BKP SDM KAB. NGANJUK

BKPSDM

LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2025



KABUPATEN NGANJUK

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami munajatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk Tahun 2025 dapat diselesaikan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran.

Dalam LKjIP ini terdapat pengukuran kinerja selain sebagai bentuk akuntabilitas juga merupakan salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan terlaksananya tugas pemerintahan.

Melalui penyusunan LKjIP ini semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Nganjuk, 12 Februari 2026
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusa
Kabupaten Nganjuk



Agus Heri Widodo,S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 197208101992061002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Landasan Hukum 2

C. Struktur Organisasi 3

D. Isu Strategis 6

E. Sistematika Penulisan..... 7

BAB II PERENCANAAN KINERJA..... 8

A. Ikhtisar/Ringkasan Renstra/Renja 7

B. Perjanjian Kinerja pada tahun yang bersangkutan 8

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA..... 10

A. Capaian Kinerja Organisasi 14

B. Realisasi Anggaran 33

BAB IV PENUTUP..... 36

Lampiran Data Dukung

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Tahun 2025 disusun sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah di bidang manajemen sumber daya manusia aparatur. LKjIP ini menjadi instrumen utama untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis, efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta penggunaan sumber daya yang telah dialokasikan selama Tahun 2025. Tahun 2025 memiliki karakteristik khusus dalam siklus perencanaan pembangunan daerah, karena pada tahun tersebut berlaku dua dokumen perencanaan pembangunan daerah secara bersamaan, yaitu Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024–2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025–2029. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan kinerja yang terintegrasi agar pelaksanaan program dan pengukuran kinerja perangkat daerah tetap selaras, berkelanjutan, dan tidak menimbulkan tumpang tindih indikator. Sehubungan dengan hal tersebut, penyusunan LKjIP BKPSDM Tahun 2025 diarahkan untuk menjembatani dua periode perencanaan dimaksud, dengan menempatkan capaian kinerja Tahun 2025 sebagai bagian dari penuntasan target RPD 2024–2026 sekaligus sebagai capaian awal pelaksanaan RPJMD 2025–2029. Pendekatan ini dilakukan melalui penyelarasan indikator kinerja, konsistensi definisi operasional, serta kesesuaian metode pengukuran kinerja yang digunakan. Sebagai tahun pertama pelaksanaan RPJMD 2025–2029, Tahun 2025 juga berfungsi sebagai tahun penetapan baseline kinerja jangka menengah. Oleh karena itu, capaian kinerja BKPSDM Tahun 2025 menjadi titik awal dalam mengukur kemajuan pencapaian sasaran pembangunan daerah pada periode selanjutnya, khususnya dalam penguatan tata kelola pemerintahan dan manajemen aparatur sipil negara. Dengan demikian, LKjIP BKPSDM Tahun 2025 tidak hanya berfungsi sebagai laporan pertanggungjawaban kinerja tahunan, tetapi juga sebagai instrumen evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan manajemen kinerja perangkat daerah. Penyusunan LKjIP ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif, terukur, dan akuntabel mengenai capaian kinerja BKPSDM, serta menjadi dasar pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk.

B. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah. LKjIP disusun dengan memperhatikan keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja, serta berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu atas Laporan Kinerja;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024–2026;
8. Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025–2029;
9. Peraturan Kepala Daerah tentang Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025–2029.
10. Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 07 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026
11. Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 09 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026;
12. Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 09 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026;
13. Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 29 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026;
14. Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 20 tahun 2024 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2025

C. Struktur Organisasi , Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk dan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 6 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk**.** Adapun tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Nganjuk sebagai berikut :

C.1. Tugas Pokok

Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah

C.2. Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, data dan mutasi pegawai, peningkatan kapasitas ASN, penilaian kinerja pegawai dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, data dan mutasi pegawai, peningkatan kapasitas ASN, penilaian kinerja pegawai dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, data dan mutasi pegawai, peningkatan kapasitas ASN, penilaian kinerja pegawai dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsifungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang pengadaan, pemberhentian, data dan mutasi pegawai, peningkatan 9 kapasitas ASN, penilaian kinerja pegawai dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
5. Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta program dan pelaporan;
6. Perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Badan;

7. Perumusan inovasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka peningkatan pelayanan publik;
8. Pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier; dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

C.3. Struktur organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Nganjuk adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat terdiri dari :
   a. Subbagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan, Data dan Mutasi ASN
4. Bidang Peningkatan Kapasitas dan Kinerja ASN
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk dan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 6 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk., data personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk Tahun 2025 sebagai berikut;

1. Jabatan Struktural, terdiri dari

No	Eselon	Jabatan yang tersedia	Jabatan yang terisi	Jabatan yang kosong
1	Eselon II-b	1	0	0
2	Eselon III-a	1	1	0
3	Eselon III-b	3	3	0
4	Eselon IV	1	1	0
	Jumlah	6	5	0

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,Tahun 2025

2. Jabatan fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda sebanyak 2 orang
3. Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda sebanyak 1 orang
4. Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda sebanyak 1 orang

5. Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda sebanyak 3 Orang
6. Jabatan Fungsional Arsiparis Terampil 1 Orang
7. Jabaran Fungsional Pranata Komputer Ahli Pertama 2 Orang
8. Pelaksana sebanyak 17 orang
9. Data pegawai berdasarkan pangkat golongan ruang

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah
1	Pembina Utama Muda /IV-c	-
2	Pembina Tingkat I / IV-b	1
3	Pembina / IV-a	3
4	Penata Tingkat I / III-d	8
5	Penata / III-c	5
6	Penata Muda Tk. I / III-b	6
7	Penata Muda / III-a	4
8	Pengatur Tingkat I / II-d	2
9	Golongan VII	1
10	Golongan IX	2
	Jumlah	32

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,Tahun 2025

10. Data pegawai berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	Doktor	-
2	Pasca Sarjana (S2)	4
3	Sarjana (S1)	21
4	Diploma III (D-III)	3
5	SLTA	4
6	SLTP	-
7	SD	-
	JUMLAH	32

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,Tahun 2025

11. Data pegawai berdasarkan Pendidikan Kepemimpinan yang diikuti berdasarkan jabatan strukturalnya

No	Diklat Kepemimpinan	Jumlah
1	Diklat Kepemimpinan Tk.II	-
2	Diklat Kepemimpinan Tk.III	2
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	-

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,Tahun 2025

D. ISU STRATEGIS

Isu strategis BKPSDM Tahun 2025 ditetapkan dengan mempertimbangkan dinamikakebijakan nasional, arah pembangunan daerah, serta posisi Tahun 2025 sebagai tahun irisan antara penuntasan RPD Tahun 2024–2026 dan inisiasi RPJMD Tahun 2025–2029. Isu strategis tersebut mencerminkan tantangan utama yang harus direspons melalui kebijakan dan kinerja BKPSDM agar pengelolaan sumber daya manusia aparatur daerah berjalan efektif, berkelanjutan, dan berorientasi hasil.

1. **Penguatan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN**

   Penerapan sistem merit secara konsisten masih menjadi tantangan utama dalam pengelolaan ASN daerah. Penguatan sistem merit menjadi isu strategis karena berfungsi sebagai penuntasan agenda transisi RPD sekaligus fondasi pelaksanaan RPJMD. BKPSDM dituntut untuk memastikan seluruh proses manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengisian jabatan, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja, dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berbasis kualifikasi, kompetensi, serta kinerja.

2. **Pengembangan dan Implementasi Manajemen Talenta ASN**

   Tuntutan peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik memerlukan ASN yang unggul dan berdaya saing. Tahun 2025 menjadi momentum strategis untuk menginisiasi dan memperkuat manajemen talenta ASN sebagai bagian dari kebijakan jangka menengah. Isu ini mencakup penyusunan peta talenta, pemanfaatan hasil penilaian kompetensi dan kinerja, serta penyiapan kader pimpinan yang berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi.

3. **Digitalisasi Manajemen dan Layanan Kepegawaian**

   Digitalisasi manajemen dan layanan kepegawaian memiliki keterkaitan langsung dengan penerapan sistem merit dan pengembangan manajemen talenta ASN. Data dan informasi kepegawaian yang terintegrasi menjadi prasyarat dalam perencanaan

kebutuhan ASN, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pengisian jabatan berbasis kualifikasi dan kompetensi.

4. Pengembangan Kompetensi ASN berbasis Corporate University

Penguatan perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan dan kinerja, integrasi berbagai metode pembelajaran (klasikal, nonklasikal, dan pembelajaran digital), serta pemanfaatan hasil pengembangan kompetensi sebagai dasar pengelolaan karier dan pengisian jabatan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi ASN tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jam pelatihan, tetapi pada peningkatan kapasitas dan kinerja individu maupun organisasi. Pendekatan Corporate University diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh program pengembangan kompetensi selaras dengan kebutuhan organisasi, sasaran pembangunan daerah, serta mendukung penerapan sistem merit dan manajemen talenta ASN**.**

5. **Peningkatan Kualitas Data dan Informasi Kepegawaian**

Data kepegawaian yang akurat dan mutakhir menjadi prasyarat utama dalam pengambilan keputusan manajerial dan pengukuran kinerja. Tahun 2025 menjadi periode strategis untuk memastikan konsistensi, validitas, dan integrasi data kepegawaian sebagai dasar perencanaan, pengembangan ASN, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dokumen renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk Tahun 2024, disajikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum/Latar Belakang;

B. Landasan Hukum;

C. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi

D. Isu-isu Strategis

E. Sistematika Penulisan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Ikhtisar/ringkasan Renstra/Renja

B. Perjanjian Kinerja pada tahun yang bersangkutan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

B. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Ikhtisar Perencanaan Strategis dan Renja

Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Tahun 2025 disusun sebagai penjabaran tahunan dari Rencana Strategis BKPSDM serta mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan daerah yang berlaku, yaitu Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024–2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025–2029. Penyusunan Renja BKPSDM Tahun 2025 dilakukan dengan pendekatan perencanaan kinerja yang berorientasi hasil (outcome) serta menjamin kesinambungan antara periode perencanaan transisi dan periode perencanaan jangka menengah. Tahun 2025 merupakan tahun irisan antara penuntasan target RPD Tahun 2024–2026 dan inisiasi pelaksanaan RPJMD Tahun 2025–2029. Oleh karena itu, Renja BKPSDM Tahun 2025 disusun secara terintegrasi dengan memastikan bahwa indikator kinerja yang digunakan tidak tumpang tindih dan tetap konsisten antar dokumen perencanaan. Pendekatan tersebut dilakukan melalui penyelarasan sasaran dan indikator kinerja BKPSDM pada RPD 2024–2026 dengan sasaran dan indikator yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029.

Sasaran kinerja BKPSDM Tahun 2025 yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2024–2026 dan Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029 telah selaras, yaitu **Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara**. Sasaran tersebut diukur melalui satu Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu **Nilai Sistem Merit**. Berdasarkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 40 Tahun 2018, Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan , umur, atau kondisi kecacatan.

Ukuran yang digunakan untuk melihat penerapan sistem merit adalah Nilai Sistem Merit. Penilaian Sistem Merit dilakukan berdasarkan penerapan 8 (delapan) aspek kunci manajemen ASN dengan bobot tertentu. Adapun 8 (delapan) aspek manajemen ASN dan bobotnya Adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan, dengan bobot nilai 10%
2. Pengadaan Pegawai, dengan bobot nilai 10%
3. Pengembangan Karier, dengan bobot nilai 30%

4. Promosi dan Mutasi, dengan bobot nilai 10%
5. Manajemen Kinerja, dengan bobot nilai 20%
6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin, dengan bobot nilai 10%
7. Perlindungan dan Pelayanan, dengan bobot nilai 4%
8. Sistem Informasi Kepegawaian, dengan bobot nilai 6%

Dengan Formulasi perhitungan Nilai Sistem Merit :

$$\sum_{i=1}^{N} skor\ aspek_i$$

(Jumlah semua skor dari aspek pertama sampai terakhir)

Dengan demikian, Renja BKPSDM Tahun 2025 berfungsi ganda, yaitu sebagai instrumen pelaksanaan dan pengukuran kinerja tahunan yang mendukung penyelesaian target RPD 2024–2026, sekaligus sebagai pijakan awal pencapaian sasaran RPJMD 2025–2029. Penyelarasan sasaran dan indikator kinerja tersebut memastikan bahwa perencanaan dan pengukuran kinerja BKPSDM Tahun 2025 dilaksanakan secara konsisten, terukur, dan berkelanjutan, serta mendukung peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah.

- Ikhtisar Perencanaan Strategis berbasis RPD 2024-2026

Pada hakekatnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk 2024-2026 merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja dalam mewujudkan efektifitas, efisiensi, produktivitas serta derajat profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban di bidang kepegawaian. Dalam pelaksanaan RPD Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026, BKPSDM Kabupaten Nganjuk mendukung tujuan pembangunan daerah "Meningkatnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik" dan sasaran pembangunan daerah "Meningkatkan profesionalitas ASN".

Dalam konteks RPD Tahun 2024–2026, IKU Nilai Sistem Merit pada Tahun 2025 diposisikan sebagai bagian dari upaya penuntasan target transisi pembangunan daerah, khususnya pada aspek penguatan tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi. Sementara itu, dalam kerangka RPJMD Tahun 2025–2029, capaian IKU

Nilai Sistem Merit Tahun 2025 menjadi baseline awal untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan sasaran pembangunan jangka menengah di bidang manajemen ASN.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk melaksanakan urusan pemerintahan fungsi penunjang membantu tugas Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang kepegawaian memberikan pelayanan kepegawaian secara tepat, efesien, efektif sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan ASN, masyarakat yang berciri transparansi, partisipatif dan akuntabilitas.

- Ikhtisar Perencanaan Kinerja berbasis RPJMD 2025-2029

Pemerintah Kabupaten Nganjuk mendukung tujuan Reformasi Birokrasi tahun 2025-2029 yaitu terwujudnya Pemerintah yang kolaboratif, kapabel dan berintegritas untuk melayani masyarakat dalam setiap aspek kehidupan (human-based) dalam rangka mendukung Indonesia yang berdaulat, maju, berkeadilan dan berkelanjutan melalui penerapan digital governance yang berkualitas. Dengan 5 (Lima) Sasaran Reformasi Birokrasi yaitu : (1) Terwujudnya Tranformasi Digital, (2) Terciptanya Aparatur Negara yang Kompeten dan Berkinerja Tinggi berdasarkan Sistem Merit (3) Terbangunnya Perilaku Birokrasi yang Beretika dan Inovatif, (4) Terbangunnya Kapabilitas Kelembagaan Berkinerja Tinggi yang berbasis Jejaring dan Lincah, (5) Terwujudnya Kebijakan dan Pelayanan Publik yang Berkualitas dan Inklusif. Selanjutnya BKPSDM Kabupaten Nganjuk mendukung salah satu Sasaran Reformasi Birokrasi yang kedua yaitu Terciptanya Aparatur Negara yang Kompeten dan Berkinerja Tinggi berdasarkan Sistem Merit dengan harapan dapat menciptakan birokrasi netral dan mampu melayani kebutuhan public serta bebas dari KKN. Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari sasaran RPJMD Kabupaten Nganjuk yaitu Meningkatnya Kualitas Manajeman ASN dalam hal ini sasaran yang terkait dengan bidang kepegawaian maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk menetapkan tujuan "**Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN**" dengan indikator tujuan **Nilai Sistem Merit.** Substansi Tujuan ini untuk melaksanakan amanat Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip merit yaitu

kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, terwujudnya komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dikelola. Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai

Dalam rangka mewujudkan manajemen Pemerintahan yang efektif, transfaran dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 telah melakukan perjanjian kinerja dengan Bupati Nganjuk guna mewujudkan target kinerja sesuai dengan lampiran perjanjian sebagai berikut :

1. Perjanjian Kinerja BKPSDM berdasarkan Renstra 2024-2026

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	280

2. Perjanjian Kinerja BKPSDM berdasarkan Renstra 2025-2029

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	280

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja BKPSDM pada tahun 2025 merupakan perwujudan dari kesinambungan strategis antara masa transisi dan periode pembangunan definitif. Secara substansi, kinerja tahun ini merupakan kelanjutan dari RPD 2024-2026 dengan fokus utama pada pemantapan Sistem Merit. Langkah ini diambil sebagai respon adaptif terhadap dinamika regulasi nasional, khususnya melalui Surat BKN Nomor 15014/B/BM.02/2025 yang menghentikan pengukuran IP ASN secara mandiri. Dengan mengintegrasikan dimensi kompetensi ke dalam instrumen Sistem Merit, BKPSDM berhasil menyederhanakan birokrasi pelaporan tanpa mengurangi kualitas pemantauan profesionalitas ASN, sekaligus meletakkan baseline bagi pencapaian target RPJMD 2025-2029.

Kinerja BKPSDM Kabupaten Nganjuk tahun 2025 diukur dari pencapaian Indikator Kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk Tahun 2025 pada seluruh sasaran strategis. Rumusan Capaian Indikator Kinerja Utama adalah sebagai berikut :

Tahun 2025

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\textbf{Realisasi}}{\textbf{Target}} \boldsymbol{x}\ \mathbf{100}\%$$

Kriteria ketercapaian sasaran strategis perangkat daerah dendan interval nilai capaian sebagai berikut :

No	Interval Nilai Capaian	Kriteria
1	≤ 91%	Tercapai
2	80% ≤ 90%	Tercapai dengan catatan
3	< 80%	Tidak Tercapai

A.1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Tabel 3.1.1
Realisasi Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Kinerja		
				Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)
1.	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	280	260*	92,86%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	280	260*	92,86%

Sumber : Data BKPSDM di olah
*Keterangan: * Realisasi menggunakan realisasi tahun 2023*

Nilai Sistem Merit tahun 2024 dan 2025 belum ditetapkan atau belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) karena masih dalam tahap transisi pengalihan tugas dan fungsi pengawasan Sistem Merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kepada BKN. Pada masa peralihan tersebut, BKN masih melakukan penyesuaian kelembagaan, penyusunan regulasi, serta pengembangan pedoman dan instrumen penilaian Sistem Merit. Dengan demikian hasil penilaian Sistem Merit tahun 2025 masih menggunakan realisasi tahun 2023. Realisasi Nilai Sistem Merit tahun 2023 untuk Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang dikeluarkan oleh KASN melalui Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor : 260/KEP.KASN/ C/XI/2023 tanggal 30 November 2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk adalah sebesar 260. Sedangkan target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahun 2025 ditetapkan sebesar 280 dari target yang ditetapkan pada tahun 2025 sebesar 280, sehingga **capaian kinerja Nilai Sistem Merit sementara adalah sebesar 92,86%.** Realisasi capaian tersebut termasuk dalam kategori “Tercapai” berdasarkan skala ordinal.

Fokus utama di tahun 2025 adalah melakukan pemenuhan mandiri terhadap instrumen manajemen talenta dan digitalisasi rekam jejak untuk memastikan lonjakan nilai saat verifikasi BKN dilakukan. Langkah-langkah yang telah dilakukan BKPSDM meliputi: penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; Pembangunan Infrastruktur Manajemen Talenta; serta pembaruan dan pendokumentasian data pendukung, termasuk peta jabatan, standar kompetensi, dan penilaian kinerja ASN. Selain itu, BKPSDM telah melakukan koordinasi aktif dengan BKN untuk memperoleh informasi terbaru terkait mekanisme dan jadwal penilaian Sistem Merit. Semua upaya ini didokumentasikan sebagai bukti akuntabilitas dan kepatuhan administratif, sambil menunggu penetapan nilai resmi oleh BKN. Adapun upaya upaya yang akan dilakukan

BKPSDM dalam meningkatkan implementasi Sistem Merit di Pemerintah Kabupaten Nganjuk diantaranya :

1. Menyusun dan memperbarui regulasi internal terkait penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta agar selaras dengan ketentuan BKN serta kebutuhan organisasi
2. Menyusun rencana pengembangan kompetensi yang berbasis gap kompetensi dan kebutuhan organisasi, melalui pendidikan, pelatihan, coaching, mentoring, dan penugasan khusus.
3. Melaksanakan pemetaan talenta ASN berbasis kinerja, kompetensi, dan potensi sebagai dasar penempatan, pengembangan, dan suksesi jabatan
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian untuk mendukung pendataan, pemantauan, dan evaluasi penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta.

Faktor pendorong Capaian Kinerja Sistem Merit :

1. Faktor Kebijakan Daerah

   Pemerintah Daerah telah menetapkan regulasi dalam implementasi Sistem Merit diantaranya Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta ASN, Surat Keputusan Bupati tentang Tim Komite Manajemen Talenta, Peraturan Bupati tentang Satnadar Kompetensi Jabatan, Peraturan Bupati tentang Kode Etik ASN, Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2. Faktor Kelembagaan

   Koordinasi dan sinergi yang efektif antara BKPSDM dengan instansi pengawas eksternal seperti, BKN, serta perangkat daerah lainnya, sehingga setiap kebijakan dan proses kepegawaian tetap sesuai dengan prinsip merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Faktor Inovasi :
   - Digitalisasi Manejemen Talenta (Aplikasi SiMATA)
     - Nine Box Talenta : Sistem yang secara otomatis menempatkan pegawai ke dalam 9 kotak talenta berdasarkan integrasi nilai kinerja (E-Kinerja) dan nilai kompetensi (Assessment).
     - Real-time Dashboard**:** Pimpinan dapat melihat ketersediaan suksesor (calon pengganti) untuk jabatan kritis secara instan melalui sistem tanpa menunggu laporan manual.
   - Pengembangan kompetensi ASN berbasis Corporate University (Corpu)
   - Computer Assisted Test (CAT) Assesmnet **:** Menggunakan sistem ujian berbasis komputer untuk mengukur kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Tabel 3.1.2

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022, 2023 , 2024 dan tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan		Target Kinerja			Realisasi Kinerja			
				Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatkan Kualitas Penataan Sumber Daya Aparatur	Nilai Dimensi Kualifikasi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Perubahan Renstra 2018-2023	13	13	-	-	13,01	21,07	-	-
		Nilai Dimensi Kompetensi (Dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Perubahan Renstra 2018-2023	28	28,5	-	-	11,68	19,16	-	-
		Nilai Dimensi Kinerja (Dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Perubahan Renstra 2018-2023	25	25	-	-	17,24	25	-	-
		Nilai Dimensi Disiplin (Dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Perubahan Renstra 2018-2023	5	5	-	-	4,99	5	-	-
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	Perubahan Renstra 2018-2023	81 (Baik)	82 (Baik)	-	-	85,63 (Baik)	5	-	-
3	Meningkatkan Kualitas	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	-	-	250	280	-	190	260	260*

	Manajemen ASN berdasar Sistem Merit										
3	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	-	-	250	280	-	-	260*	260*

Sumber : Data BKPSDM diolah

** Realisasi menggunakan data realisasi tahun 2023*

Indek Profesionalitas ASN

1. Dimensi Kualifikasi

   Nilai Dimensi Kualifikasi (dalam IP ASN) Mengalami lonjakan dari **13,01 (2022)** ke **21,07 (2023)**. Ini menunjukkan keberhasilan masif dalam program tugas belajar, Ijin belajar dan pencantuman gelar. Namun, setelah 2023, angka ini cenderung stabil karena mayoritas pegawai telah memenuhi standar ijazah minimal jabatan.

2. Dimensi Kompetensi

   Pada dimensi kompetensi, realisasi tahun 2023 tercatat sebesar **19,16**. Angka ini menunjukkan pertumbuhan positif dibandingkan realisasi tahun 2022 yang berada di angka **11,68**. Meskipun terdapat kenaikan sebesar **7,48 poin**, capaian ini masih berada di bawah target tahun 2023 yang ditetapkan sebesar **28,5**. Hal ini menandakan perlunya akselerasi dalam pengembangan kompetensi aparatur, baik melalui diklat teknis, fungsional, maupun pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran (JP) per tahun.

3. Dimensi Kinerja

   Dimensi kinerja menunjukkan pencapaian yang optimal pada tahun 2023 dengan realisasi sebesar **25**. Capaian ini meningkat dibandingkan tahun 2022 yang terealisasi sebesar **17,24**. Dengan target tahun 2023 sebesar **25**, maka indikator ini telah mencapai target secara penuh (**100%**). Peningkatan ini mencerminkan penguatan sistem manajemen kinerja individu yang semakin selaras dengan kinerja organisasi serta kedisiplinan dalam pelaporan capaian kinerja.

4. Dimensi Disiplin

   Realisasi dimensi disiplin pada tahun 2023 mencapai nilai maksimal yaitu 5, meningkat tipis dari realisasi tahun 2022 sebesar 4,99. Pencapaian ini sesuai dengan target yang ditetapkan (100%). Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan ASN yang sangat tinggi terhadap regulasi serta efektivitas penegakan kode etik dan disiplin pegawai di lingkungan instansi.

5. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

   Realisasi SKM pada tahun **2022** mencapai **85,63** dengan predikat **(Baik)**. Angka ini telah melampaui target tahun 2022 (81) maupun target tahun 2023 (82). Meskipun data realisasi tahun 2023 pada tabel menunjukkan angka "5" (yang kemungkinan merupakan kesalahan input/data sementara), namun jika merujuk pada capaian 85,63 di tahun sebelumnya, instansi telah berhasil mempertahankan standar pelayanan di atas target yang ditetapkan dalam Perubahan Renstra 2018-2023. Stabilitas nilai di

kategori "Baik" menunjukkan bahwa inovasi layanan kepegawaian memberikan dampak positif langsung terhadap kepuasan ASN sebagai pengguna layanan.

6. Nilai Sistem Merit

Penerapan Sistem Merit merupakan komitmen instansi dalam mewujudkan tata kelola SDM yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Berdasarkan data yang tersaji, analisis pencapaiannya adalah Nilai realisasi yang dicantumkan untuk tahun **2024** dan **2025** adalah sebesar **260**. Penting untuk dicatat bahwa angka ini merupakan nilai dari realisasi tahun 2023. Hal ini disebabkan karena hasil penilaian/verifikasi resmi untuk periode 2024 dan 2025 belum ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Jika dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar **250**, maka secara administratif capaian sementara ini telah melampaui target (**104%**). Namun, jika dibandingkan dengan target tahun 2025 yang meningkat menjadi **280**, terdapat selisih (gap) sebesar **20 poin** yang harus dipenuhi. Mengingat realisasi masih menggunakan data tahun 2023, instansi terus melakukan upaya pemenuhan mandiri terhadap 8 aspek sistem merit. Fokus utama saat ini adalah memastikan seluruh dokumen pendukung pada instrumen penilaian mandiri telah diperbaharui agar saat penilaian resmi oleh BKN dilakukan, nilai instansi dapat meningkat sesuai atau melampaui target 280.

A3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah (Renstra)

Tabel 3.1.3.1 Target Kinerja Berdasarkan Renstra 2024-2026 dan Renstra 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target Renstra (Tahun)					
				2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	250	280	325	-	-	-
3	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Sistem Merit	Renstra 2025-2029	-	280	285	290	300	320

Tabel 3.1.3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Akhir Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2025	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	325	260*	80%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	320	260*	81,25%

Ket : * Realisasi menggunakan data realisasi tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, dilakukan analisis terhadap pencapaian Sasaran Strategis yang diukur melalui indikator Nilai Sistem Merit pada dua dokumen perencanaan yang berbeda (Renstra 2024-2026 dan Renstra 2025-2029) Capaian Terhadap Target Akhir Renstra. Terdapat penyesuaian target (*re-baselining*) antara Renstra lama dan baru. Penurunan target akhir dari **325 menjadi 320** menunjukkan adanya evaluasi realistis terhadap dinamika organisasi atau perubahan instrumen penilaian dari pusat (BKN). Meskipun target diturunkan, realisasi 260 tetap menjadi fondasi yang kuat di tahun pertama periode Renstra 2025-2029**.** Dengan tingkat kemajuan di kisaran 80-81%, terdapat gap sekitar **60-65 poin** untuk mencapai target akhir. Berdasarkan komponen Sistem Merit, fokus perbaikan kemungkinan besar terletak pada:

a. Aspek Pengembangan Karier: Optimalisasi talent pool dan rencana suksesi.
b. Aspek Sistem Informasi: Digitalisasi manajemen ASN yang belum terintegrasi penuh.
c. Aspek Retensi: Penerapan sistem reward and punishment yang lebih terukur.

A.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standart Nasional

Tabel 3.1.4.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional (berdasarkan Renstra 2025-2029)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Standar Provinsi Jawa Timur	Realisasi 2025	Posisi Kinerja
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	383	260*	Dibawah Propinsi Jawa Timur

Sumber : Data BKPSDM diolah

** Realisasi menggunakan data realisasi tahun 2023*

Tabel 3.1.4.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional (berdasarkan Renstra 2025-2029)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Standar Nasional/Provinsi	Realisasi 2025	Posisi Kinerja
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	383	260*	Dibawah Propinsi Jawa Timur

Sumber : Data BKPSDM diolah

** Realisasi menggunakan data realisasi tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi nilai sistem merit pada tahun 2025 untuk sementara tercatat sebesar 260*, yang berada di bawah standar Provinsi Jawa Timur yaitu 383, menandakan defisit kinerja sebesar 123 poin. Capaian ini dikategorikan "Di bawah Provinsi Jawa Timur" dan menunjukkan perlunya akselerasi dalam penerapan manajemen ASN untuk mencapai target Renstra 2025-2029.

A5. Analisis Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatife solusi yang telah dilakukan :

Tabel 3.1.5 Analisa Kenerhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Faktor Pendorong atau Penghambat	Alternatif Solusi
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	280	260*	92,85%	1. Faktor Kebijakan Daerah Pemerintah Daerah telah menetapkan regulasi dalam implementasi Sistem Merit diantaranya Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta ASN, Surat Keputusan Bupati tentang Tim Komite Manajemen Talenta, Peraturan Bupati tentang Satnadar Kompetensi Jabatan, Peraturan Bupati tentang Kode Etik ASN, Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) 2. Faktor Kelembagaan Koordinasi dan sinergi yang efektif antara BKPSDM dengan instansi pengawas eksternal seperti, BKN, serta perangkat daerah lainnya, sehingga setiap	

							kebijakan dan proses kepegawaian tetap sesuai dengan prinsip merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. 3. Faktor Inovasi : - Digitalisasi Manejemen Talenta (Aplikasi SiMATA) ▪ Nine Box Talenta : Sistem yang secara otomatis menempatkan pegawai ke dalam 9 kotak talenta berdasarkan integrasi nilai kinerja (E-Kinerja) dan nilai kompetensi (Assessment). ▪ Real-time Dashboard**:** Pimpinan dapat melihat ketersediaan suksesor (calon pengganti) untuk jabatan kritis secara instan melalui	

							sistem tanpa menunggu laporan manual. - Pengembangan kompetensi ASN berbasis Corporate University (Corpu) - Computer Assisted Test (CAT) Assesmnet **:** Menggunakan sistem ujian berbasis komputer untuk mengukur kompetensi manajerial dan sosial kultural.	
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	280	260*	92,85%	4. Faktor Kebijakan Daerah Pemerintah Daerah telah menetapkan regulasi dalam implementasi Sistem Merit diantaranya Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta ASN, Surat Keputusan Bupati tentang Tim Komite Manajemen Talenta, Peraturan Bupati tentang Satnadar Kompetensi Jabatan, Peraturan Bupati tentang Kode Etik	

							ASN, Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) 5. Faktor Kelembagaan Koordinasi dan sinergi yang efektif antara BKPSDM dengan instansi pengawas eksternal seperti, BKN, serta perangkat daerah lainnya, sehingga setiap kebijakan dan proses kepegawaian tetap sesuai dengan prinsip merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. 6. Faktor Inovasi : - Digitalisasi Manejemen Talenta (Aplikasi SiMATA) ▪ Nine Box Talenta : Sistem yang secara otomatis menempatkan pegawai ke dalam 9 kotak talenta berdasarkan integrasi nilai	

							kinerja (E-Kinerja) dan nilai kompetensi (Assessment). ▪ Real-time Dashboard**:** Pimpinan dapat melihat ketersediaan suksesor (calon pengganti) untuk jabatan kritis secara instan melalui sistem tanpa menunggu laporan manual. - Pengembangan kompetensi ASN berbasis Corporate University (Corpu) - Computer Assisted Test (CAT) Assesmnet **:** Menggunakan sistem ujian berbasis komputer untuk mengukur kompetensi manajerial dan sosial kultural.	

Ket : * Realisasi menggunakan data realisasi tahun 2023

Nilai Sistem Merit tahun 2024 dan 2025 belum ditetapkan atau belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) karena masih dalam tahap transisi pengalihan tugas dan fungsi pengawasan Sistem Merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kepada BKN. Pada masa peralihan tersebut, BKN masih melakukan penyesuaian kelembagaan, penyusunan regulasi, serta pengembangan pedoman dan instrumen penilaian Sistem Merit. Dengan demikian hasil penilaian Sistem Merit tahun 2025 masih menggunakan realisasi tahun 2023. Realisasi Nilai Sistem Merit tahun 2023 untuk Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang dikeluarkan oleh KASN melalui Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor : 260/KEP.KASN/ C/XI/2023 tanggal 30 November 2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk adalah sebesar 260. Sedangkan target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahun 2025 ditetapkan sebesar 280 dari target yang ditetapkan pada tahun 2025 sebesar 280, sehingga capaian kinerja Nilai Sistem Merit sementara adalah sebesar 92,86%. Realisasi capaian tersebut termasuk dalam kategori “Tercapai” berdasarkan skala ordinal.

Fokus utama di tahun 2025 adalah melakukan pemenuhan mandiri terhadap instrumen manajemen talenta dan digitalisasi rekam jejak untuk memastikan lonjakan nilai saat verifikasi BKN dilakukan. Langkah-langkah yang telah dilakukan BKPSDM meliputi: penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; Pembangunan Infrastruktur Manajemen Talenta; serta pembaruan dan pendokumentasian data pendukung, termasuk peta jabatan, standar kompetensi, dan penilaian kinerja ASN. Selain itu, BKPSDM telah melakukan koordinasi aktif dengan BKN untuk memperoleh informasi terbaru terkait mekanisme dan jadwal penilaian Sistem Merit. Semua upaya ini didokumentasikan sebagai bukti akuntabilitas dan kepatuhan administratif, sambil menunggu penetapan nilai resmi oleh BKN. Adapun upaya upaya yang akan dilakukan BKPSDM dalam meningkatkan implementasi Sistem Merit di Pemerintah Kabupaten Nganjuk diantaranya :

1. Menyusun dan memperbarui regulasi internal terkait penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta agar selaras dengan ketentuan BKN serta kebutuhan organisasi
2. Menyusun rencana pengembangan kompetensi yang berbasis gap kompetensi dan kebutuhan organisasi, melalui pendidikan, pelatihan, coaching, mentoring, dan penugasan khusus.
3. Melaksanakan pemetaan talenta ASN berbasis kinerja, kompetensi, dan potensi sebagai dasar penempatan, pengembangan, dan suksesi jabatan
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian untuk mendukung pendataan, pemantauan, dan evaluasi penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta.

Faktor pendorong Capaian Kinerja Sistem Merit :

1. Faktor Kebijakan Daerah

   Pemerintah Daerah telah menetapkan regulasi dalam implementasi Sistem Merit diantaranya Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta ASN, Surat Keputusan Bupati tentang Tim Komite Manajemen Talenta, Peraturan Bupati tentang Satnadar Kompetensi Jabatan, Peraturan Bupati tentang Kode Etik ASN, Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2. Faktor Kelembagaan

   Koordinasi dan sinergi yang efektif antara BKPSDM dengan instansi pengawas eksternal seperti, BKN, serta perangkat daerah lainnya, sehingga setiap kebijakan dan proses kepegawaian tetap sesuai dengan prinsip merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Faktor Inovasi :
   - Digitalisasi Manejemen Talenta (Aplikasi SiMATA)
     - Nine Box Talenta : Sistem yang secara otomatis menempatkan pegawai ke dalam 9 kotak talenta berdasarkan integrasi nilai kinerja (E-Kinerja) dan nilai kompetensi (Assessment).
     - Real-time Dashboard**:** Pimpinan dapat melihat ketersediaan suksesor (calon pengganti) untuk jabatan kritis secara instan melalui sistem tanpa menunggu laporan manual.
   - Pengembangan kompetensi ASN berbasis Corporate University (Corpu)
   - Computer Assisted Test (CAT) Assesmnet **:** Menggunakan sistem ujian berbasis komputer untuk mengukur kompetensi manajerial dan sosial kultural.

A6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi mempunyai pengertian yang berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara hasil capaian kinerja yang dibandingkan dengan anggaran yang diserap.

Anggaran yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk setelah perubahan anggaran untuk mencapai sasaran sebesar Rp. 12.492.828.975,- tahun 2025 diperinci sebagai berikut :

1. Belanja Operasi sebesar Rp. 6.473.795.615,- yang terdiri dari
   - Belanja Pegawai sebesar Rp. 5.657.040.000,-
   - Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 6.468.138.575,-
2. Belanja Modal sebesar Rp. 367.650.400,-

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat melalui penyajian table- tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	92,85%	85,20%	7,65%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	92,85%	85,20%	7,65%

Berdasarkan tabel diatas Capaian kinerja sebesar **92,85%** yang dihasilkan melalui penyerapan anggaran sebesar **85,20%** menunjukkan adanya korelasi yang sangat positif. Hal ini mengindikasikan bahwa instansi mampu melampaui target output kinerja meskipun penggunaan anggaran belum terserap sepenuhnya (masih terdapat sisa anggaran sebesar 14,80%). Tingkat efisiensi sebesar 7,65% merupakan angka yang cukup impresif untuk urusan wajib manajemen ASN. Efisiensi ini bukan berarti adanya pengurangan kualitas, melainkan mencerminkan:

- Optimalisasi Anggaran: Keberhasilan BKPSDM dalam menjalankan program Sistem Merit (seperti penilaian kompetensi atau pemutakhiran data) dengan biaya yang lebih hemat dari yang direncanakan.
- Penghematan Operasional: Adanya penggunaan metode digital (sistem informasi) yang memangkas biaya tatap muka atau biaya administratif manual.

A.7. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja

Tabel 3.1.7

Analisa Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan, Kegagalan Pencapaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	**Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit**	**Nilai Sistem Merit**	**Renstra 2024-2026**	**Program Kepegawaian Daerah**	Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi Pendidikan	**90%**	**75,02%**	**83,50%**
					Persentase Pemenuhan Formasi jabatan structural	80%	80,42%	100,52%
					Persentase OPD yang data pegawainya terupdate	100%	98,08%	98,08%
					Persentase Jabatan Fungsional ASN	80%	80%	100%
					Persentase ASN dengan predikat kinerja pegawai minimal baik	99%	99%	100%
					Persentase nilai uji kompetensi minimal cukup baik	75%	90,28%	120,37%
				Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian, dan	Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1	1	100%

				Informasi Kepegawaian ASN				
				Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan dan Promosi	1	1	100%
				Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1	1	100%
				Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1	1	100%
				Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	**Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi ASN**	**75%**	**77,39%**	**103,18%**
				Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	173	480	277,45%
				Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi fungsional dan Manajerial	5150	4925	95,63%
				Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	**Nilai SAKIP**	**81**	**81,35**	**100,43%**

				Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkar daerah	13 dokumen	13 dokumen	100%
				Kegiatan : Administrasi keuangan daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah yang disusun	4 dokumen	4 dokumen	100%
				Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100%
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian perangkat daerah yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100%
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi umum perangkat daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah barang milik daerah yang diadakan	30 Unit	34 Unit	113%
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah daerah ayng tersedia	3 Laporan	3 Laporan	100%
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah yang dipelihara	1 Lpoaran	1 Laporan	100%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029			280	260	92,85%

				Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Rasio pegawai pendidikan tinggi (diluar tenaga guru dan kesehatan) (%)	55%	66,39%	120,71%
				Meningkatnya pengembangan karier jabatan struktural	Persentase keterisian jabatan struktural (%)	78%	80,42%	100,52%
				Meningkatanya Kompetensi ASN	Persentase ASN Yang Mendapatkan hasil Uji Kompetensi Optimal Dan Cukup Optimal (%)	75%	90,28%	120,37%
					Rasio Jabatan Fungsional yang bersertifikat kompetensi tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan (%)	30%	34,05%	113,5%
				Meningkatnya disiplin ASN	Persentase ASN yang tidak di jatuhi hukuman disiplin (%)	99%	99%	100%
				Meningkatnya pengelolaan data ASN yang terintegrasi dengan SIASN	Persentase pengelolaan data ASN yang terintegrasi dengan SIASN (%)	75%	99,18%	132,24%
				Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN				
				Terlaksananya proses pengadaan,	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%

				pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku				
					Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	50 Dokumen	50 Dokumen	100%
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 laporan	1 Laporan	100%
					Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	500 Dokumen	544 Dokumen	109%
					Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4 Dokumen	4 Dokumen	100%
				Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN				100%
				Terselenggaranya proses mutasi dan	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	4000 Dokumen	3074 Dokumen	77 %

				promosi ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	50 Dokumen	308 Dokumen	616%
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	500 Dokumen	234 Dokumen	47 %
				Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN				
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	5 Orang	5 Orang	100%
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	1 Laporan	100%
					Jumlah ASN yang mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN	500 Orang	355 Orang	71%
					Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
					Jumlah ASN yang mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	250 Orang	175 Orang	70%

				Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
				Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5445 Dokumen	5445 Dokumen	100%
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	100%
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
				Meningkatnya Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	250 Orang	210 Orang	84%
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	300 Orang	407 Orang	135,75%
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	20 Dokumen	12 Dokumen	60%
				Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	**Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi ASN**	**77%**	**77,39%**	101%

				Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis				
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	121 Orang	428 Orang	398,3 %
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	52 Dokumen	52 Dokumen	100%
				Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				

				Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 laporan	3 laporam	100%
					Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	60 Orang	157 Orang	261,7%
				Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	**Nilai SAKIP**			
				Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		81%	81,35%	100%
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi Kinerja, dan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	3 Laporan	3 Laporan	100%

				Data Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan substansi	Kinerja SKPD			
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8 Dokumen	8 Dokumen	100%
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4 Laporan	4 Laporan	100%
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
				Kegiatan : Administrasi keuangan daerah				
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN yang tepat waktu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38 Orang	40 Orang	105%
				Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah yang tepat waktu dan akurat	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100%
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan	12 Laporan	13 Laporan	108%

					Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD			
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	50 Dokumen	50 Dokumen	100%
				Kegiatan : Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				
				Tersusunnya Laporan Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang tepat waktu dan akurat	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	18 Laporan	18 Laporan	100%
				Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				
				tersusunnya laporan pengelolaan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	140 Orang	140 Orang	100%

				administrasi kepegawaian perangkat daerah yang tepat waktu dan akurat				
				Kegaiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah				
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Pelayanan Perkantoran Yang Layak Pakai	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	100%
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	50 Paket	45 Paket	90%
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	144 Paket	130 Paket	90,30%
				Tersusunnya Laporan Penatausahaan Perkantoran Yang Tepat Waktu dan Akurat	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	100%
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	365 Dokumen	365 Dokumen	100%

					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	12 Dokumen	12 Dokumen	100%
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	40 Laporan	36 Laporan	90%
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	500 Dokumen	450 Dokumen	90%
				Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				
				Tersedianya Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Yang Layak Pakai	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	30 Unit	34 Unit	113%
				Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
				Tersedianya Jasa Pelayanan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100%

				Perkantoran yang memadai				
					Jumlah Laporan Penyediaan JasaPelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100%
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 Laporan	4 Laporan	100%
				Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang				
				Terlaksananya Perawatan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Yang Layak Pakai	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 Unit	1 Unit	100%
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	30 Unit	30 Unit	100%
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	100%
					Jumlah Mebel yang Dipelihara	10 Unit	10 Unit	100%
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit	2 Unit	100%

B. REALISASI ANGGARAN

Untuk pencapaian target kinerja tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk mempunyai 3 program dengan 14 Kegiatan dan 51 Sub Kegiatan yang tertuang dalam APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Nganjuk yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan program-program tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk mendapat pagu anggaran sebesar Rp. 11.901.266.450,- Realisasi Anggaran Program - program pada akhir tahun 2025 sebesar Rp. 10.431.217.909,- Atau 87,64 % dari pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Nganjuk, dengan demikian jumlah anggaran Program/Kegiatan yang tidak dapat diserap sebesar Rp.1.470.048.541,- Atau 12,35 % yang dirinci dalam Program/Kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Realisasi Anggaran Tahun 2025

PROGRAM, KEGIATAN , SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN (%)
1	5	6	
Program Kepegawaian Daerah	***2.707.426.550***	***2.249.841.945***	***83,09%***
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	***423.640.250***	***358.714.355***	***84,67%***
Perumusan Bahan Kebijakan	42.925.750	41.882.000	97,57%
Penyusunan Rencana Kebutuhan,jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	44.432.750	33.282.750	74,91%
Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN	93.952.000	88.846.250	94,57%
KoordinasiPelaksanaanAdministrasiPemberhentian	29.487.000	25.938.500	87,97%
Pengelolaan Data Kepegawaian	120.000.000	109.334.855	91,11%
Mutasi dan Promosi ASN	***513.316.400***	***259.063.400***	***50,47%***
Pengelolaan Mutasi ASN	101.866.350	73.761.500	72,41%

PROGRAM, KEGIATAN , SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN (%)
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	148.769.950	117.795.900	79,18%
Pengelolaan Promosi ASN	262.680.100	67.506.000	52,69%
Pengembangan Kompetensi ASN	***1.045.319.150***	***968.772.500***	***92,68%***
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	356.778.400	309.206.500	86,67%
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	541.135.400	539.578.500	99,71%
Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	60.273.900	55.484.000	92,05%
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	53.902.900	39.992.500	74,19%
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	33.228.550	24.511.000	73,76%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	***718.150.750***	***663.291.691***	***91,47%***
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	206.633.000	194.331.325	94,05%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	110.859.150	105.208.900	94,90%
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	128.944.700	126.817.500	98,35%
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	24.692.800	21.670.500	87,76%
Pembinaan Disiplin ASN	233.335.000	197.511.465	84,65%
Pelayanan proses izin perceraian	20.686.100	17.752.000	85,82%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	**2.179.628.850**	**2.281.836.914**	**83,90%**
Pengembangan Kompetensi Teknis	***595.099.500***	***514.327.572***	***86,43%***
Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	520.630.000	470.217.612	90,32%
Pembinaan, pengorganisasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan Pemerintahan Umum	74.469.500	44.109.960	59,23%
Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk	***2.124.529.350***	***1.767.509.342***	***83,20%***

PROGRAM, KEGIATAN , SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN (%)
Pelaksanaan Sertifikais kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	573.844.600	515.723.100	89,87%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1.550.684.750	1.251.786.242	80,72%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	**7.065.773.575**	**6.112.630.123**	**86,51%**
***Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah*.**	***30.518.000***	***30.394.000***	***99,59%***
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13.410.000	13.358.000	99,61%
Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4.405.000	4.364.000	99,07%
Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	3.646.000	3.627.000	99,48%
Evaluasi kinerja perangkat daerah	9.057.000	9.045.000	99,87%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	***5.677.808.000***	***5.003.813.166***	***88,13%***
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.657.040.000	4.983.220.666	88,09%
Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	5.100.000	5.100.000	100%
Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	8.440.000	8.288.500	98,20%
Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan Bulanan/Tribulanan/Semesteran SKPD	7.228.000	7.204.000	99,67%
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	***9.445.000***	***9.420.000***	***99,74%***
Penatausahaan Barang milikdaerah pada SKPD	*9.445.000*	*9.420.000*	*99,74%*
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	***59.550.000***	***44.317.250***	***74,42%***
Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	*59.550.000*	*44.317.250*	*74,42%*
Administrasi Umum Perangkat Daerah	***217.067.500***	***186.839.588***	***86,07%***
Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	6.999.500	6.992.000	98,89%
Penyediaan bahan logistic kantor	64.550.750	38.602.200	59,04%

PROGRAM, KEGIATAN , SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN (%)
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	51.330.000	43.040.400	83,85%
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	7.000.000	6.280.000	89,71%
Fasilitasi Kunjungan Tamu	9.301.250	8.166.035	87,80%
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	68.243.000	50.394.703	73,85%
Penatausahaan arsip Dinamis pada SKPD	6.835.000	5.357.500	78,38%
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD	2.808.000	2.748.000	97,86%
Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahd aerah	***367.650.400***	***351.334.980***	***98,56%***
Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	*367.650.400*	*351.334.980*	*98,56%*
Penyediaan jasa Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	***187.128.000***	***109.741.353***	***58,65%***
Penyediaan jasa surat menyurat	550.000	500.000	90,91%
Penyediaan jasa komunikasi,sumberdaya air dan listrik	93.600.000	55.061.873	58,83%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	92.978.000	54.179.480	58,27%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah PenunjangUrusanPemerintah Daerah	***516.606.675***	***376.769.786***	***72,93%***
Penyediaan jasa pemeliharaan,biayapemeliharaan,Dan Pajak, Kendaraan perorangan Dinas atauKendaraan Dinas Jabatan	94.000.000	69.995.210	74,46%
Penyediaan jasa pemeliharaan,biaya pemeliharaan,Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	244.839.100	153.652.186	62,76%
PemeliharaanMebel	7.000.000	6.872.000	98,17%
Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	59.140.000	47.776.850	80,79%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan BangunanLainnya	111.627.575	98.473.540	88,22%

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Target kinerja berupa penyusunan 3 dokumen Perencanaan (Renstra 2025-2029), Renja 2026 dan Renja Perubahan Tahun 2025) telah terealisasi sepenuhnya, sehingga tingkat pencapaian kinerja mencapai 100% dengan penyerapan anggaran sebesar 99,61% atau sejumlah Rp. 13,358,000,- dari pagu anggaran Rp. 13.410.000. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan berjalan sesuai dengan target dan jadwal yang telah di tetapkan dengan pemanfaatan anggaran yang optimal.

1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA -SKPD

Telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan. Target kinerja sub kegiatan ini adalah tersusunnya 4 dokumen yaitu DPA 2026, DPA Perubahan 2026, RKA 2027, RKA Perubahan 2026. Pada akhir periode telah terealisasi sepenuhnya sehingga capaian kinerja mencapai 100% dengan penyerapan anggaran sebesar 99,07% atau sejumlah 4.364.000 dari pagu anggaran sejumlah Rp. 4.405.000,-.

1.3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Capaian Kinerja mencapai 100% atau 3 dokumen (LKjIP, LPPD dan LKPJ) dari target 3 dokumen dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 99,48% atau sejumlah Rp. 3.627.000 dari total pagu Rp. 3.646.000

1.4. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan. Target kinerja sub kegiatan ini adalah tersusunnya 8 dokumen evaluasi kinerja yaitu dokumen evaluasi Renja TW 1 sampai dengan Triwulan IV dan Evalusi pengelolaan manajemen risko Triwukan I sampai dengan IV. Pada akhir periode telah terealisasi sepenuhnya sehingga capaian kinerja mencapai 100% dengan penyerapan anggaran sebesar 99,87% atau sejumlah 9.045.000 dari pagu anggaran Rp. 9.057.000,-.

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Daerah

2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 38 Orang/Bulan dari target 38 Orang/Bulan dengan penyerapan anggaran sebesar 88,13% atau sejumlah Rp. 5.003.813.166,- dari total pagu Rp. 5.657.040.000. Capaian anggaran gaji

belum optimal dikarenakan adanya ASN yang mutasi ke Perangkat daerah lain, sehingga realisasi anggaran lebih rendah dari yang direncanakan.

2.2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD

Pelaksanaan sub kegiatan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Dari target yang ditetapkan sebesar 50 dokumen telah terealisasi sepenuhnya dengan realisasi 50 dokumen. Sehingga tingkat capainnya mencapai 100% dengan penyerapan pagu anggaran sebesar 100% atau sejumlah Rp. 5.100.000 dari pagu yang dialokasikan Rp.5.100.000,-

2.3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Pelaksanaan sub kegiatan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Dari target yang ditetapkan sebesar 1 laporan telah terealisasi sepenuhnya berupa 1 laporan LKPD (Laporan Keuangan Perangkar Daerah) . Sehingga tingkat capainnya mencapai 100% dengan penyerapan pagu anggaran sebesar 100% atau sejumlah Rp. 8.288.500,- dari pagu yang dialokasikan Rp.8.440.000,-

2.4. Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 laporan dari target 12 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 99,67% atau sejumlah Rp. 7.204.000 dari total pagu Rp. 7.228.000

3. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

3.1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 18 laporan dari target 18 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 99,74% atau sejumlah Rp. 9.420.000,- dari total pagu Rp. 9.445.000,-

4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerh

4.1. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 140 orang dari target 140 orang dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 7,45% atau sejumlah Rp 44.317.250,- dari total pagu Rp. 59.550.000,-

5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

5.1. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 paket dari target 12 paket dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 98,89 % atau sejumlah Rp. 6.992.000,- dari total pagu Rp. 6.999.500,-

5.2.Penyediaan Bahan logistic kantor

Capaian Kinerja mencapai 90,27% atau 130 paket dari target 144 orang dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 59,80% atau sejumlah Rp. 38.602.200 dari total pagu Rp. 64.550.750

5.3.Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Capaian Kinerja mencapai 90% atau 45 paket dari target 50 paket dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 83,85% atau sejumlah Rp. 43.040.400 dari total pagu Rp. 51.330.000

5.4. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 365 dokumen dari target 365 dokumen dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 89,71% atau sejumlah Rp. 6.280.000 dari total pagu Rp. 7.000.000

5.5. Fasilitasi kunjungan tamu

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 laporan dari target 12 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 87,80% atau sejumlah Rp. 8.166.035 dari total pagu Rp. 9.301.250

5.6.Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

Capaian Kinerja mencapai 90% atau 36 laporan dari target 40 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 73,85% atau sejumlah Rp. 50.394.703 dari total pagu Rp. 68.243.000,-

5.7.Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD

Capaian Kinerja mencapai 90% atau 450 dokumen dari target 500 dokumen dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 78,38% atau sejumlah Rp. 5.357.500,- dari total pagu Rp. 6.835.000

5.8.Dukungan Pelaksanaan system pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 dokumen dari target 12 dokumen dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 97,86% atau sejumlah Rp. 2.748.000 dari total pagu Rp. 2.808.000,-

6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

6.1.Pengadaan peralatan mesin lainnya

Capaian Kinerja mencapai 113% atau 34 unit dari target 30 unit dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 95,56% atau sejumlah Rp. 351.334.980,- dari total pagu Rp. 367.650.400,-

7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

7.1.Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 4 laporan dari target 4 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 90,91% atau sejumlah Rp. 500.000 dari total pagu Rp. 550.000

7.2. Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 laporan dari target 12 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 58,83% atau sejumlah Rp. 55.061.873 dari total pagu Rp. 93.600.000

7.3. Penyediaan jasa Pelayanan umum kantor

Capaian Kinerja mencapai 100% atau 12 laporan dari target 12 laporan dengan jumlah penyerapan anggaran sebesar 58,27% atau sejumlah Rp. 54.179.480,- dari total pagu Rp. 92.978.000,-

8. Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintahan Daerah

8.1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

Capaian kinerja mencapai 100% atau 1 unit dari target 1 Unit dengan penyerapan anggaran sebesar 74,46% atau sejumlah Rp. 69.995.210,- dari pagu anggaran Rp. 94.000.000,-

8.2. Penyediaan jasa pemeliharaan,biaya pemeliharaan,pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan

Capaian kinerja mencapai 100% atau 8 unit dari target 8 Unit dengan penyerapan anggaran sebesar 62,76% atau sejumlah Rp. 153.652.186,- dari pagu anggaran Rp. 244.839.100,-

8.3. Pemeliharaan Mebel

Capaian kinerja mencapai 100% atau 10 unit dari target 10 Unit dengan penyerapan anggaran sebesar 70% atau sejumlah Rp. 6.872.000,- dari pagu anggaran Rp. 7.000.000,-

8.4. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya

Capaian kinerja mencapai 100% atau 30 unit dari target 30 Unit dengan penyerapan anggaran sebesar 80,79% atau sejumlah Rp. 47.776.850,- dari pagu anggaran Rp. 59.140.000,-

8.5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Capaian kinerja mencapai 100% atau 2 unit dari target 2 Unit dengan penyerapan anggaran sebesar 88,22% atau sejumlah Rp. 98.473.540,- dari pagu anggaran Rp. 111.627.575

II. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1.1. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN

Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN telah terlaksana secara efektif. Dengan capaian kinerja mencapai 100%. Target 1 (satu) dokumen kebijakan telah berhasil disusun sesuai jadwal, yang mencakup dokumen perumusan bahan kebijakan perumpunan jabatan pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

Penyerapan anggaran sebesar **97,57%** (Rp41.882.000) menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan keuangan daerah yang baik. Sisa anggaran sebesar **2,43%** (Rp1.043.750) merupakan hasil dari optimalisasi biaya operasional tanpa mengurangi kualitas output dokumen yang dihasilkan.

1.2. Penyusunan Rencana Kebutuhan,jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.

Kegiatan telah berhasil diselesaikan sepenuhnya (**100%**). Dokumen Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan telah rampung disusun. Dokumen ini merupakan instrumen strategis yang menentukan arah pengadaan ASN agar sesuai dengan peta jabatan dan beban kerja organisasi. Dengan penyerapan anggaran sebesar Rp.33.282.750 dari pagu anggaran Rp. 44.432.750,- dengan capaian anggaran 74,91%

1.3. Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN

1 Laporan Hasil Evaluasi dan Pelaksanaan Pengadaan ASN telah tercapai 100%. Laporan ini mencakup seluruh tahapan mulai dari pengumuman, seleksi administrasi, pelaksanaan seleksi kompetensi, hingga pengusulan NIP/NI PPPK dan Penyerahan SK untuk CPNS dan PPPK tahap 1 dan PPPK tahap 2, dan PPPK paruh waktu. dengan penyerapan anggaran sebesar 94,57% atau sejumlah Rp. 88.846.250,- dari pagu anggaran Rp. 93.952.000,-

1.4. Koordinasi PelaksanaanAdministrasi Pemberhentian

Dokumen administrasi pemberhentian yang mencakup (SK Pensiun, BUP, Atas Permintaan Sendiri,) terealisasi sebanyak 544 dokumen melebihi estimasi awal 500 dokumen. Penyerapan anggaran sebesar 87,97% (Rp 25.938.500) menunjukkan adanya efisiensi sebesar 12,03% (Rp 3.548.500).

1.5. Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Pengelolaan Kepegawaian

Target 1 dokumen kebijakan telah berhasil diselesaikan sepenuhnya (**100%**). Dokumen ini merupakan instrumen penting sebagai pedoman standarisasi data

pegawai, pemutakhiran database (SIASN/SAPK), serta tata kelola administrasi kepegawaian yang terintegrasi. dengan penyerapan anggaran sebesar 64,01% atau sejumlah Rp. 59.430.000,- dari pagu anggaran Rp. 92.842.750,-

1.6. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian

Kinerja sub kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian menunjukkan **capaian yang sangat baik**, di mana target output sebanyak **4 dokumen** telah terealisasi **100%** sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa seluruh dokumen yang menjadi indikator kinerja telah disusun dan diselesaikan tepat waktu serta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Anggaran yang terserap sebesar 91,11% atau sejumlah Rp. 109.334.855,- dari pagu anggaran Rp. 120.000.000,-

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

2.1. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Kinerja Pengelolaan Mutasi ASN menunjukkan capaian sebesar **46,8%**, yaitu terealisasinya **234 dokumen** dari target **500 dokumen** yang telah ditetapkan. Capaian ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya memenuhi target kinerja yang direncanakan, dikarenakan ada beberapa factor diantaranya keterbatasan jumlah usulan mutasi, proses verifikasi dan persetujuan yang memerlukan waktu lebih panjang, serta ketergantungan pada instansi atau pihak lain dalam tahapan mutasi ASN.

Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai **Rp. 73.761.500,-** atau **72,41%** dari total pagu anggaran sebesar **Rp. 101.866.350**

2.2. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Capaian kinerja mencapai 76,85% atau 3074 dokumen dari target 4000 dokumen dengan penyerapan anggaran sebesar 79,18% atau sejumlah Rp. 117.795.900,- dari pagu anggaran Rp. 148.769.950,-. Capaian kinerja belum mencapai 100% dikarenakan Adanya dokumen usulan kenaikan pangkat dari PNS yang tidak memenuhi persyaratan (TMS) dan melebihi batas waktu yang ditentukan.

2.3. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN

Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN menunjukkan hasil **sangat tinggi**, dengan realisasi sebesar **616%**, yaitu sebanyak **308 dokumen** dari target yang ditetapkan sebanyak **50 dokumen**. Capaian volume dokumen promosi ASN yang diproses jauh melampaui perencanaan awal, dikarenakan meningkatnya jumlah usulan promosi ASN jabatan administrator dan pengawas sesuai dengan kebutuhan organisasi selama tahun berjalan. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai **Rp. 67.506.000,-** atau **25,69%** dari total pagu

anggaran sebesar **Rp. 262.680.100,-**. Rendahnya tingkat penyerapan anggaran disebabkan oleh tidak terselenggaranya seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama**,** sehingga beberapa komponen belanja yang telah direncanakan tidak dapat direalisasikan.Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

3.1.Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN menunjukkan hasil yang sangat baik. Capaian kinerja telah mencapai 100%, yaitu terealisasinya 5 orang ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan dari target 5 orang yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan kegiatan serta ketepatan dalam perencanaan dan penetapan sasaran. Dari sisi anggaran, realisasi belanja mencapai 86,67% atau sebesar Rp309.206.500,- dari total pagu anggaran Rp356.778.400**,-**. Serapan anggaran yang tidak mencapai 100% menunjukkan adanya efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan, antara lain karena optimalisasi biaya pendidikan, penyesuaian kebutuhan riil peserta, serta pengendalian belanja yang baik tanpa mengurangi kualitas dan output kegiatan

3.2.Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN

Capaian kinerja fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN pada tahun pelaksanaan menunjukkan hasil sebesar 70%, yaitu 175 orang dari target 250 orang yang direncanakan. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 99,71% atau sebesar Rp539.578.500,- dari total pagu anggaran Rp541.135.400,-. Tingginya tingkat penyerapan anggaran menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah berjalan optimal sesuai dengan perencanaan keuangan yang ditetapkan. Namun demikian, capaian kinerja belum mencapai 100%. Hal ini disebabkan oleh kenaikan biaya kontribusi assessment sertifikasi jabatan, yang berdampak pada berkurangnya jumlah peserta yang dapat difasilitasi dibandingkan dengan target awal. Kenaikan biaya tersebut tidak sepenuhnya terakomodasi dalam perencanaan awal anggaran, sehingga mempengaruhi output jumlah ASN yang dapat mengikuti sertifikasi.

3.3.Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN

Pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu tersusunnya 1 (satu) dokumen evaluasi (dokumen Gap kompensi) dari target 1 (satu) dokumen yang telah ditetapkan. Dari sisi pengelolaan anggaran, realisasi penyerapan mencapai 92,05% atau sebesar Rp55.484.000,- dari pagu anggaran Rp60.273.900,-. Hal

ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sub kegiatan telah berjalan efektif dan efisien, dengan tetap memenuhi target output yang direncanakan serta terdapat sisa anggaran yang mencerminkan upaya penghematan tanpa mengurangi kualitas hasil kegiatan.

3.4.Sub Kegiatam Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN

Pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN menunjukkan capaian kinerja sebesar **71%**, yaitu sebanyak **355 orang** dari target **500 orang** yang direncanakan. Dari aspek anggaran, realisasi penyerapan mencapai **74,19%** atau sebesar **Rp39.992.500,-** dari total pagu anggaran **Rp53.902.900,-.** Penyerapan anggaran tersebut sejalan dengan capaian output kegiatan, dimana realisasi jumlah peserta yang difasilitasi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja yang belum optimal disebabkan oleh beberapa ASN yang belum memenuhi persyaratan administrasi dan teknis sertifikasi fungsional pada saat pelaksanaan, Meskipun demikian, pelaksanaan kegiatan tetap berjalan sesuai ketentuan dan anggaran digunakan secara efektif sesuai kebutuhan riil.

3.5.Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN

Pelaksanaan Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu tersusunnya 1 (satu) dokumen dari target 1 (satu) dokumen yang telah ditetapkan. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 73,76% atau sebesar Rp24.511.000,- dari pagu anggaran Rp33.228.500,-. Capaian ini menunjukkan bahwa sub kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, dimana target output terpenuhi sepenuhnya dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari pagu yang dialokasikan.

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

4.1.Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pelaksanaan Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu tersusunnya 1 (satu) dokumen kebijakan KPI (Key Performance Indikator) dari target 1 (satu) dokumen yang telah ditetapkan. Dari aspek pengelolaan anggaran, realisasi penyerapan mencapai 94,05% atau sebesar Rp194.331.325,- dari total pagu anggaran Rp206.633.000,-. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sub kegiatan telah berjalan efektif dan efisien, dengan pemanfaatan anggaran yang optimal tanpa mengurangi kualitas hasil penyusunan kebijakan.

4.2.Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur melalui penilaian SKP pada aplikasi e-Kinerja telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu terselesaikannya 5.445 dokumen SKP dari target 5.445 dokumen yang telah ditetapkan. Dari aspek anggaran, realisasi penyerapan mencapai 94,90% atau sebesar Rp105.208.900,- dari pagu anggaran Rp110.859.150,-. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sub kegiatan berjalan efektif dan efisien, dengan seluruh target output terpenuhi serta pemanfaatan anggaran yang optimal.

4.3.Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, khususnya penyusunan gap kinerja, telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu tersusunnya 1 (satu) laporan gap kinerja dari target 1 (satu) laporan yang telah ditetapkan. Dari aspek anggaran, realisasi penyerapan mencapai 98,35% atau sebesar Rp126.817.500,- dari total pagu anggaran Rp128.944.700,-. Tingginya tingkat penyerapan anggaran tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan sub kegiatan berjalan secara efektif dan efisien, dengan pemanfaatan anggaran yang optimal sesuai kebutuhan riil. Sisa anggaran yang tidak terserap disebabkan oleh adanya efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan, antara lain optimalisasi proses analisis dan pengolahan data kinerja aparatur, tanpa mengurangi kualitas dan ketepatan hasil laporan gap kinerja yang dihasilkan**.**

4.4. Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai menunjukkan capaian kinerja sebesar 135,67%, yaitu sebanyak 407 orang penerima tanda jasa dari target 300 orang yang telah ditetapkan. Capaian kinerja yang melampaui target ini menunjukkan tingginya kebutuhan dan antusiasme pegawai yang memenuhi persyaratan untuk memperoleh tanda jasa pada periode pelaksanaan. Dari aspek anggaran, realisasi penyerapan mencapai 87,76% atau sebesar Rp21.670.500,- dari pagu anggaran Rp24.692.800,-. Meskipun jumlah penerima melebihi target, pelaksanaan sub kegiatan tetap dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari pagu yang dialokasikan.

4.5.Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN

Capaian kinerja mencapai 160% atau 400 Orang dari target 250 Orang dengan penyerapan anggaran sebesar 84,65% atau sejumlah Rp 197.511.465,- dari pagu anggaran Rp. 233.335.000,-

4.6.Pelayanan proses izin perceraian

Pelaksanaan pelayanan proses izin perceraian menunjukkan capaian kinerja sebesar 60%, yaitu sebanyak 12 dokumen dari target 20 dokumen. Dalam konteks pelayanan ini, capaian kinerja yang lebih rendah menunjukkan keberhasilan kinerja, karena jumlah permohonan perceraian yang lebih sedikit mencerminkan efektivitas tindakan pencegahan dan pembinaan keluarga yang dilakukan sebelumnya. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 85,82% atau sebesar Rp17.752.000,- dari pagu anggaran Rp20.686.000,-. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan tetap berjalan efektif dan efisien, dengan penggunaan anggaran yang optimal sesuai kebutuhan riil kegiatan, meskipun jumlah dokumen yang diproses lebih rendah dari target.

III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. Kegiatan pengembangan Kompetensi Teknis

5.1. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.

Pelaksanaan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis, Umum, Inti, dan Pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum, telah mencapai capaian kinerja sebesar 398,34%, yaitu 428 orang peserta dari target 121 orang. Capaian yang melebihi target ini menunjukkan tingginya antusiasme dan partisipasi pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan dalam menjangkau lebih banyak peserta daripada yang direncanakan. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 90,32% atau sebesar Rp 470.217.612,- dari pagu anggaran Rp520.630.000,-. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan penggunaan anggaran yang optimal meskipun jumlah peserta melebihi target.

5.2. Sub Kegiatan Pembinaan, pengorganisasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren,

Pelaksanaan Sub Kegiatan ini telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu terselenggaranya pembinaan, pengorganisasian, fasilitasi, pemantauan,

evaluasi, dan pelaporan bagi 52 dokumen dari dari target 52 dokumen orang yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh sasaran kegiatan telah terpenuhi sesuai rencana. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 59,23% atau sebesar Rp44.109.960,- dari pagu anggaran Rp74.469.500,-. Penyerapan anggaran yang lebih rendah dari pagu menunjukkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan, di mana seluruh target output tercapai tanpa memanfaatkan seluruh alokasi anggaran, mencerminkan penggunaan dana yang hemat namun tetap efektif.

6. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan,Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk

6.1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikais kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi telah mencapai capaian kinerja sebesar 261%, yaitu tersertifikasinya 157 orang dari target 60 orang yang telah ditetapkan. Capaian yang jauh melebihi target ini menunjukkan tingginya antusiasme dan partisipasi aparatur, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan dalam menjangkau peserta lebih banyak dari yang direncanakan. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 89,87% atau sebesar Rp515.723.100,- dari pagu anggaran Rp573.844.600,-. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan dilaksanakan secara efektif dan efisien, karena target output tercapai melebihi rencana tanpa memanfaatkan seluruh alokasi anggaran.

6.2. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan telah mencapai capaian kinerja sebesar 100%, yaitu tersusunnya 3 laporan dari target 3 laporan yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh target output kegiatan telah terpenuhi sesuai rencana. Dari sisi anggaran, realisasi penyerapan mencapai 80,72% atau sebesar Rp1.251.786.242,- dari pagu anggaran Rp1.550.684.750,-. Penyerapan anggaran yang berada di bawah pagu menunjukkan bahwa kegiatan dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan pemanfaatan dana yang sesuai kebutuhan riil kegiatan tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan dan hasil laporan.

Bab IV

PENUTUP

4.1. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Nganjuk yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan mempunyai fungsi yaitu : perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pelaksanaan kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia, sumber dana serta sarana dan prasarana yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai hal tersebut diatas, dua sasaran dengan 2 indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk Tahun 2024-2026 telah tercapai.

4.2. Langkah-langkah strategis yang akan datang.

Langkah-langkah strategis yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di masa mendatang yaitu :

1. Melakukan pemetaan seluruh ASN ke dalam 9 kotak talenta berdasarkan potensi dan kinerja
2. Pengembangan Digitalisasi Layanan Kepegawaian
3. Pemberian Penghargaan untuk ASN berprestasi
4. Penilaian umpan balik 360 derajat
5. Memberikan pendampingan kepada unit kerja untuk menyelaraskan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan tujuan strategis organisasi (Renstra).

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Nganjuk

Agus Heri Widodo,S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP.197208101992061002

LAMPIRAN DATA DUKUNG

Lampiran Bukti Dukung

Renstra 2024-2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
1	**Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit**	Nilai Sistem Merit	Renstra 2024-2026	280	260	82,85%	https://drive.google.com/file/d/1FfpMMXNhn7FGXZ9LnPbTgIWkBHtg0e9R/view?usp=sharing
	Program : Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi Pendidikan		90%	89,52%	99,47%	https://drive.google.com/file/d/1Y7mEDu0u8xL0Cf6UmO9gw6Ym3ImejhSa/view?usp=drive_link
		Persentase Pemenuhan Formasi jabatan structural		80%	80,42%	100,52%	https://drive.google.com/file/d/19F78YYbLXucmSVPjs2KOpjOcWMbT7_nl/view?usp=drive_link
		Persentase OPD yang data pegawainya terupdate		100%	99,18%	99,19%	https://drive.google.com/file/d/1F9w9uE1VAccZa9rEpM60Bd1jBxvL4_at/view?usp=drive_link
		Persentase Jabatan Fungsional ASN		80%	82,28%	102,85%	https://drive.google.com/file/d/1vM2f00FME_WQKHcA607hFo_sI7p72Ibd/view?usp=drive_link

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
		Persentase ASN dengan predikat kinerja pegawai minimal baik		99%	99,1%	100%	https://drive.google.com/file/d/19tkJQcd396Te6CR2A5lS53wnrBtiTtJQ/view?usp=drive_link
		Persentase nilai uji kompetensi minimal cukup baik		75%	90,28%	120,38%	https://drive.google.com/file/d/1l3XkbZafSPf1w-Va9caU48isWcp-GD0C/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		1	1	100%	https://drive.google.com/file/d/1_ok6wz1_6KDw6ULu2_D-ekCtaDULB7bz/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan dan Promosi		1	1	100%	https://drive.google.com/file/d/1JE4JInwe39aChmLPI7jk79trwwpIQGeh/view?u
	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN		1	1	100%	https://drive.google.com/file/d/13ZGy36bPHXsIEW5J1d4Gw2PVRjNGeEMn/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		1	1	100%	https://drive.google.com/file/d/1Ur_l0ZTAm3fQ3dtzpUzSxcQXnOoFb63H/view?usp=drive_link
	Program : Pengembangan	**Persentase ASN yang**		**75%**	**77,39%**	103,18%	https://drive.google.com/file/d/1iDaj-KevMqEnAjsbMLHZ3xozaivrdYoA/view?usp=drive_link

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
	Sumber Daya Manusia	**mengikuti pengembangan kompetensi ASN**					
	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis		173	480	277,45%	https://drive.google.com/file/d/13ZGy36bPHXsIEW5J1d4Gw2PVRjNGeEMn/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi fungsional dan Manajerial					https://drive.google.com/file/d/1W1L4bw-Zf233b8KKAXmSduHtEU5KipmN/view?usp=drive_link
	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	**Nilai SAKIP**		**81**	**81,35**	100,43%	https://drive.google.com/file/d/1j3npnqHmgR0MjGeZtQp3gphduNR_oJ9M/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja		13 dokumen	13 dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1N5LD6fKRg6VDBs9ZFH5awKY7HAxMS3gs?usp=drive_link

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
		perangkar daerah					
	Kegiatan : Administrasi keuangan daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah yang disusun		4 dokumen	4 dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1-PPuV-8UL6YyR7Unz8IosI2KPXu7OEat?usp=drive_link
	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah yang disusun		1 dokumen	1 dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1sDlwXD87DBZjK6wwsih5JMis9pkym7Q4?usp=drive_link
	Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian perangkat daerah yang disusun		1 dokumen	1 dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1r4-WL20YhKIa_U0oXDMaGWbjEzXLOJx8?usp=drive_link
	Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi umum		1 Laporan	1 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1JeYN6n-4sC6LUOv3oFjafh8kR9xkNu7H?usp=drive_link

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
		perangkat daerah					
	Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah barang milik daerah yang diadakan		30 Unit	34 Unit	113,33%	https://drive.google.com/drive/folders/1IQ3aBtkDEPnfv95DM7HWcssF99PQ5WzS?usp=drive_link
	Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah daerah ayng tersedia		3 Laporan	3 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1R5_0Vh996MXxBVCZiXlQijM68z7Igr_M?usp=drive_link
	Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah yang dipelihara		1 Lpoaran	1 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1_k_AOOyT2uNEBlBEXfSvNxeEC9o3ioMS?usp=drive_link

RENSTRA 2025-2029

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Dokumen Perencanaan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Link Bukti Dukung
1	**Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit**	Nilai Sistem Merit	Renstra 2025-2029	280	260	92,85%	https://drive.google.com/file/d/1FfpMMXNhn7FGXZ9LnPbTgIWkBHtg0e9R/view?usp=sharing
	Program : Kepegawaian Daerah						
	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Rasio pegawai pendidikan tinggi (diluar tenaga guru dan kesehatan) (%)		-			https://drive.google.com/file/d/113TRP2RgXbrslPhsOEG_ESNfe6dymCpV/view?usp=drive_link
	Meningkatnya pengembangan karier jabatan struktural	Persentase keterisian jabatan struktural (%)		-			https://drive.google.com/file/d/19F78YYbLXucmSVPjs2KOpjOcWMbT7_nl/view?usp=drive_link
	Meningkatanya Kompetensi ASN	Persentase ASN Yang Mendapatkan hasil Uji Kompetensi Optimal Dan Cukup Optimal (%)		-			https://drive.google.com/file/d/1l3XkbZafSPf1w-Va9caU48isWcp-GD0C/view?usp=drive_link

		Rasio Jabatan Fungsional yang bersertifikat kompetensi tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan (%)		-			https://drive.google.com/file/d/113TRP2RgXbrslPhsOEG_ESNfe6dymCpV/view?usp=drive_link
	Meningkatnya disiplin ASN	Persentase ASN yang tidak di jatuhi hukuman disiplin (%)		-			
	Meningkatnya pengelolaan data ASN yang terintegrasi dengan SIASN	Persentase pengelolaan data ASN yang terintegrasi dengan SIASN (%)		-			https://drive.google.com/file/d/1F9w9uE1VAccZa9rEpM60Bd1jBxvL4_at/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN						
	Terlaksananya proses pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian ASN sesuai	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		4 Dokumen	4 Dokumen	100%	

	dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku						
		Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN		1 Laporan	1 Laporan	100%	https://drive.google.com/file/d/1MZABdvjaQVR1zvVNvSCcu6PLP7jHRTQ2/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN		1 Dokumen	1 Dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/15l7yhjK7ljdmEFMJ4M3YWe-1b_sVlPaJ/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		50 Dokumen	50 Dokumen	100%	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yCsbf0IYcuwPYkiulDDzXWMbU55wXjKB/edit?usp=drive_link&ouid=
		Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		500 Dokumen	544 Dokumen	109%	https://drive.google.com/file/d/1sE2EB7D8kK_SxlSdTEe8BsbbvPXof9Ss/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN						

	Terselenggaranya proses mutasi dan promosi ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		4000 Dokumen	3074 Dokumen	77%	https://drive.google.com/file/d/1uGIsIfKzJOvmHLWO7th1swkKVRpcK6kW/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		50 Dokumen	308 Dokumen	616%	https://drive.google.com/file/d/1JE4JInwe39aChmLPI7jk79trwwpIQGeh/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		500 Dokumen	500 Dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/1JE4JInwe39aChmLPI7jk79trwwpIQGeh/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN						
	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN		500 Orang	355 Orang	71%	

		Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan		250 Orang	175 Orang	70%	https://drive.google.com/file/d/19cbGRXY8atern5YkFY4hlAm8Zw_E6msz/view?usp=drive_link
		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		5 Orang	5 Orang	100%	https://drive.google.com/drive/folders/19XnXJ9D9WiHOYP7ckYrufMK2g2nMtrPn?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		1 Dokumen	1 Dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/10Qm3itaBG4qaMBpS2tq7pfqWehoeptwM/view?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN		1 Laporan	1 Laporan	100%	https://drive.google.com/file/d/1b2W6b6dVbcqpnQQEwLcQM4weku6XUI71/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						
	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		1 dokumen	1 dokumen	100%	

		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		1 dokumen	1 dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/1eC5HafBA63Zwwcj6dS6YAzucgFl4t56h/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		1 Dokumen	1 Dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/1eC5HafBA63Zwwcj6dS6YAzucgFl4t56h/view?usp=drive_link
	Meningkatnya Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		250 Orang	4 Orang	1,6%	https://drive.google.com/file/d/1o7q1jTu_-Q_Mexry7fIA2MrzYp7kKRk0/view?usp=drive_link
		Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa		300 Orang	407 Orang	135,7%	https://drive.google.com/file/d/1o7q1jTu_-Q_Mexry7fIA2MrzYp7kKRk0/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani		20 Dokumen	12 Dokumen	60%	
	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	**Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi ASN**		**75%**	**77,39%**		https://drive.google.com/file/d/1iDaj-KevMqEnAjsbMLHZ3xozaivrdYoA/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis			173	480		

	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis		121 Orang	428 Orang	398,3 %	https://drive.google.com/file/d/1O8jRxM6YAWM72KdNNC5_pQeqYCbE9wj8/view?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		52 Dokumen	52 Dokumen	100%	https://drive.google.com/file/d/1O8jRxM6YAWM72KdNNC5_pQeqYCbE9wj8/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi						

	Manajerial dan Fungsional						
	Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		3 laporan	3 laporam	100%	https://drive.google.com/file/d/1W1L4bw-Zf233b8KKAXmSduHtEU5KipmN/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/1EuVTahnueN-U83l2ByMCsJGwespZPFB7/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/123pMtwGURxW5_A2goI22PyhumWnuO0Mi/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/1v1L2OGgN1gXZmYDNR93hxG9z7eA2Qha_/view?usp=drive_link
		Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota		60 Orang	157 Orang	261,7%	https://drive.google.com/file/d/1W1L4bw-Zf233b8KKAXmSduHtEU5KipmN/view?usp=drive_link
	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	**Nilai SAKIP**		**81**	**81,35**		https://drive.google.com/file/d/1j3npnqHmgR0MjGeZtQp3gphduNR_oJ9M/view?usp=drive_link
	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja						

	Perangkat Daerah						
	Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi Kinerja, dan Data Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan substansi	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		3 Laporan	3 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1N5LD6fKRg6VDBs9ZFH5awKY7HAxMS3gs?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		8 Dokumen	8 Dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1N5LD6fKRg6VDBs9ZFH5awKY7HAxMS3gs?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		4 Laporan	4 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1N5LD6fKRg6VDBs9ZFH5awKY7HAxMS3gs?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		3 Dokumen	3 Dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1N5LD6fKRg6VDBs9ZFH5awKY7HAxMS3gs?usp=drive_link
	Kegiatan : Administrasi keuangan daerah			4			

	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN yang tepat waktu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		38 Orang	40 Orang	105%	https://drive.google.com/drive/folders/146q3XCh0fTdGywHQLsO0LKyVJFjrGReE?usp=drive_link
	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah yang tepat waktu dan akurat	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		1 Laporan	1 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/146q3XCh0fTdGywHQLsO0LKyVJFjrGReE?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD		12 Laporan	13 Laporan	108%	https://drive.google.com/drive/folders/146q3XCh0fTdGywHQLsO0LKyVJFjrGReE?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		50 Dokumen	50 Dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/146q3XCh0fTdGywHQLsO0LKyVJFjrGReE?usp=drive_link

	Kegiatan : Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah			1			
	Tersusunnya Laporan Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang tepat waktu dan akurat	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		18 Laporan	18 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1HTZV9P7owwlowNzf3DnLz0OVJTljOeVx?usp=drive_link
	Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah						
	tersusunnya laporan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang tepat waktu dan akurat	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan		140 Orang	140 Orang	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1uVU8caruxXf3HBwVkAUKvweWgPPdW_cj?usp=drive_link

	Kegaiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah						
	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Pelayanan Perkantoran Yang Layak Pakai	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		12 Paket	12 Paket	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1ngqBivOWHlGsl0zZFI4gCMKQ0IdxvvF1?usp=drive_link
		Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan		50 Paket	45 Paket	90%	https://drive.google.com/drive/folders/1215KNa7_sHb8AFEQcY7wyU5m7PuP0Msf?usp=drive_link
		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		144 Paket	130 Paket	90,30%	https://drive.google.com/drive/folders/1YgaAIyaqiJ5d_G0wmqcfgNdUyxXB_PcB?usp=drive_link
	Tersusunnya Laporan Penatausahaan Perkantoran Yang Tepat Waktu dan Akurat	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		12 Laporan	12 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1TKjVzcRkalIEbPmdvy-rJjcYMigvAFn9?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Bahan Bacaan		365 Dokumen	365 Dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1_EruhfzL2H9fDWDgOss0UC-K7qOA6myY?usp=drive_link

		dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan					
		Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		12 Dokumen	12 Dokumen	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1jkVb_IiryTSlaN2Fmx6SLhekE-D7MZ7Y?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		40 Laporan	36 Laporan	90%	https://drive.google.com/drive/folders/1gz9DEojxajreBu9e-tjWUh76wlYDu_bw?usp=drive_link
		Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		500 Dokumen	450 Dokumen	90%	https://drive.google.com/drive/folders/1I3g6x6-eR5_ip0RT9hznC7XjuTQmaeCI?usp=drive_link
	Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						
	Tersedianya Barang Milik Daerah pada	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin		30 Unit	34 Unit	113%	https://drive.google.com/drive/folders/1ipKrKNeNm-Y4vSCqMd3qOzEnHoGMwyU3?usp=drive_link

	Perangkat Daerah Yang Layak Pakai	Lainnya yang Disediakan					
		Jumlah Paket Mebel yang Disediakan					https://drive.google.com/drive/folders/1ipKrKNeNm-Y4vSCqMd3qOzEnHoGMwyU3?usp=drive_link
	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						
	Tersedianya Jasa Pelayanan Perkantoran yang memadai	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		12 Laporan	12 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1Nl0T9Mp3oVzFQEk0jYybygh6OOtD2965?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Penyediaan JasaPelayanan Umum Kantor yang Disediakan		12 Laporan	12 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1BToGUFuzimEQncQFy1MDMoi3eGzt-Prj?usp=drive_link
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		4 Laporan	4 Laporan	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1r7UC2SrzCwF7VGZE7a93SK6OLsR-BUpW?usp=drive_link
	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik						

	Daerah Penunjang						
	Terlaksananya Perawatan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Yang Layak Pakai	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya		1 Unit	1 Unit	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1NVTJaaQkvte_onmj7SQa5cXlJ3PoTCKG?usp=drive_link
		Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		30 Unit	30 Unit	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1_k_AOOyT2uNEBlBEXfSvNxeEC9o3ioMS?usp=drive_link
		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		2 Unit	2 Unit	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1ium2BZpvVHcuTgP16z0luqbxM-0wxVxO?usp=drive_link
		Jumlah Mebel yang Dipelihara		10 Unit	10 Unit	100%	https://drive.google.com/drive/folders/10TN8lnmowFfyX0pJuxe9OnVvpYHSu7bi?usp=drive_link
		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya		2 Unit	2 Unit	100%	https://drive.google.com/drive/folders/19F_I6fUqWFapHN6pi7wry9sxGlE1Q-pn?usp=drive_link

LAMPIRAN DATA DUKUNG

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPSDM TAHUN 2024-2026

NO	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Nilai	Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Formulasi Perhitungan : Penilaian dilaksanakan berdasarkan aspek dan sub-aspek yang telah ditetapkan KASN. Dengan Proporsi sebagai berikut : 1. Aspek Perencanaan Kebutuhan 10 % 2. Aspek Pengadaan 10% 3. Aspek Pengembangan Karier 30% 4. Aspek Promosi dan Mutasi 10% 5. Manajemen Kinerja 20% 6. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 10% 7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan 10% 8. Aspek Sistem Informasi 6%	KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA (KASN)	Bidang Peningkatan Kapasitas dan Kinerja ASN serta Bidang Pengadaan Data dan Mutasi ASN, Sekretariat
2	Meningkatkan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (Dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Nilai	Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.	BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB.
				Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas: a. Diklat Kepemimpinan; b. Diklat Fungsional; c. Diklat Teknis; dan d. Seminar/Workshop/Magang/ Kursus/sejenisnya. Formulasi Dimensi Kompetensi sebagai berikut : Jumlah total capaian nilai dimensi Kompetensi ——————————— Jumlah ASN		

Mengetahui
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk

Drs. ADAM MUHARTO,AP,M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197305111993111002

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPSDM TAHUN 2025-2029

NO	TUJUAN /SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Nilai	Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Definisi operasional Sistem Merit mencakup penerapan prinsip-prinsip dalam seluruh tahapan manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutas ASN, manajemen kinerja, Sistem Informasi, Penggajian, penghargaan dan disiplin, Perlindungan dan Pelayanan, hingga pemberhentian pegawai. Formulasi Perhitungan : $\sum_{i=1}^{N} \boldsymbol{skor\ aspek_i}$ = Jumlah semua skor dari aspek pertama sampai terakhir) Penilaian dilaksanakan berdasarkan aspek dan sub-aspek yang telah ditetapkan BKN .	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	BKPSDM

NO	TUJUAN /SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB.
				Dengan Proporsi sebagai berikut : 1. Aspek Perencanaan Kebutuhan 10 % 2. Aspek Pengadaan 10% 3. Aspek Pengembangan Karier 30% 4. Aspek Promosi dan Mutasi 10% 5. Manajemen Kinerja 20% 6. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 10% 7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan 4 % 8. Aspek Sistem Informasi 6% Adapun Penilaian Sistem Merit dikategorikan sebagai berikut :		

No	Kategori	Nilai
1	IV (Sangat Baik)	325-400
2	III (Baik)	250-324
3	II (Kurang)	175-249
4	I (Buruk)	100-175

Mengetahui
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk

AGUS HERI WIDODO,S.Sos
Pembina
NIP. 197208101996021002

Petunjuk pengisian:

Kolom (1), diisi nomor urut.

Kolom (2), diisi tujuan dan/atau sasaran kinerja Perangkat Daerah yang terseleksi sesuai dengan Renstra Perangkat Daerah, indikator kinerja tersebut berbeda dengan indikator sasaran strategis RPJMD dan bersifat kontributif.

Kolom (3), diisi dengan indikator kinerja utama Perangkat Daerah. Kolom (4), diisi dengan satuan indikator kinerja.

Kolom (5), diisi dengan konsep indikator kinerja, definisi operasional indikator kinerja, formulasi perhitungan indikator kinerja.

Kolom (6), diisi dengan sumber data perhitungan indikator kinerja.

Kolom (7), diisi dengan Unit Kerja Perangkat Daerah penanggung jawab.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Drs. EKO SUTRISNO,MM
Jabatan : Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : SRI HANDOKO TARUNA,S.STP,M.Si
Jabatan : Pj Bupati Nganjuk

Selaku atasan Pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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.

Nganjuk, Januari 2025

Pihak Kedua	**Pihak Pertama**
Pj Bupati Nganjuk	**Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk**
SRI HANDOKO TARUNA, S.STP,M.Si	**Drs. EKO SUTRISNO,MM**
	Pembina Utama Muda
	NIP. 19680311 198903 1 009

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN berdasar Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	280

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.028.197.962,00	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.470.000.000,00,-	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 4.049.993.950,00	APBD

Nganjuk, Januari 2025

Pihak Kedua
Bupati Nganjuk

SRI HANDOKO TARUNA, S.STP,M.Si

Pihak Pertama
Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk

Drs. EKO SUTRISNO,MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19680311 198903 1 009

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : AGUS HERI WIDODO, S.Sos
Jabatan : Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr.Drs. MARHAEN DJUMADI, A.Md, S.E,S.H,M.M,M.BA
Jabatan : Bupati Nganjuk

Selaku atasan Pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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.

Nganjuk, Oktober 2025

Pihak Kedua	**Pihak Pertama**
Bupati Nganjuk	**Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Nganjuk**
Dr.Drs.MARHAEN DJUMADI,A.Md,S.E,S.H,M.M,M.BA	**AGUS HERI WIDODO, S.Sos**
	Pembina
	NIP. 19720810 199602 1 002

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	280

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.065.773.575,00	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.707.426.550,00,-	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 2.719.628.850,00	APBD

Nganjuk, Oktober 2025

Pihak Kedua
Bupati Nganjuk

Dr.Drs.MARHAEN DJUMADI,A.Md,S.E,S.H,M.M,M.BA

Pihak Pertama
Plt. Kepala BKPSDM
Kabupaten Nganjuk

AGUS HERI WIDODO, S.Sos
Pembina
NIP. 19720810 199602 1 002