

LAPORAN KINERJA BAGIAN ORGANISASI TAHUN 2019



Sekretariat Daerah Kota Madiun



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2018 telah dapat diselesaikan. Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dimaksud merupakan salah satu upaya menuju penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) yang lebih baik. Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2019 ini merupakan bentuk pelaporan kinerja di tahun kelima pada Renstra Sekretariat Daerah Kota Madiun 2014-2019.

Di samping sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas yang harus dilaksanakan, Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2019 ini merupakan suatu kebutuhan sebagai bahan evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan, guna penyempurnaan kinerja selanjutnya. Dan tentunya merupakan suatu pemenuhan kewajiban, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja Akuntabilitas kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah pada Tahun 2019 ini ditunjukkan dengan Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 yang menunjukkan predikat **B (Baik)** dengan nilai sebesar 68,20. Hasil penilaian tersebut menunjukkan akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Disadari bahwa Laporan Kinerja (LKj) ini masih jauh dari sempurna, namun kami terus berupaya untuk meningkatkannya, baik dalam penyajian maupun substansi penyusunan Laporan Kinerja (LKj) di tahun-tahun mendatang.

Selanjutnya kami berharap semoga Laporan Kinerja (LKj) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019, bermanfaat khususnya bagi Pemerintah Kota Madiun dalam upaya untuk melakukan peningkatan kinerja.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, Januari 2020

KEPALA BAGIAN ORGANISASI


Ir. DYAH INDRIANITA PRABANDARI
Pembina Tingkat I
NIP. 19630617 199003 2 002



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL.....	4
DAFTAR GAMBAR.....	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang.....	6
B. Landasan Hukum	7
C. Tujuan	7
D. Gambaran Umum	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
A. Rencana Strategis.....	10
2.1. Visi.....	10
2.2. Misi	11
2.3. Tujuan Organisasi.....	12
2.4. Sasaran Organisasi	12
2.5. Indikator Kinerja Utama	13
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
A. Capaian Kinerja Organisasi	15
3.1. Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja Tahun 2018	16-20
3.2. Membandingkan antara realisasi kinerja Tahun 2018 dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.....	18-20
3.3. Membandingkan realisasi Tahun 2018 dengan target akhir Renstra 2014-2019.....	20
3.4. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.....	20-25
3.5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	25
3.6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	25-27
B. Realisasi Anggaran.....	27
C. Efisiensi	28
BAB IV PENUTUP	29



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bagan Susunan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun -----	8
Tabel 2. Rincian Jumlah Tenaga Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun-----	8
Tabel 3. Tujuan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun -----	12
Tabel 4. Sasaran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun -----	13
Tabel 5. Indikator Kinerja Utama Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun -----	13
Tabel 6. Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun -----	14
Tabel 7. Capaian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun-----	16
Tabel 8. Kategori Hasil Penilaian SAKIP berdasarkan PerMENPAN Nomor 12 Tahun 2015 -----	16
Tabel 9. Realisasi Kinerja Tahun 2018 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya -----	18
Tabel 10. Persentase capaian kinerja Tahun 2018 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya -----	18
Tabel 11. Realisasi capaian kinerja Tahun 2018 dibandingkan dengan target akhir Renstra 2014-2019-----	20
Tabel 12. Komponen Nilai SAKIP Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2015-2018 -----	20
Tabel 13. Program dan Kegiatan dengan anggaran dan realisasi anggaran Bagian Organisasi Tahun 2018 ---	27
Tabel 14. Efisiensi penggunaan anggaran pada upaya pencapaian sasaran di Bagian Organisasi Tahun 2018-	



DAFTAR GAMBAR

Tabel 1. Visi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun	11
Tabel 2. Misi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun	12
Tabel 3. Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kota Madiun Tahun 2013-2-2018	18
Tabel 4. Rumus Efisiensi Capaian Kinerja.....	28



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*clean and good governance*) merupakan amanat dari TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan prasyarat bagi terwujudnya aspirasi masyarakat serta demi tercapainya tujuan dan cita-cita bangsa. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kota Madiun telah berupaya untuk menyelenggarakan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas KKN serta akuntabel.

Dengan semangat untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dan sebagai bentuk pertanggungjawaban amanat tersebut di atas, maka melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun telah berupaya untuk melaksanakan tugas yang diembannya serta meningkatkan kinerjanya, yang kemudian disusun dalam bentuk Laporan Kinerja (LKj) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019, berpedoman pada tolok ukur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Madiun Tahun 2014-2019, Rencana Strategis Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2014-2019 (Reviu), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Tahun 2019.



1.2. LANDASAN HUKUM

Laporan Kinerja ini mengacu pada beberapa landasan hukum yaitu:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
3. Peraturan Walikota Madiun Nomor 21 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah

1.3. TUJUAN PENYUSUNAN

Laporan Kinerja ini merupakan pertanggungjawaban Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk menilai keberhasilan program dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam Laporan Kinerja ini diuraikan hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan Tujuan, Misi, dan Visi sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis.

Pelaporan Kinerja bertujuan untuk memberikan:

1. Peningkatan akuntabilitas Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun
2. Memberikan umpan balik bagi peningkatan kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun
3. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas sebagai rekomendasi tindak lanjut tahun berikutnya
4. Sebagai salah satu rujukan dalam pengambilan keputusan Pimpinan

1.4. GAMBARAN UMUM

1.4.1 Penjelasan Organisasi Bagian Organisasi Setda Kota Madiun

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah sebagaimana telah diubah sesuai dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 21 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah.

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun merupakan unsur Sekretariat Daerah dipimpin oleh Kepala Bagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Asisten.

Berdasarkan Peraturan Walikota sebagaimana tersebut di atas, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun mempunyai **tugas** melaksanakan penyusunan pedoman



dan petunjuk teknis pembinaan kelembagaan, analisa dan formasi jabatan, ketatalaksanaan dan pengembangan kinerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Organisasi mempunyai **fungsi** :

- a. pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Organisasi ;
- b. pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyiapan bahan pembinaan dan penataan kelembagaan serta pelaksanaan analisis dan formasi jabatan ;
- c. pelaksanaan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketatalaksanaan yang meliputi tata kerja, metode kerja dan prosedur kerja ;
- d. pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyiapan bahan pengembangan kinerja ;
- d1. penyusunan rencana program, pelaksanaan/pengadaan dan pemeliharaan sarana di Bagian Organisasi ; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum dan Kesejahteraan Rakyat.

1.4.2 Susunan Organisasi

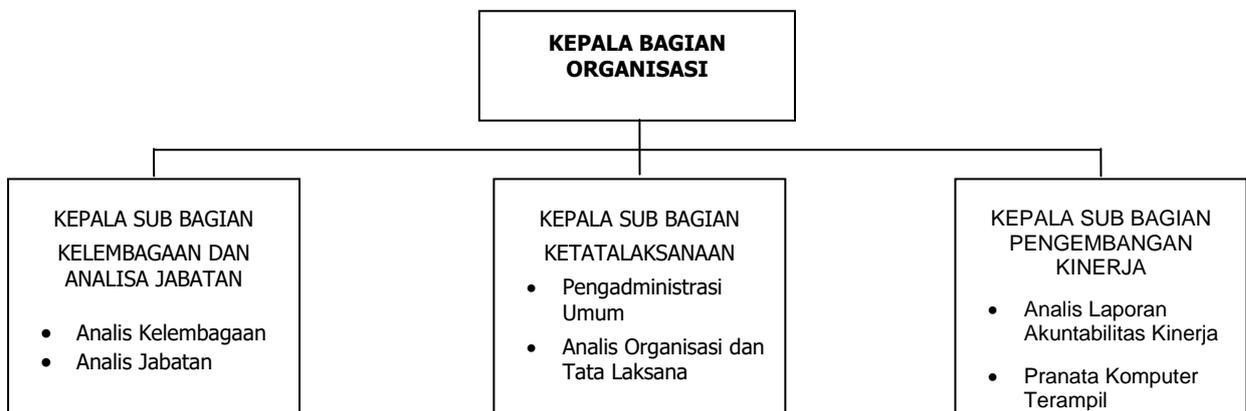
Susunan Organisasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah sebagaimana telah diubah sesuai dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 21 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut :

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun terdiri dari 1 (satu) Kepala Bagian yang membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian yaitu :

- 1. Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan ;
- 2. Kepala Sub Bagian Ketatalaksanaan ;
- 3. Kepala Sub Bagian Pengembangan Kinerja.

Dengan susunan organisasi dimaksud Bagian Organisasi dituntut untuk bersikap profesional dan dapat bertindak secara efektif dan efisien dalam melaksanakan kegiatan pembangunan. Bagan Susunan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 1. Bagan Susunan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun





1.4.3 Sumber Daya Aparatur

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun memiliki 9 (sembilan) orang tenaga PNS dan 2 (dua) tenaga upahan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. Rincian Jumlah Tenaga Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

No.	Jabatan	Pendidikan				Jumlah	Keterangan
		S2	S1	D3	SMA		
1.	Kepala Bagian	-	1	-		1	
2.	Kepala Sub Bagian	-	1	1	-	2	
3.	Staf Golongan III	-	5	-	-	5	
4.	Staf Golongan II	-	-	1	1	2	
5.	Staf Golongan I	-	-	-	-	-	
6.	Tenaga Upahan	-	-	-	2	2	
	Jumlah	-	7	2	3	12	

1.4.4 Sarana dan Prasarana

Tabel 3. Rincian Sarana dan Prasarana Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Mobil	1	baik
2	Sepeda Motor	4	baik
3	Sepeda	1	baik
4	AC	7	baik
5	Mesin Ketik	2	baik
6	Lemari Besi	1	baik
7	Rak besi/metal	2	baik
8	Rak kayu	1	baik
9	Filling besi / metal	7	Kurang baik
10	Brand kertas	1	baik
11	Alat penghancur kertas	1	baik
12	Papan Tulis	1	baik
13	White board	3	baik
14	Overhead Projector	1	baik
15	Meja kayu/rotan	5	baik
16	Kursi besi/metal	2	baik
17	Kursi putar	1	baik
18	Kursi lipat	2	kurang baik
19	Meja komputer	2	baik
20	Meja ½ biro	1	baik



No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
21	Sofa	1	baik
22	Meubelair lain-lain	3	baik
23	Jam mekanis	1	baik
24	Kipas angin	1	baik
25	Televisi	2	baik
26	Tangga aluminium	1	baik
27	Dispenser	1	baik
28	Handycam	1	baik
29	Alat rumah tangga lain - lain	1	baik
30	PC Unit	3	baik
31	Laptop	3	kurang baik
32	Note Book	6	baik
33	Printer	6	baik
34	Monitor	1	baik
35	Printer	11	baik
36	Scanner	1	baik
37	Peralatan Personal Komputer lain-lain	1	baik
38	Server	1	baik
39	Meja kerja Pejabat Eselon III	1	baik
40	Meja tamu biasa	1	baik
41	Kursi Kerja Pejabatan Eselon III	2	baik
42	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	1	baik
43	Kursi Kerja Pegawai non struktural	2	kurang baik
44	Lemari arsip untuk arsip dinamis	2	baik
45	Proyektor + Attachment	1	baik
46	Unintemuptible Power Supply (UPS)	1	baik
47	Camera electronic	1	baik
48	Tripod Camera	1	baik
49	Layar Film	1	baik
50	Pesawat Telepon	3	baik
51	Gambar Presiden	1	baik
52	Tape Recorder	1	kurang baik



B A B II

P E R E N C A N A A N

K I N E R J A

Berdasarkan RPJMD Kota Madiun tahun periode 2014-2019 Bagian Organisasi mengampu misi ke-2 RPJMD, yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa”, tujuan RPJMD “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik” dengan indikator tujuan “Indeks Reformasi Birokrasi, serta Sasaran RPJMD “Meningkatnya tata kelola birokrasi dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah” dengan indikator sasaran ada 2 (dua) yaitu “Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah” dan “Indeks Kepuasan Masyarakat”.

2.1 RENCANA STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai serta bersifat jangka menengah, secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Proses ini akan menghasilkan dokumen Rencana Strategis atau dokumen perencanaan suatu unit organisasi yang penyusunannya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari unit organisasi tersebut dan berjangka waktu 5 (lima) tahun.

Renstra SKPD atau Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu dokumen rencana resmi daerah pada level SKPD yang dipersyaratkan untuk mengarahkan pelayanan SKPD khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.

Berdasarkan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan rencana Pembangunan Daerah, SKPD menyusun Renstra SKPD. Renstra SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Penyusunan Renstra SKPD berpedoman RPJMD dan bersifat indikatif.

Adapun peran penting Renstra bagi bagi instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Merupakan dokumen yang digunakan untuk mempermudah pelaksanaan akuntabilitas. Tanpa adanya Renstra, mekanisme dan pelaksanaan akuntabilitas akan sulit untuk dilakukan oleh organisasi.
2. Dokumen yang digunakan untuk memberikan arah dan tujuan organisasi melangkah lebih maju di masa depan seiring dengan perkembangan dinamis yang ada. Dengan

adanya Renstra, tentunya stakeholder dapat menilai apakah organisasi telah menuju kepada arah yang diinginkan ataukah telah mencapai apa yang diharapkan.

3. Merupakan dokumen perencanaan yang menggambarkan arah pengembangan unit kerja dan program pelayanan publik.

Adapun maksud dan tujuan Rencana Strategis Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan selama 5 (lima) tahun ke depan terhitung mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 dan dijadikan acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD yang dilaksanakan setiap tahunnya.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun telah ditetapkan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi penetapan langkah-langkah kegiatan dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi guna memberikan kesatuan pandang dalam pelaksanaannya.

Renstra Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat secara bersama-sama antar pimpinan dan seluruh komponen organisasi untuk diimplementasikan oleh seluruh jajarannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun. Perumusan rencana strategis tersebut mengikuti pola yang merupakan tahapan-tahapan dimulai dari yang paling ideal/kualitatif sampai dengan yang paling teknis dan kuantitas. Tahapan-tahapan tersebut merupakan rangkaian yang memiliki saling keterkaitan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2.1.1 VISI

Visi adalah cara pandang jauh ke depan ke mana suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah harus dibawa agar tetap eksis dan inovatif serta inspiratif sehingga memiliki gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi.

Gambar 1. Visi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah :

Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Peningkatan Kualitas Analisa Penataan Kelembagaan, Pemantapan Ketatalaksanaan dan Pengembangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Penjelasan dari visi dimaksud adalah :

- Adanya tuntutan untuk terciptanya Tata Kelola Pemerintahan yang baik dengan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi guna peningkatan kualitas pelayanan publik;
- Tersedianya data/informasi yang diperlukan untuk peningkatan analisa penataan kelembagaan agar tercipta kelembagaan yang efektif dan efisien ;

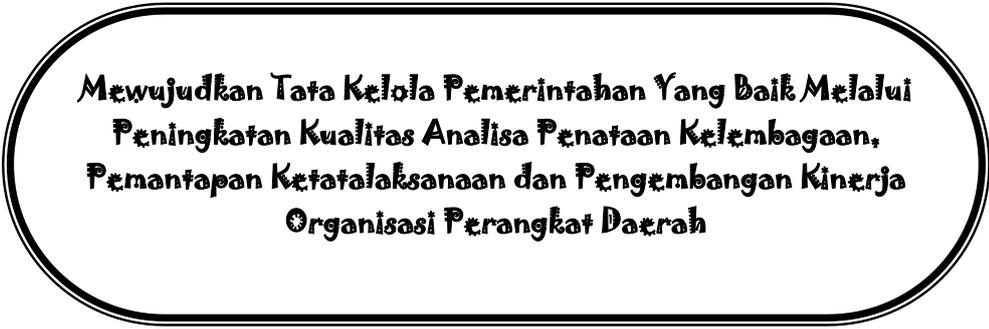
- Tersedianya data/informasi yang diperlukan untuk pemantapan ketatalaksanaan OPD sesuai dengan bidang urusan, kondisi dan permasalahan yang ada.
- Terwujudnya pengembangan kinerja Organisasi Perangkat Daerah.

2.1.2 MISI

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi yang merupakan pernyataan penetapan tujuan pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai.

Misi tersebut adalah penjabaran dari visi pembangunan daerah yang dilaksanakan dengan menyatukan langkah dan tindakan nyata, serius, rinci, terpadu dan dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Adapun misi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun, yaitu :

Gambar 2. Misi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah :



Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Peningkatan Kualitas Analisa Penataan Kelembagaan, Pemantapan Ketatalaksanaan dan Pengembangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

2.1.3 TUJUAN ORGANISASI

Tujuan merupakan suatu penjabaran atau implementasi dari sebuah misi. Dengan kata lain tujuan pelaksanaan kegiatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dalam rangka mewujudkan misinya.

Adapun rumusan **tujuan** Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah :

"Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun".

Dengan indikator tujuan : **"Nilai Indeks Reformasi Birokrasi"**

2.1.4 SASARAN ORGANISASI

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang akan dicapai dalam batasan waktu tertentu. Sasaran dari tujuan sebagaimana ditetapkan pada Rencana Strategis Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun"



Tabel 3. Tujuan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

NO.	TUJUAN		RUMUS	KONDISI AWAL (2013)	TARGET 2019
	URAIAN	INDIKATOR			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi	Capaian Nilai Indeks Reformasi Birokrasi	-	BB

Tabel 4. Sasaran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

SASARAN								
URAIAN	INDIKATOR	RUMUS	KONDISI AWAL 2013	TARGET TAHUN				
				2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)					
Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	-	B	B	BB	BB	BB

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun memiliki 1 (satu) tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini secara lebih operasional dijabarkan ke dalam Sasaran. Sedangkan keberhasilan dari sasaran yang dimaksud diukur melalui 1 (satu) indikator seperti yang tertera dalam tabel.

2.1.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah kinerja prioritas utama yang ingin dicapai oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun dalam kurun 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis dengan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai. Dengan telah disusunnya IKU diharapkan pelaksanaan teknis kegiatan dapat lebih terencana, terpola dan terpadu.

Sesuai Dokumen Rencana Strategis Tahun 2014-2019, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun telah menetapkan Indikator Kinerja Utama, yaitu:

Tabel 5. Indikator Kinerja Utama Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

NO.	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	SUMBER DATA	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	- Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun. - Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada	



NO.	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	SUMBER DATA	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja merupakan lembar/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.

Perjanjian Kinerja Tahun 2019 Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun dibuat untuk menyelesaikan permasalahan/ aspek strategis yang ada di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun, berikut Perjanjian Kinerja yang telah dibuat :

Tabel 6. Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	BB

	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 468.452.516,00
2.	Program Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Rp. 38.500.000,00
3.	Program Pengembangan Kinerja dan Kelembagaan perangkat Daerah	Rp. 844.407.000,00
4.	Program Peningkatan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah	Rp. 655.246.000,00

Total Anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan indikator sasaran tersebut sebesar **Rp. 2.006.605.516,00** (Dua Milyar Enam Juta Enam Ratus Lima Ribu Lima Ratus Enam Belas Rupiah).



B A B III

AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun secara periodik.

Penilaian keberhasilan atas Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019 dapat diperoleh dari *realisasi kinerja* dan *capaian kinerja* dengan *target yang ingin dicapai pada Renstra* dari kegiatan-kegiatan pada program yang telah dilaksanakan selama satu tahun.

Mengukur kinerja pada hakikatnya melakukan pengukuran atau penilaian apakah kerja instansi pemerintah tersebut berhasil atau gagal memenuhi target-target yang direncanakannya. Penilaian keberhasilan atau kegagalan ini menjadi penting apabila dikaitkan dengan *reward* dan *punishment*. Sistem pengukuran kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan membandingkan secara sistematis dan berkesinambungan atas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Hal yang perlu dibedakan adalah antara kinerja yang akan diukur dan indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur. Apabila kinerja menunjukkan suatu kondisi, maka indikator kinerja merupakan alat yang memberikan gambaran atau penilaian mengenai kondisi tersebut.

Sedangkan evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu.

Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak. Selain itu, evaluasi juga dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.



Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan pembandingan-pembandingan beserta analisis capaian kinerja antara lain :

1. Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja Tahun 2019.
2. Membandingkan antara realisasi kinerja Tahun 2019 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
3. Membandingkan realisasi kinerja Tahun 2019 dengan target akhir Renstra 2014- 2019.
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.
6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Capaian kinerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019 dapat dilakukan melalui pengukuran berdasarkan tingkat capaian melalui indikator kinerja sasaran, sedangkan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Tahun 2019 ada 1 (satu) sasaran dan 1 (satu) indikator kinerja sasaran.

SASARAN : "MENINGKATNYA KINERJA PEMERINTAH KOTA MADIUN"

Indikator sasaran : Nilai akuntabilitas kinerja pemerintah Kota Madiun

Tabel 7. Capaian Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Tata Kelola Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	BB (70,01)	B (68,20)	Belum tercapai
		Indeks Kepuasan Masyarakat	79,5	88,20	Tercapai

1. Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja Tahun 2019.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kategori hasil penilaian SAKIP adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Kategori Hasil Penilaian SAKIP berdasarkan PerMENPAN Nomor 12 Tahun 2015

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1 .	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan
2 .	A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel,



No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

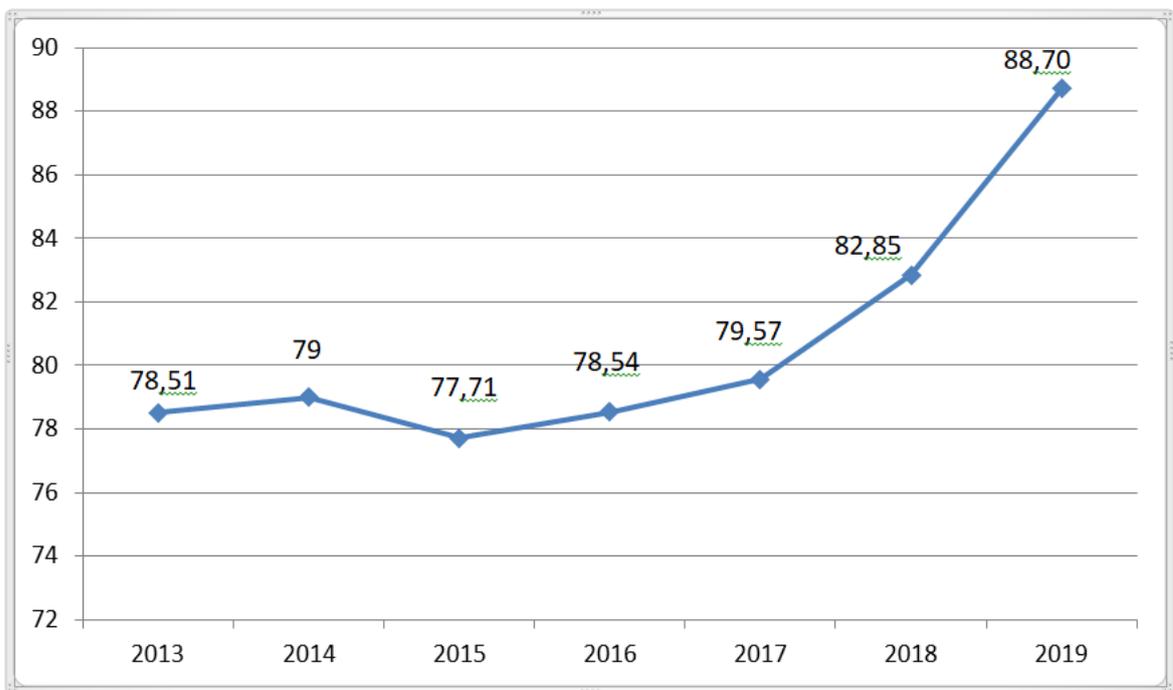
No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
4 .	B	>60 -70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5 .	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

Pada Tahun 2019 target dari indikator kinerja "Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun" adalah BB dengan batasan range antara >70-80 (Interpretasi : **Sangat Baik**, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal), sedangkan realisasinya bernilai B dengan nilai 68,20 (Penilaian tersebut menunjukkan akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk



manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan). Karena realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun lebih kecil dibandingkan target, sehingga capaian kinerja yang ditargetkan belum tercapai.

Sedangkan indikator kinerja indeks kepuasan masyarakat diperoleh melalui pelaksanaan survey kepuasan masyarakat. Untuk menjaga obyektivitas dan akurasi data, maka pelaksanaan survey dilaksanakan oleh pihak ketiga yang dipilih melalui pelelangan. Pada tahun 2019, berdasarkan hasil survey pada beberapa perangkat daerah dan unit kerja, diperoleh nilai sebesar 88,70. Nilai tersebut telah berhasil memenuhi target yang ditetapkan untuk tahun 2019 yaitu sebesar 79, sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 104%. Sedangkan perkembangan nilai hasil survey kepuasan masyarakat Kota Madiun dari tahun 2013 sampai dengan 2019 adalah sebagaimana tersaji dalam gambar III.1.



Gambar III.1
Perkembangan hasil survey kepuasan masyarakat Kota Madiun tahun 2013-2019

2. Membandingkan antara realisasi kinerja Tahun 2019 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

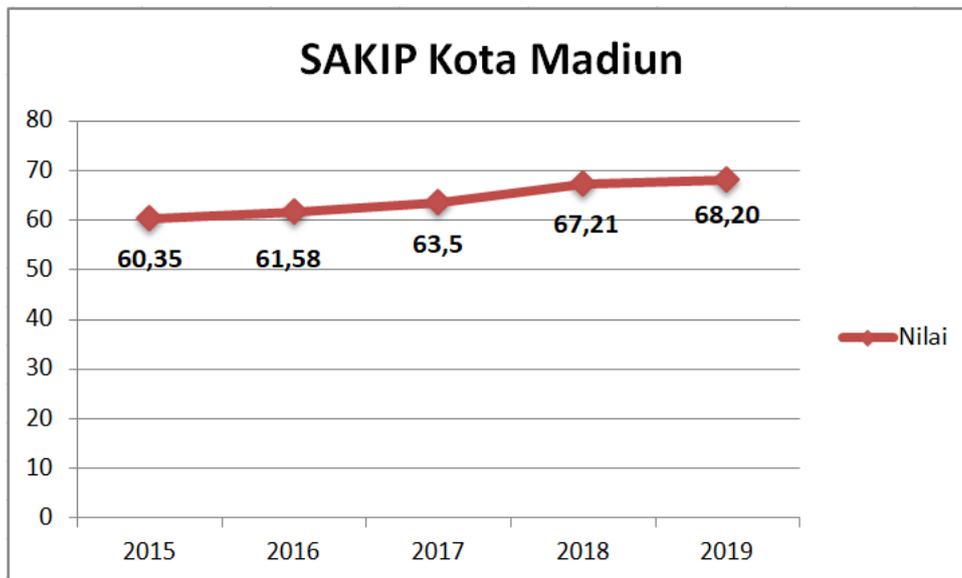
Tabel 9. Realisasi Kinerja Tahun 2019 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2015	REALISASI TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2017	REALISASI TAHUN 2018	REALISASI TAHUN 2019
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatnya tata kelola birokrasi dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	B (60,35)	B (61,58)	B (63,5)	B (67,21)	B (68,20)
		Indeks Kepuasan Masyarakat	77,71	78,54	79,57	82,85	88,70

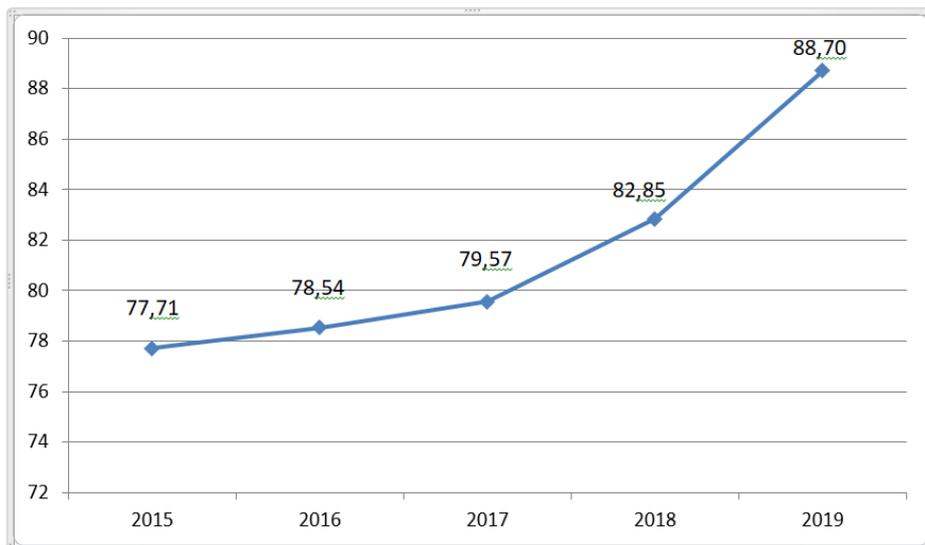


Tabel 10. Persentase capaian kinerja Tahun 2019 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai									
			2015		2016		2017		2018		2019	
			Realisasi	Persentase capaian								
a.	Perencanaan Kinerja	30	17,40	58%	22,43	74,77%	21,65	72,17%	22,43	74,77%	23,32	77,73%
b.	Pengukuran Kinerja	25	16,42	65,68%	15,52	62,08%	16,82	67,28%	17,24	68,96%	17,25	69%
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,43	69,53%	8,78	58,53%	9,81	65,4%	10,17	67,8%	10,18	67,86%
d.	Evaluasi Internal	10	4,57	45,7%	4,49	44,9%	4,16	41,6%	6,23	62,3%	6,24	62,4%
e.	Capaian Kinerja	20	11,53	57,65%	10,35	51,75%	11,06	55,3%	11,14	55,7%	11,21	56,05%
Nilai Hasil Evaluasi		100	60,35	60,35%	61,58	61,58%	63,50	63,50%	67,21	67,21%	68,20	68,2%
Tingkat Evaluasi	Hasil		B		B		B		B		B	



Gambar grafik 3.2.1 : Nilai hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kota Madiun Tahun 2015-2019



Gambar grafik 3.2.2 : Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Kota Madiun Tahun 2015-2019



Pada tabel dan grafik tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa realisasi indikator kinerja "Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun" selama kurun waktu 5 (lima) tahun berturut-turut (Tahun 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019) realisasi kinerjanya mengalami kenaikan apabila dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Di bawah ini akan dijelaskan narasi perkembangan masing-masing komponen selama 5 (lima) tahun :

i. Komponen Perencanaan Kinerja :

Pada Tahun 2016 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 22,43 (74,77%) cenderung **naik** dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2015 sebesar 17,40 (58%). Akan tetapi pada Tahun 2017 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun mengalami penurunan menjadi 21,65 (72,17%). Pada tahun 2018 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun naik menjadi 22,43 (74,77%). Hingga akhir tahun 2019, realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun naik lagi menjadi 23,32 (77,73%).

ii. Komponen Pengukuran Kinerja :

Pada Tahun 2017 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 16,82 (67,28%) cenderung **naik** dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada tahun-tahun sebelumnya. Pada Tahun 2019 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 17,25 (69%) cenderung **naik** jika dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2019 sebesar 17,24 (68,96%).

iii. Komponen Pelaporan Kinerja :

Pada Tahun 2016 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 8,78 (58,53%) cenderung **turun** dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2015 sebesar 10,43 (69,53%). Akan tetapi pada Tahun 2017 hingga Tahun 2019 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun cenderung **naik** jika dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada tahun-tahun sebelumnya.

iv. Komponen Evaluasi Internal :

Pada Tahun 2017 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 4,16 (41,6%) cenderung **turun** dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2016 sebesar 4,49 (44,9%). Sedangkan pada Tahun 2019 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 6,24 (62,4%) cenderung **naik** jika dibandingkan dari realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2018 sebesar 6,23 (62,3%).

v. Komponen Capaian Kinerja :

Pada Tahun 2015 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 11,53 (57,65%) cenderung **turun** dibandingkan dengan realisasi nilai Akuntabilitas



Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2016 sebesar 10,35 (51,75%). Akan tetapi pada Tahun 2019 realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun sebesar 11,21 (56,05%) cenderung **naik** dari realisasi nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun pada Tahun 2018 sebesar 11,14 (55,7%).

Berdasarkan penjelasan narasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 terus mengalami kenaikan dengan kategori B.

3. Membandingkan realisasi Tahun 2019 dengan target akhir Renstra 2014-2019

Tabel 11. Realisasi Tahun 2018 dibandingkan dengan target akhir Renstra 2014-2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI 2019	TARGET AKHIR RENSTRA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya tata kelola birokrasi dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun	B (68,20)	BB (70,01)
		Indeks Kepuasan Masyarakat	88,70	79,5

4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Capaian indikator kinerja Akuntabilitas kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah pada Tahun 2019 ini ditunjukkan dengan Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 yang menunjukkan predikat **B (Baik)** dengan nilai sebesar **68,20**. Hasil penilaian tersebut menunjukkan **akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.**

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Secara umum terdapat peningkatan nilai akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Madiun. Hal itu dikarenakan adanya perubahan baik dari segi kelengkapan dokumen maupun komitmen dari pimpinan, meskipun belum cukup signifikan. Untuk itu diperlukan upaya-upaya yang lebih baik dalam rangka mempertahankan predikat tersebut. Kriteria penilaian yang ditetapkan saat ini, selain mengacu pada kebijakan tertulis yang ada, juga menuntut instansi pemerintah untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan dan mempraktikkan manajemen berbasis kinerja dan mengacu pada praktik baik (*best practices*) yang berlaku di tempat lain, dengan tetap mengacu dan selaras dengan kebijakan tertulis yang berlaku.



2. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Madiun saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik, dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan beserta rekomendasi yang diperlukan :
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Madiun Tahun 2019-2024 telah diformalkan dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2019, namun belum diikuti dengan penetapan Rencana Strategis seluruh Perangkat Daerah serta revisi Perjanjian Kinerja
 - b. Rumusan tujuan dan sasaran pada sebagian Perangkat Daerah belum sepenuhnya berorientasi pada hasil dan belum sepenuhnya mampu menggambarkan outcome yang diharapkan akan dicapai
 - c. Pemerintah Kota Madiun telah membuat cascading kinerja dan sasaran RPJMD sampai ke sasaran Renstra Perangkat Daerah, bahkan sampai kegiatan terkait. Namun, kualitas cascading tersebut belum baik sehingga belum terjadi keselarasan antara tujuan/sasaran Perangkat Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan. Konsekuensinya adalah hasil cascading kinerja tersebut belum memperlihatkan efisiensi penggunaan anggaran dalam mendukung tujuan/sasaran Perangkat Daerah.
 - d. Pemerintah Kota Madiun mulai mengembangkan penggunaan aplikasi simonev, e sakisip dan e planning, untuk mendukung implementasi manajemen kinerja yang lebih baik, pada tataran Perangkat Daerah maupun Pemerintah Kota Madiun
 - e. Laporan Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun masih belum baik, antara lain penjelasan analisis terhadap tidak tercapainya target belum memadai dan informasi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan
 - f. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilakukan Inspektorat belum mampu memicu perbaikan yang signifikan terhadap penerapan Sistem AKIP pada masing-masing Perangkat Daerah

Terhadap permasalahan tersebut, Rekomendasi yang diperlukan adalah sebagai berikut :

 - a. Sudah dilakukan penetapan RPJMD, Penetapan Renstra Perangkat Daerah.
 - b. Sudah dilaksanakan Penyusunan Perjanjian Kinerja pada Perangkat Daerah mulai dari Kepala Perangkat Daerah sampai dengan Pelaksana dan penandatanganan Perjanjian Kinerja.
 - c. Untuk Renstra (Rencana Strategis tahun 2019-2024 sudah dilakukan penyusunan dengan pendekatan yang menggambarkan tingkat keberhasilan



yang ingin dicapai dan keterkaitan dengan sasaran RPJMD serta tupoksi, untuk penyusunan lebih lanjut sesuai regulasi, bersamaan dengan review RPJMD dan Renstra tentang implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 yang berlaku secara serentak bagi pemerintah daerah.

- d. Penyusunan Cascading Perangkat Daerah, Desk Penyusunan Cascading Perangkat Daerah. Selanjutnya akan dilakukan asistensi penyusunan cascading Perangkat Daerah 2019-2020.
- e. Perencanaan penganggaran untuk kedepan akan difokuskan pada prioritas pencapaian tujuan dan sasaran
- f. Saat ini sedang dilakukan restrukturisasi e sakip yang diintegrasikan dengan e planning dan si monev bersama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika , karena waktu perpindahan server dari pihak ketiga ke Dinas Komunikasi dan Informatika terdapat beberapa item yang error.
- g. Untuk LKj Perangkat Daerah Tahun 2019 yang dilaporkan Tahun 2020, sudah dilakukan asistensi penyusunan LKj Perangkat Daerah oleh Bagian Organisasi dengan penekanan pada analisis terhadap capaian kinerja serta rencana aksi/tindak lanjut tahun berikutnya, cascading dan peta proses bisnis Perangkat daerah.
- h. Meningkatkan kapasitas evaluator dengan akan dilakukannya BIMTEK bagi evaluator, melakukan pendampingan dengan Inspektorat Provinsi/Biro Organisasi, dan study banding.

Capaian indikator kinerja Akuntabilitas kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah pada Tahun 2019 ini ditunjukkan dengan Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 yang menunjukkan predikat **B (Baik)** dengan nilai sebesar **68,20**. Hasil penilaian tersebut menunjukkan **akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.**

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan dan para Kepala Organisasi Perangkat Daerah sudah mulai menunjukkan komitmennya untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dan peningkatan penerapan SAKIP Kota Madiun.
2. Pemerintah Kota Madiun telah melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan implementasi manajemen kinerja di lingkungan Kota Madiun. Perbaikan dilakukan dengan melakukan revisi terhadap indikator kinerja utama dan telah diturunkan ke dalam Perjanjian Kinerja sampai ke level OPD. Telah mulai menumbuhkan budaya kinerja pada sebagian besar OPD Pemerintah Kota Madiun.
3. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Madiun saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya),



juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik, dan hal-hal substansif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Untuk mencapai sasaran Perangkat Daerah yang telah ditentukan, diperlukan sumber daya yang tepat dan efisien guna mendukung keberhasilan capaian kinerja Perangkat Daerah. sumber daya pendukung di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun meliputi 2 (dua) hal yaitu keuangan dan sumber daya manusia.

a. Keuangan (tabel)

Pada tahun 2019, anggaran yang ditetapkan dalam APBD untuk membiayai program dan kegiatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah sebagai berikut :

No	Jenis Belanja	Jumlah
1	Belanja Tidak Langsung	Rp. 481.967.500,-
2	Belanja Langsung	Rp. 2.341.837.516,-
3	Alokasi Total Belanja	Rp. 2.823.805.016,-

Dari total anggaran sebesar Rp. 2.823.805.016,- tersebut sampai akhir Tahun 2019 terserap sebesar :

No	Jenis Belanja	Jumlah
1	Belanja Tidak Langsung	Rp. 389.533.694,-
2	Belanja Langsung	Rp. 2.140.740.854,-
3	Alokasi Total Belanja	Rp. 2.530.274.548,-

Prosentase serapan anggaran di Tahun 2019

No	Jenis Belanja	Jumlah
1	Belanja Tidak Langsung	Rp. 389.533.694,-
2	Belanja Langsung	Rp. 2.140.740.854,-
3	Alokasi Total Belanja	Rp. 2.530.274.548,-

$$a. \text{ Belanja Tidak Langsung} = \frac{\text{Realisasi Belanja Tidak Langsung}}{\text{Alokasi Belanja Tidak langsung}} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{Rp. 389.533.694,-}}{\text{Rp. 481.967.500,-}} \times 100\%$$

$$= \mathbf{80,82\%}$$

$$b. \text{ Belanja Langsung} = \frac{\text{Realisasi Belanja Langsung}}{\text{Alokasi Belanja Langsung}} \times 100\%$$



$$\begin{aligned} &= \frac{2.140.740.854,-}{2.341.837.516,-} \times 100\% \\ &= 91,41\% \\ \text{c. Total Belanja} &= \frac{\text{Realisasi Total Belanja} \times 100\%}{\text{Alokasi Total Belanja}} \\ &= \frac{\text{Rp. 2.530.274.548,-}}{\text{Rp. 2.823.805.016,-}} \times 100\% \\ &= 89,60\% \end{aligned}$$

b. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun sebanyak 10 (sepuluh) orang PNS dan 2 (dua) Tenaga Upahan. Dari jumlah yang terbatas tersebut, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun harus selalu mampu memacu dan meningkatkan kinerja karena selalu adanya tindak lanjut penyesuaian aturan-aturan baru dari Pusat sehingga banyak personil yang merangkap tugas di luar tugas, pokok dan fungsi masing-masing.

6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian sasaran tersebut di atas didukung oleh program dan kegiatan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah

Pencapaian indikator sasaran “Indeks Kepuasan Masyarakat” diperoleh melalui pelaksanaan survey kepuasan masyarakat. Untuk menjaga obyektivitas dan akurasi data, maka pelaksanaan survey dilaksanakan oleh pihak ketiga yang dipilih melalui pelelangan. Pada tahun 2019, berdasarkan hasil survey pada beberapa perangkat daerah dan unit kerja, diperoleh nilai sebesar 88,70. Nilai tersebut telah berhasil memenuhi target yang ditetapkan untuk tahun 2019 yaitu sebesar 79, sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 104%. Selain itu pada kegiatan pembinaan pelayanan publik, Kota Madiun berhasil memperoleh penghargaan Top 45 Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik Provinsi Jawa Timur tahun 2019:

1. Lempeng Gapit (Layanan Sehari Mengurus Dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Petugas Antar Sampai di Tempat) oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Madiun
2. Segar Sari (Sarana Edukasi Agar Masyarakat Sadar Kesehatan Reproduksi) oleh UPTD. Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun

b. Program Pengembangan Kinerja dan Kelembagaan Perangkat Daerah

Sedangkan Pencapaian Indikator kinerja ”Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Madiun” bernilai B dengan nilai 68,20 (Penilaian tersebut menunjukkan akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan). Karena realisasi nilai Akuntabilitas



Kinerja Pemerintah Kota Madiun lebih kecil dibandingkan target, sehingga capaian kinerja yang ditargetkan belum tercapai. Capaian ini di dapat melalui evaluasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Pemerintah Kota Madiun melalui Bagian Organisasi memanfaatkan aplikasi Google Drive untuk memudahkan pengumpulan data SAKIP Perangkat Daerah, sehingga data SAKIP lebih efektif. Selain itu, Bagian Organisasi juga telah melakukan desk laporan kinerja perangkat daerah serta pendampingan SAKIP oleh Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Pada kegiatan Kelompok Budaya Kinerja, Kota Madiun berhasil memperoleh penghargaan Terbaik Kreatifitas pembinaan Kelompok Budaya Kinerja tingkat Provinsi Jawa Timur kategori jasa medis dengan judul “Sekar Larasati” oleh UPTD Puskesmas Oro Oro Ombo Kota Madiun.

A. REALISASI ANGGARAN

Dalam mencapai sasaran, indikator kinerja dan target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2018, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun melaksanakan program dan kegiatan dengan anggaran dan realisasi anggaran sebagai berikut :

Tabel 13. Program dan Kegiatan dengan anggaran dan realisasi anggaran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019

NO.	SASARAN	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp)	%
1.	Program Pendukung	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	478.452.516,-	472.557.687,-	98,77%
		Program Pemeliharaan Barang Milik Daerah	38.500.000,-	32.650.153,-	84,81%
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	68.000.000,-	67.000.000,-	98,53%
JUMLAH 1			584.952.516,-	572.207.840,-	97,82%
2.	Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun	Program Pengembangan Kinerja dan Kelembagaan Perangkat Daerah	1.024.657.000,-	867.649.175,-	84,68%
		Program Peningkatan Penataan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah	732.228.000,-	700.883.839,-	95,72%



NO.	SASARAN	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp)	%
JUMLAH 2			1.756.885.000,-	1.568.533.014,-	89,28%
JUMLAH 1+2			2.341.837.516,-	2.140.740.854,-	91,41%

B. EFISIENSI

Dari realisasi anggaran tersebut di atas dapat diukur efisiensi penggunaan anggaran dengan rumus sebagai berikut :

Gambar 4. Rumus EFISIENSI

$$\text{EFISIENSI} = \text{CAPAIAN KINERJA} - \text{SERAPAN ANGGARAN}$$

Keterangan dari rumus :

1. Targetnya tercapai, anggaran/uangnya masih sisa sudah dikatakan **EFISIEN**.
2. Targetnya belum tercapai, tetapi anggaran/uangnya sudah habis maka dikatakan **BELUM EFEKTIF**.
3. Dikatakan **EFISIEN** harus **EFEKTIF** dahulu. Dikatakan **EFEKTIF** manakala target/capaian kinerja sudah 100%

Adapun efisiensi penggunaan anggaran pada upaya pencapaian sasaran di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun pada Tahun 2019 dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 14. Efisiensi penggunaan anggaran pada upaya pencapaian sasaran di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun pada Tahun 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN KINERJA	SERAPAN ANGGARAN	EFISIENSI
1.	Meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Madiun	96% (belum tercapai)	89,28%	Belum EFEKTIF

Penjelasan dari tabel di atas :

Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target sasaran belum efektif meskipun masih ada sisa anggaran dan target kinerja masih belum tercapai, sehingga dikatakan masih **BELUM EFEKTIF**.

Dalam pelaksanaan Kegiatan tentu tidak lepas dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi, permasalahan tersebut diantaranya yaitu:

Penataan Kelembagaan

1. Jumlah dan Kualitas tenaga analisa kelembagaan yang belum memadai
2. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya tingkat kesadaran SKPD akan arti penting Penataan Kelembagaan
3. Kurangnya Koordinasi antar instansi terkait
4. Jumlah dan kualitas tenaga analisa jabatan yang belum memadai



5. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya tingkat kesadaran SKPD akan arti penting anjab dan abk
6. Kurangnya koordinasi antar instansi terkait
Ketatalaksanaan
 1. Jumlah tenaga pengolah data ketatalaksanaan yang belum memadai
 2. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya tingkat kesadaran SKPD akan arti penting ketatalaksanaan
 3. Kurangnya koordinasi antar instansi terkaitReformasi Birokrasi
 1. Jumlah tenaga pengolah data PAN RB yang belum memadai
 2. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya tingkat kesadaran SKPD akan arti penting reformasi birokrasi
 3. Kurangnya koordinasi antar instansi terkaitPengembangan Kinerja
 1. Jumlah tenaga asistensi penyusunan LKj yang belum memadai
 2. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya komitmen OPD
 3. Kurangnya koordinasi antar instansi

Selain beberapa kendala tersebut diatas, terdapat beberapa kendala terkait hasil evaluasi kinerja Pemerintah Kota Madiun yang mendapat kategori B pada Tahun 2019. Pada dasarnya nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Madiun Tahun 2019 mengalami kenaikan dari nilai 67,21 pada Tahun 2018 menjadi 68,20 pada Tahun 2019. Namun secara kategori nilai hasil evaluasi bernilai tetap yaitu berkategori B. Secara Umum Pemerintah Kota Madiun telah menerapkan Sistem Sakip sebagai pelaksanaan manajemen kinerja, namun penerapan tersebut belum sepenuhnya mampu menggambarkan efektifitas penggunaan anggaran dikaitkan dengan kinerja pada perumusan sasaran strategis kualitas indikator kinerja serta kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja.

Solusi

Langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi dengan OPD terkait;
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur;
3. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya dengan mengikuti diklat/bimbingan teknis pelaksanaan kegiatan;
4. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait;
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur bidang organisasi, ketatalaksanaan dan pengembangan kinerja;
6. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman OPD terhadap arti pentingnya bidang Organisasi, ketatalaksanaan dan pengembangan kinerja bagi masing - masing OPD;



BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian Bab II dan III Laporan Kinerja ini, dapat kami simpulkan bahwa pencapaian kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019 ini menunjukkan hasil yang baik walaupun Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target sasaran belum efektif meskipun masih ada sisa anggaran dan target kinerja masih belum tercapai, sehingga dikatakan masih belum efektif.

Tindak Lanjut

Kami menyadari, pada tahun ini terdapat hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehingga terdapat Program dan Kegiatan yang belum maksimal dalam realisasi target. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja di tahun berikutnya, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun perlu melakukan langkah-langkah yang lebih efektif dan efisien untuk mengatasi hambatan yang terjadi, antara lain :

1. Melakukan perencanaan dan penganggaran (time schedule, ropk, penyusunan aliran anggaran) yang lebih matang ;
2. Meningkatkan sumber daya aparatur agar lebih profesional dan handal dalam memfasilitasi Perangkat Daerah melalui kegiatan asistensi dan verifikasi, untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur pada Bagian Organisasi Sekretariat Dearah Kota Madiun salah satunya dengan cara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sesuai dengan kompetensinya ;
3. Mengusulkan formasi jabatan yang dibutuhkan ;
4. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah Lain terkait dengan pelaksanaan tugas.

Demikian Laporan Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019 ini dibuat sebagai pertanggungjawaban atas mandat yang diberikan berdasarkan tugas pokok dan fungsi sesuai Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah sebagaimana telah diubah sesuai dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 21 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah.

Madiun, Januari 2020

KEPALA BAGIAN ORGANISASI


Ir. DYAH INDRIANITA PRABANDARI

Pembina Tingkat I

NIP. 19630617 199003 2 002