
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Mengumumkan rencana pengadaan dengan didampingi langsung oleh pejabat fungsional pengadaan barang/jasa	2 kali	2 kali			1 kali	1 kali			1 kali	1 kali	-	-	-

Kediri, 10 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI


Ir. UN ACHMAD NURDIN, MM
NIP. 196709061992021003



BERITA ACARA
EVALUASI INTERNAL TRIWULAN IV TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada hari ini Senin Tanggal Sepuluh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua bertempat di Ruang Rapat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri telah dilaksanakan Evaluasi Internal Tahun 2021 oleh Tim SAKIP BKPSDM Kota Kediri yang telah menghasilkan beberapa hal antara lain :

1. Evaluasi Sasaran Kinerja

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian 2021
1.	Meningkatnya kompetensi dan Kinerja aparatur	1 Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	29	29,76	102,62%
		2 % ASN dengan kategori penilaian prestasi kerja minimal 'Cukup' dan 'Baik'	99,71%	98,63%	98,92%
2.	Meningkatnya Kualitas Penempatan Aparatur dan Layanan Kepegawaian	1 % Jabatan Struktural yang ditempatkan sesuai kompetensi	75%	89,00%	118,67%
		2 Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,36	3,26	91,43%
3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPPD Kota Kediri	1 Nilai SAKIP BKPPD Kota Kediri	A	A	100%
		2 Jumlah temuan audit internal dan eksternal	10	7	143%

2. Evaluasi Program dan Kegiatan

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET		REALISASI	%
		SEBELUM PERUBAHAN	SESUDAH PERUBAHAN		
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	100 %	100 %	100 %	100 %
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	100 %
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	22 laporan	22 laporan	22 laporan	100%
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100 %
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 bulan	14 bulan	14 bulan	100%
1.2.2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	6 bulan	6 bulan	6 bulan	100%
1.2.3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100 %
1.3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 Bulan	12 Bulan	12 bulan	100%
1.3.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5 buah mouse, 10 set mouse dan keyboard, 12 Bulan ATK	5 buah mouse, 10 set mouse dan keyboard, 12 Bulan ATK	5 buah mouse, 10 set mouse dan keyboard, 12 Bulan ATK	100%
1.3.3	Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Bulan	12 Bulan	12 bulan	100%

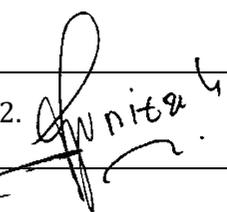
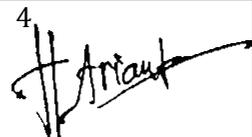
NO.	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET		REALISASI	%
		SEBELUM PERUBAHAN	SESUDAH PERUBAHAN		
1.3.4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Tahun mamin rapat, 12 Bulan rapat koordinasi	1 Tahun mamin rapat, 12 Bulan rapat koordinasi	1 Tahun mamin rapat, 12 Bulan rapat koordinasi	100%
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	100 %
1.4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	1 rol kabel cam, 1 rol kabel HDMI, 6 unit laptop, 1 buah mic, 1 unit PC Komputer, 2 unit printer, 1 unit scanner	1 rol kabel cam, 1 rol kabel HDMI, 6 unit laptop, 1 buah mic, 1 unit PC Komputer, 2 unit printer, 1 unit scanner	100%
1.4.2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	100%
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 bulan listrik dan telepon	1 unit panel tambah daya listrik, 12 bulan listrik dan telepon	1 unit panel tambah daya listrik, 12 bulan listrik dan telepon	100%
1.5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan bahan alat kebersihan, jasa keamanan, jasa kebersihan	12 bulan bahan alat kebersihan, 13 bulan tenaga keamanan dan kebersihan	12 bulan bahan alat kebersihan, 13 bulan tenaga keamanan dan kebersihan	100%
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100 %
1.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	2 Unit pemeliharaan kendaraan roda 4, 12 bulan pemeliharaan kebersihan kendaraan	2 Unit pemeliharaan kendaraan roda 4, 12 bulan pemeliharaan kebersihan kendaraan	2 Unit pemeliharaan kendaraan roda 4, 12 bulan pemeliharaan kebersihan kendaraan	100%
1.6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5 unit laptop, 12 unit printer, 2 kali pemeliharaan genset	480 liter BBM genset, 1 tahun laundry dan pemeliharaan genset	480 liter BBM genset, 1 tahun laundry dan pemeliharaan genset	100%
1.6.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1 Tahun	1 tahun pemeliharaan rutin, 1 kegiatan rehab gedung	1 tahun pemeliharaan rutin, 1 kegiatan rehab gedung	100%
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	91 %	91 %	91,98 %	101,08 %
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 tahun	1 tahun	1 tahun	100%
2.1.1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1 kali rekrutmen CPNS 1 kali usul kebutuhan ASN	1 kegiatan rekrutmen CPNS, 1 kegiatan rekrutmen PPPK, 1 kegiatan usul kebutuhan ASN	1 kegiatan rekrutmen CPNS, 1 kegiatan rekrutmen PPPK	80%

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET		REALISASI	%
		SEBELUM PERUBAHAN	SESUDAH PERUBAHAN		
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	160 peserta pembekalan pensiun, 141 SK Pensiun	200 SK Pensiun	220 SK Pensiun	110%
2.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 kali upgrade	1 kali upgrade	1 kali upgrade	100%
2.1.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Tahun usul karpeg karis, update 2150 data	1 Tahun usul karpeg karis, update 2150 data	1 Tahun usul karpeg karis, update 2720 data	127%
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1842 SK KGB, 1110 SK KP	1842 SK KGB, 1110 SK KP	1842 SK KGB, 812 SK KP	90%
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	1 tahun adm pengangkatan/pemberhentian JFT dan JS, Selter 9 JPT	1 tahun adm pengangkatan/pemberhentian JFT dan JS, Selter 4 JPT	1 tahun adm pengangkatan/pemberhentian JFT dan JS, Selter 4 JPT	100%
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	70 ASN	70 ASN	69 ASN	99%
2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	40 peserta	0 peserta	-	-
2.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjut ASN	1 Tahun	1 Tahun		
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Uji Kompetensi 80 peserta	1 kegiatan bintek P2KP, 1 unit server pusdasip, 1 paket software pusdasip	1 kegiatan bintek P2KP, 1 unit server pusdasip, 1 paket software pusdasip	100%
2.4.2	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	100%
2.4.3	Pembinaan Disiplin ASN	pemeriksaan 20 usul perceraian, 1 kali upgrade e-Presensi	pemeriksaan 20 usul perceraian, 1 kali upgrade e-Presensi, 12 bulan monev disiplin	pemeriksaan 5 usul perceraian, 1 kali upgrade e-Presensi, 12 bulan monev disiplin	100%
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10 Kasus pemeriksaan pelanggaran disiplin	10 Kasus pemeriksaan pelanggaran disiplin	3 Kasus pemeriksaan pelanggaran disiplin	100%
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	80,97 %	80,97 %	64,00 %	79,04 %
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1000 ASN	1000 ASN	971 ASN	97%
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	40 peserta	6 peserta	8 peserta	133%
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	164 peserta	112 peserta	112 peserta	100%
3.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	120 peserta 4 peserta	110 peserta 2 peserta	110 peserta 2 peserta	100%

Untuk beberapa Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Kediri pada triwulan ke IV ini belum dapat dilaksanakan sebagaimana jadwal yang telah direncanakan dikarenakan adanya pandemi covid-19 sedangkan untuk kegiatan yang tidak mengalami perubahan anggaran diperintahkan untuk segera dilaksanakan dan menyelesaikan laporan pertanggungjawabannya secara tepat waktu.

Demikian hasil evaluasi internal Triwulan IV Tahun 2021 oleh Tim Sakip Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri untuk diperbaiki sesuai masukan.

Dihadiri oleh:

No.	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Ir. UN ACHMAD NURDIN, MM	Kepala Badan	1. 
2.	YUNITA HARTUTININGSIH, SE. MM	Sekretaris Badan	2. 
3.	KRIS WAHYUDI, SE, M.Si	Kabid. Pengembangan dan Pembinaan	3. 
4.	JOKO ARIYANTO, SE	Kabid. Mutasi, Formasi dan Informasi Kepegawaian	4. 



LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TRIWULAN IV TAHUN ANGGARAN 2021

A. LATAR BELAKANG

Untuk meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Kediri dalam rangka menunjang pembangunan daerah maka diperlukan suatu perencanaan strategis yang berorientasi hasil dan SMART yaitu spesifik (specific), terukur (measurable), dapat dicapai (attainable), relevan (relevant) dan berjangka waktu (time-based). Dengan perencanaan strategis diharapkan tersedia pedoman bagi pelaksanaan kegiatan yang ditujukan pada pencapaian tujuan pembangunan. Dalam rangka memastikan tercapainya target secara ekonomis, efisien, dan efektif yang sudah tercantum dalam perencanaan strategis maka diperlukan adanya monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana strategis tersebut secara berkala. Oleh karena itu perlu disusun laporan hasil evaluasi internal.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
5. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.
9. Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 11 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2020-2024

C. TUJUAN PENYUSUNAN

1. Untuk memastikan tercapainya target tujuan dan sasaran pembangunan yang tercantum dalam Rencana Strategis secara ekonomis, efektif dan efisien
2. Mengetahui hambatan-hambatan dalam pencapaian kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri
3. Identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat
4. Merumuskan saran perbaikan terhadap permasalahan pembangunan daerah

D. TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KOTA KEDIRI TA. 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri menetapkan satu tujuan dengan satu indikator kinerja dan tiga sasaran dengan enam indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Tujuan	Indikator Kinerja	Formula Indikator	Target TA 2021	Realisasi TA 2020	Realisasi TA 2021
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalisme ASN	$\text{IdxPro ASN} = \frac{\text{IdxPro Kualifikasi} + \text{IdxPro Kompetensi} + \text{IdxPro Kinerja} + \text{IdxPro Disiplin}}{4}$	73,00	63,82	72,74

F. HAMBATAN-HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN

Selama terjadinya pandemi Covid-19 sebagian besar kegiatan Workshop/Bimtek/Diklat /Sejenis yang telah dijadwalkan tidak dapat dilaksanakan hingga akhir tahun berjalan.

G. ISU STRATEGIS PADA PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Permasalahan strategis yang berkembang dalam hal pelayanan kepegawaian sampai dengan Triwulan IV Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

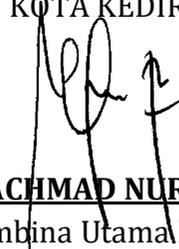
1. Bidang Mutasi, Informasi dan Formasi Pegawai
 - Jumlah formasi rekrutmen ASN sepenuhnya ditentukan oleh BKN dengan metode minus growth, sehingga jumlah kebutuhan ASN jauh dibawah target pemenuhan ASN.
 - Data ASN belum update sepenuhnya sehingga pelayanan administrasi kepegawaian secara lesspaper belum dapat dilaksanakan 100%.
 - Belum terintegrasinya SIMPEG dengan system manajemen kepegawaian lainnya
2. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier
 - Pandemi Covid-19 masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan Diklat, Bimbingan teknis, dan kegiatan peningkatan profesionalisme ASN lainnya.
 - Kebutuhan kegiatan talentpool ASN Kota Kediri guna pemetaan profil ASN dan pengembangan kompetensi yang bersifat berkelanjutan.

H. REKOMENDASI

Upaya yang dapat dilakukan guna menanggulangi permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Penetapan kebijakan penyusunan kebutuhan ASN jangka menengah sesuai dengan evaluasi Anjab dan ABK
2. Rekonsiliasi data ASN pada SIMPEG secara berkala.
3. Inisiasi pembangunan Assesment Center guna pemetaan ASN yang efektif.

Kediri , 10 Januari 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI


Ir. UN ACHMAD NURDIN, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19670506 199202 1 003



LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
KEGIATAN MUTASI, FORMASI DAN INFORMASI PEGAWAI
TRIWULAN IV TAHUN 2021

I. LATAR BELAKANG

Bahwa rangkaian kegiatan penetapan kebutuhan, rekrutmen, mutasi, promosi dan pemberhentian ASN yang berkualitas merupakan unsur-unsur dalam Manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

II. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah; dan
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

III. PEMBAHASAN

1. Monitoring dan Evaluasi Program Kepegawaian Daerah

Program	Indikator Program	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Target
Program Kepegawaian Daerah	1	Persentase Kebutuhan pegawai sesuai dokumen kebutuhan formasi $\frac{\text{Jumlah ASN terkini}}{\text{Jumlah Kebutuhan ASN}} \times 100\%$	91%
	2	Persentase hasil pelayanan tepat waktu $\frac{\text{Jumlah SK KP, KGB, Pensiun, Mutasi yang terbit tepat waktu}}{\text{Jumlah SK KP, KGB, Pensiun, Mutasi yang terbit}} \times 100\%$	96,50%

1.1 Indikator Kebutuhan ASN Pemerintah Kota Kediri

Jumlah kebutuhan ASN dihitung berdasarkan kebutuhan formasi jabatan pada masing-masing OPD. Berikut pengelolaan formasi ASN Pemerintah Kediri per 31 Desember 2021 :

Triwulan ke-	Kebutuhan ASN 2021	Jumlah ASN saat ini		Jumlah kekurangan ASN	% Pemenuhan ASN
		PNS	PPPK		
TW 1	4.765	4.445	55	265	94,44%
TW 2	4.765	4.328	55	382	91,98%
TW 3	4.765	4.333	55	377	92,09%
TW 4	4.765	4.328	55	382	91,98%

Pencapaian indikator “Persentase Kebutuhan Pegawai sesuai Dokumen Kebutuhan Formasi” didukung dengan pelaksanaan Sub Kegiatan :

1.1.1 Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Penyusunan Dokumen Kebutuhan ASN Tahun 2022	1 kali	-	-	-	-
Rekrutmen CPNS Tahun 2021	1 kali	-	-	1 kali	-
Rekrutmen PPPK Tahun 2021	1 Kali	-	-	1 kali	-

1.1.2 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Target	Target	Realisasi				Jumlah
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
Penerbitan SK Pensiun	200 SK	46 SK	70 SK	66 SK	38 SK	220 SK

1.1.3 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Target	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Pengembangan SIMPEG	1 kali	-	-	-	1 kali

1.1.4 Pengelolaan Data Kepegawaian

Target	Target	Target				Jml
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
Update data SIMPEG	2150 data	1493 data	264 data	614 data	349 data	2720 data
Pengelolaan usulan KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN	1 tahun	33/33	0/0	56/56	63/63	152 usulan

1.2 Indikator Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Ketepatan waktu penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian per 31 Desember 2021 dapat diuraikan sebagai berikut :

Jenis Layanan	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Jumlah
Kenaikan Pangkat					
SK yang diterbitkan	503	-	309	-	812
Diterbitkan tepat waktu	503	-	309	-	812
Kenaikan Gaji Berkala					
SK yang diterbitkan	990	264	239	349	1493
Diterbitkan tepat waktu	919	234	239	349	1392

Jenis Layanan	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Jumlah
Pensiun					
SK yang diterbitkan	46	70	66	38	220
Diterbitkan tepat waktu	46	70	66	38	220
Mutasi					
SK yang diterbitkan	21	17	8	8	54
Diterbitkan tepat waktu	21	17	8	8	54
Administrasi Pengangkatan dan Pemberhentian jabfung dan Jabsu					
SK yang diterbitkan	19	40	105	538	702
Diterbitkan tepat waktu	19	40	105	538	702
Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang diterbitkan	1076	391	727	584	2778
Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	1005	361	727	584	2682
Capaian (%)	93%	92%	100%	100%	96.54%

Pencapaian indikator "Persentase Kebutuhan Pegawai sesuai Dokumen Kebutuhan Formasi" didukung dengan pelaksanaan Sub Kegiatan :

1.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN

Target	Target	Target				Jumlah
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
Penyelesaian usul mutasi antar SKPD (yang diusulkan dibanding yang diselesaikan)	1 tahun	6 / 6	8 / 8	1 / 1	4/4	19/19
Penyelesaian usul mutasi keluar antar daerah (yang diusulkan dibanding yang diselesaikan)	1 tahun	5 / 5	5 / 5	1 / 1	1/1	12/12
Penyelesaian usul mutasi masuk antar daerah (yang diusulkan dibanding yang diselesaikan)	1 tahun	10/10	4 / 4	6 / 6	3/3	23/23

1.2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Target	Target	Realisasi				Jml
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
Penerbitan SK Kenaikan pangkat	1110 SK	503	0	309	0	812
Penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala	1842 SK	990	264	239	349	1842

1.2.3 Pengelolaan Promosi ASN

Target	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Penyelesaian administrasi pengangkatan Jab. Fungsional	1 tahun	17/17	1 / 1	99/99	358/358
Penyelesaian administrasi rotasi dan promosi jabatan struktural	1 tahun	2 / 2	39/39	6 / 6	180/180
Seleksi Terbuka JPT	9 JPT	1 JPT	-	3 JPT	-

Berikut ketersediaan Jabatan Struktural dan Fungsional Kota Kediri :

Jenis Jabatan	Kebutuhan Jabatan	Jabatan yang Terisi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Jabatan Pimpinan Tinggi	30	23	23	23	25
Jabatan Administrator	122	114	111	109	117
Jabatan Pengawas	561	536	536	518	286

IV. TINDAK LANJUT

Untuk mencapai target capaian indikator Program Kepegawaian Daerah, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal perencanaan kegiatan
2. Evaluasi atas capaian sub kegiatan yang belum terlaksana sesuai dengan jadwal pelaksanaan
3. Menyusun langkah tindaklanjut atas pelaksanaan kegiatan yang tidak tepat waktu.

V. PENUTUP

Demikian laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Mutasi, Formasi dan Informasi Pegawai Triwulan III tahun 2021 yang menjadi tanggung jawab Bidang Mutasi, Formasi dan Informasi Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. Laporan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, jika masih terdapat banyak kesalahan pada laporan ini akan kami perbaiki pada kegiatan selanjutnya.

Kediri, 10 Januari 2022

KABID MUTASI, FORMASI DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA KEDIRI


IOKD ARIANTO, SE., M.Si
NIP. 197607292001121003



LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
KEGIATAN PENDIDIKAN, PELATIHAN, PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER ASN
TRIWULAN IV TAHUN 2021

I. LATAR BELAKANG

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan jaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi apabila kompetensi tersebut tidak dikembangkan.

II. DASAR HUKUM

- a. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Presiden No. 12 tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar;
- c. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Walikota Kediri No. 01 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri;
- e. Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang nomor 20 tahun 2009 tentang gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan.
- f. Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian bagi PNS

III. PEMBAHASAN

1. Monitoring dan Evaluasi Program Kepegawaian Daerah

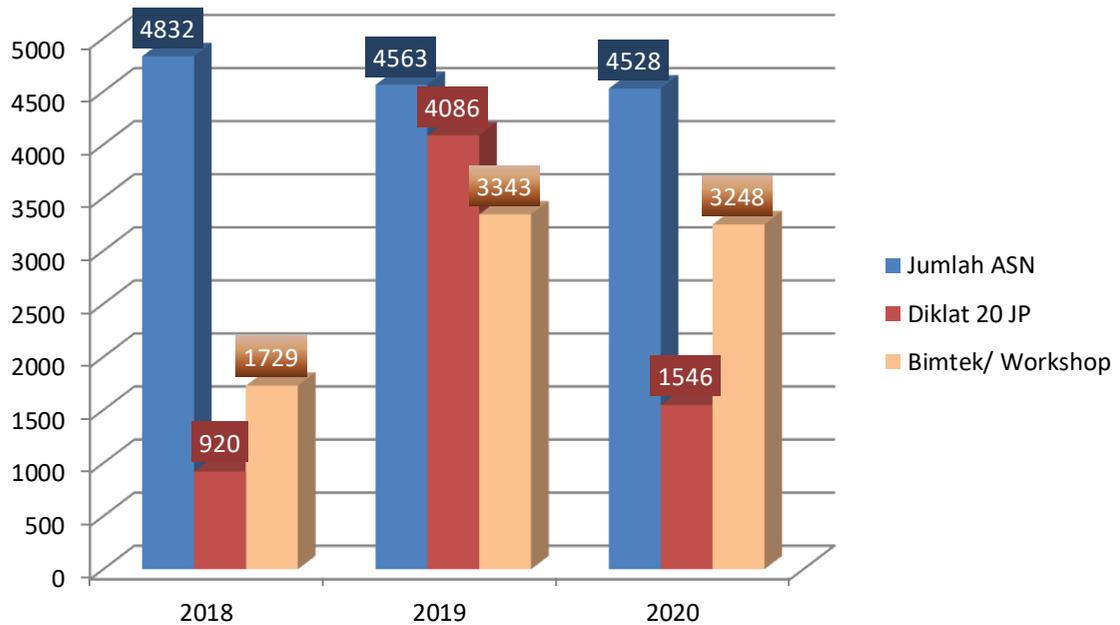
Program	Indikator Program	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Target
Program Kepegawaian Daerah	1 Persentase ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan aparatur	$\frac{\text{ASN yang mengikuti diklat/workshop/seminar/sejenis}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	81%
	2 Tingkat disiplin ASN	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak melanggar ketentuan peraturan disiplin ASN}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	91%

1.1 Indikator Pengembangan Kompetensi ASN Kota Kediri

Berikut data pengembangan kompetensi ASN kota Kediri per 31 Desember 2021 :

Triwulan ke-	Diklat 20 JP	Bimtek/ Workshop/ Sejenis	Jumlah ASN	%
TW 1	NA	NA	NA	NA
TW 2	NA	NA	NA	NA
TW 3	NA	NA	NA	NA
TW 4	900	4196	4359	

Perbandingan pengembangan Kompetensi dari tahun ke tahun :



Pencapaian indikator “Persentase ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan aparatur” didukung dengan pelaksanaan Sub Kegiatan :

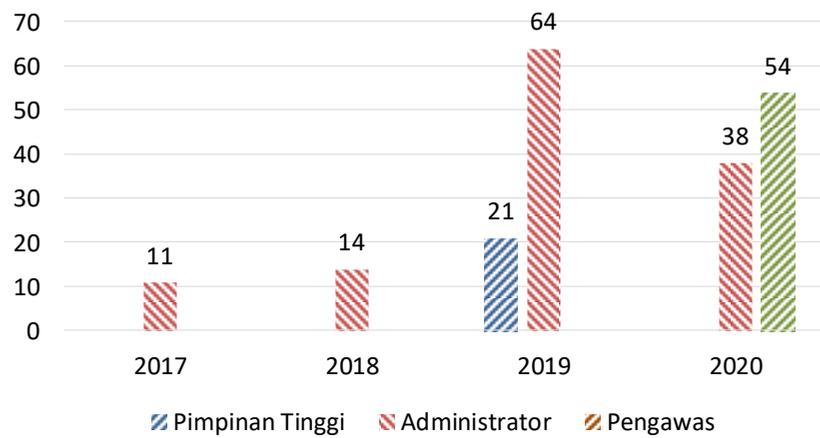
1.1.1 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Uraian	Target	Realisasi				Jumlah
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
Verifikasi usulan Ijin Belajar (usulan ijin belajar dibanding usulan ijin belajar yang telah diverifikasi)	1 tahun	22/22	4/4	18/18	25/25	69/69
Verifikasi usulan Tugas Belajar (usulan tugas belajar dibanding usulan tugas belajar yang telah diverifikasi)	1 tahun	-	-	-	-	-

1.1.3 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Pengiriman peserta diklat teknis ke luar daerah	6 ASN	0	7	0	1

Data Pelaksanaan Uji Kompetensi ASN Kota Kediri :

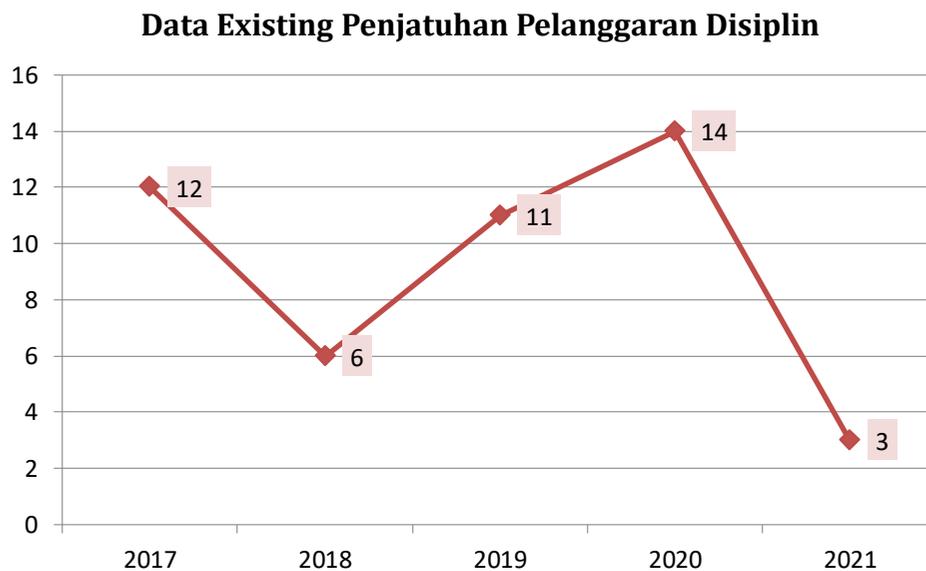


1.2 Indikator Tingkat Disiplin ASN

Berikut data tingkat disiplin ASN kota Kediri per 31 Desember 2021 :

Triwulan ke-	Jumlah ASN	Jml Pelanggaran Disiplin	ASN yg tidak melanggar peraturan disiplin	%
TW 1	4.445	1	4.444	99.97%
TW 2	4.328	1	4.327	99.97%
TW 3	4.333	1	4.332	99.97%
TW 4	4.359	3	4.356	99.93%

Perbandingan jumlah ASN yang dijatuhi Hukuman disiplin dari tahun ke tahun :



Pencapaian indikator “Tingkat Disiplin ASN” didukung dengan pelaksanaan Sub Kegiatan :

1.2.1 Pelaksanaan Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
bintek penyusunan P2KP	1 kali	-	-	-	1 kali
Server Pusdasip	1 unit				1 unit
Software Pusdasip	1 software				1 software

1.2.2 Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Administrasi usulan Satya Lencana : Usul satyalencana yg terbit / jumlah usulan satyalencana	100%	-	630	-	-

1.2.3 Pembinaan Disiplin ASN

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Pemeriksaan usul perceraian: Usul perceraian yang diselesaikan / jumlah usul perceraian	100%	0/0	0/10	4/10	5/10
Pengadaan mesin fingerprint	15 unit	-	-	8 unit	7 unit
Pengembangan Aplikasi e-Presensi	1 kali	-	-	-	1 kali
Monev kehadiran ASN	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan

1.2.4 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin : Kasus dugaan pelanggaran disiplin yg diselesaikan / jumlah kasus dugaan pelanggaran disiplin	100%	0/0	0/5	3/5	3/5

2. Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program	Indikator Program	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Target
Program Pengembangan SDM	1 Persentase pejabat struktural dan fungsional yang telah diklat jabatan	Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (non guru dan nakes) yang telah diklat jabatan	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (non guru dan nakes) yang telah diklat jabatan}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (non guru dan nakes)}} \times 100\%$
		Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (non guru dan nakes)	
			80,97%

Berikut data pelaksanaan diklat kepemimpinan dan diklat fungsional ASN kota Kediri per 31 Desember 2021 :

Triwulan ke-	Pejabat Struktural			Pejabat Fungsional non Guru dan Nakes		
	Jumlah pejabat	Lulus Diklat kepemimpinan	%	Jumlah pejabat	Lulus Diklat fungsional/lulus uji kompetensi jabfung	%
TW 1	708	485	68,5%	43	43	100%
TW 2	708	485	68,5%	43	43	100%
TW 3	708	485	68,5%	43	43	100%
TW 4	429					

Pencapaian indikator “Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang telah diklat jabatan” didukung dengan pelaksanaan Sub Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator :

Uraian	Target	Realisasi			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Diklat Prajabatan	110 CASN	-	-	-	110 CASN
Diklat Kepemimpinan Nasional	2 pejabat	-	-	-	2 pejabat

IV. TINDAK LANJUT MONITORING

1. Mengupayakan melaksanakan kegiatan secara tepat waktu sesuai jadwal kegiatan
2. Monitoring dan evaluasi capaian kegiatan

V. PENUTUP

Demikian Laporan Monitoring dan Evaluasi ini disusun sebagai bentuk pengendalian atas kepatuhan aturan disiplin segenap jajaran unsur Pimpinan dan pegawai serta pihak-pihak terkait lainnya terhadap prinsip-prinsip etik dan aturan yang berlaku di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri sehingga diharapkan proses perbaikan berkelanjutan dapat terus dilakukan secara konsisten.

Kediri, 10 Januari 2022

KEPALA BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN,
PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI


KRIS WAHYUDI SE. M.Si
NIP. 197405122003121005