



LAPORAN KINERJA

2023

SEKRETARIAT
DAERAH



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sebagaimana yang seharusnya.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah dalam upaya mewujudkan *good governance*, maka perlu disusun Laporan Kinerja.

Disamping sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan amanah, Laporan Kinerja (LKj) tahun 2023 ini juga merupakan bahan evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah Kota Madiun, dan sebagai acuan dalam rangka penyempurnaan perencanaan kinerja selanjutnya. Selain itu penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Daerah Kota Madiun tahun 2023 ini juga merupakan kewajiban, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2023 ini disusun berkat dukungan dan kerjasama dari semua pihak dalam lingkup Sekretariat Daerah Kota Madiun, untuk itu kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Sebagai bagian dari mekanisme evaluasi kinerja maka dalam penyusunan Laporan Kinerja perlu terus diupayakan penyempurnaan, terutama dukungan ketersediaan data kinerja yang baku, valid, serta handal dari masing-masing indikator kinerja.



Masukan dari semua pihak sangat diharapkan sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun dalam pelaksanaan pelayanan, sehingga akan memberikan dukungan terhadap terwujudnya *good governance* di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.

Madiun, Maret 2024



**a.n. WALIKOTA MADIUN
SEKRETARIS DAERAH,**

Ir. SOEKO DWI HANDIARTO, M.T.
Pembina Utama Madya
NIP 196704161993031015



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	KP – 1
DAFTAR ISI.....	DI – 1
RINGKASAN EKSEKUTIF	RE – 1
BAB I PENDAHULUAN	BAB I – 1
1.1. Latar Belakang	BAB I – 1
1.2. Landasan Hukum.....	BAB I – 1
1.3. Tujuan Penyusunan LKJ	BAB I – 3
1.4. Gambaran Umum	BAB I – 4
1.5. Permasalahan dan Isu Strategis	BAB I – 17
BAB II PERENCANAAN STRATEGIS	BAB II – 1
2.1. Rencana Strategis.....	BAB II – 1
2.2. Tujuan.....	BAB II – 1
2.3. Sasaran	BAB II – 3
2.4. Rencana Kinerja	BAB II – 4
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	BAB III – 1
3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	BAB III – 3
A. Hasil Pengukuran Kinerja	BAB III – 4
B. Evaluasi dan Analisis Realisasi Kinerja	BAB III – 5
1. SASARAN “Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik”	BAB III – 5
2. SASARAN “Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK”	BAB III – 11
3. SASARAN “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun”...	BAB III – 14



4. SASARAN "Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien"	BAB III – 28
5. SASARAN "Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti"	BAB III – 31
C. REALISASI ANGGARAN	BAB III – 35
BAB IV PENUTUP	BAB IV – 1
A. Saran	BAB IV – 1
B. Kesimpulan	BAB IV – 1
C. Tindak Lanjut	BAB IV – 2



RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 menyajikan capaian kinerja Tujuan dan Sasaran Strategis dan berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka mencapai kinerja tersebut. Terdapat 1 tujuan dan 5 sasaran strategis tahun 2023 di Sekretariat Daerah Kota Madiun. Realisasi dari 9 indikator sasaran adalah semua indikator sudah tercapai. Keberhasilan program-program di Sekretariat Daerah Kota Madiun sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif seluruh komponen baik internal maupun eksternal. Uraian tingkat ketercapaian atau ketidaktercapaian indikator lebih detil diuraikan pada BAB III Akuntabilitas Kinerja.

Adapun pencapaian kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun tidak hanya menyajikan data tahun 2023 saja melainkan juga pencapaian target tahun keempat Renstra 2019-2024.

**Tabel Pengukuran Kinerja Sekretariat Daerah
Kota Madiun Tahun 2023**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah	83,25 indeks	87.36 indeks	105%
		Persentase Penyelenggara Pelayanan	100%	100%	100%



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
		Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik			
2	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	60 nilai	63 nilai	105%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80.50 Skor	85.15 Skor	106%
		Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	90%	100%	111%
		Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik	50%	51,53%	103%
		Indeks Tata Kelola Pengadaan	60 indeks	73,65 indeks	123%
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	28,3 skor	46,12 skor	163%



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
		Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	83 indeks	86,367 indeks	104,05%



P **BAB I** **E** **N** **D** **A** **H** **U** **L** **U** **A** **N**

1.1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Madiun nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Madiun Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah pada tanggal 30 Desember 2021 terbentuklah Organisasi Perangkat Daerah dengan nama Sekretariat Daerah Kota Madiun.

Sedangkan kedudukan, tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah sebagai unsur Staf pada Pemerintah Daerah Kota Madiun dan dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Kepala Daerah.

1.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mengisyaratkan pentingnya Akuntabilitas dalam Perencanaan anggaran dan pertanggungjawaban anggaran;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. 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;



5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah;
9. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Nomor 800.1.10.3/8935/SJ tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022;
11. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2019 tentang RPJMD 2019-2024;
12. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2023;
14. Peraturan Walikota Madiun Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
15. Peraturan Walikota Madiun 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Madiun;



16. Peraturan Walikota Madiun Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 27 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Madiun Tahun 2019-2024;
17. Peraturan Wali Kota Madiun Nomor 39 Tahun 2023 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023.

1.3. TUJUAN PENYUSUNAN LKJ

Maksud dan Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) adalah merupakan suatu bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap Instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Laporan Kinerja (LKj) merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan amanah, yang merupakan bahan evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, dan sebagai acuan guna penyempurnaan perencanaan kinerja selanjutnya. Selain itu penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2022 ini juga merupakan kewajiban, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja.

Sedangkan tujuan penyusunannya adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai;
- b. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.



1.4. GAMBARAN UMUM

1. Tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kota Madiun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 serta Peraturan Walikota Madiun Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Madiun secara rinci adalah sebagai berikut :

A. Sekretaris Daerah

Mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Inspektorat, Dinas, Badan, Satpol PP dan Kecamatan

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas Sekda mempunyai tugas :

- a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas Inspektorat, Dinas, Badan dan Kecamatan
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah
- d. Pelayanan administrative dan pembinaan aparatur sipil Negara pada Perangkat Daerah dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Walikota

B. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekda dalam melakukan pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan dan koordinasi pelaksanaan administrasi perekonomian dan kesejahteraan rakyat, serta perumusan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas diatas Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai fungsi :

- a. Perumusan bahan kebijakan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan di bidang administrasi pemerintahan, administrasi perekonomian dan kesejahteraan rakyat serta perumusan peraturan perundang-undangan



- b. Pelaksanaan koordinasi kegiatan penyelenggaraan pemerintahan
- c. Pelaksanaan koordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi perekonomian dan kesejahteraan rakyat
- d. Penyusunan bahan kebijakan dan koordinasi perumusan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Membantu Sekda dalam pengoordinasian, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan pembinaan administrasi yang meliputi bidang urusan : Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, Ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat : sub urusan bencana dan kebakaran serta sub urusan ketentraman dan ketertiban umum, Pendidikan, Kesehatan, Pengendalian penduduk dan keluarga berencana, Sosial, Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, Komunikasi dan Informatika, Statistik, Persandian, Penanaman Modal, Kecamatan, Koperasi usaha mikro dan menengah, Perdagangan, Perindustrian, Energi dan Sumber daya mineral, Tenaga Kerja, Kelautan dan perikanan, Transmigrasi, Pangan, Pertanian dan Pendapatan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Sekda

1) Bagian Pemerintahan

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program dan petunjuk teknis pelaksanaan pengembangan otonomi daerah, penyelenggaraan kerjasama daerah, dan pembinaan kecamatan serta menyiapkan bahan dalam rangka pengoordinasian pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Pemerintahan mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Pemerintahan



- b. Pelaksanaan pengembangan otonomi daerah
- c. Pelaksanaan penyelenggaraan kerjasama daerah
- d. Pembinaan kecamatan
- e. Pengordinasian urusan pemberdayaan masyarakat
- f. Penyiapan bahan dalam rangka pengoordinasian pelaksanaan tugas, evaluasi dan pelaporan bidang urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, komunikasi dan informatika, Statistik, Persandian, Kecamatan.
- g. Penyusunan rencana program, pelaksanaan dan pemeliharaan sarana di Bagian Pemerintahan dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat.

2) Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

Mempunyai tugas membantu Sekda dalam melaksanakan koordinasi, pembinaan, evaluasi, penyusunan pedoman, fasilitasi sarana dan prasarana BUMD dan pemberdayaan perekonomian serta melaksanakan koordinasi penyusunan petunjuk teknis peningkatan Kesejahteraan Rakyat dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang keagamaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat
- b. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan peningkatan dan pemberdayaan perekonomian



- c. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan Badan Usaha Milik Daerah
- d. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan data, pemberian saran dan pertimbangan untuk peningkatan kesejahteraan rakyat
- e. Pengoordinasian pelaksanaan tugas, evaluasi dan pelaporan bidang Pendidikan, kesehatan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, social, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, penanaman modal, koperasi usaha kecil dan menengah, perdagangan, perindustrian, energy dan sumber daya mineral, tenaga kerja, transmigrasi, pangan, pertanian, kelautan dan perikanan dan Pendapatan
- f. Penyusunan rencana program, pelaksanaan/pengadaan dan pemeliharaan sarana di Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

3) Bagian Hukum

Mempunyai tugas melaksanakan dan meneliti perumusan peraturan perundang-undangan, telaahan hukum, mempublikasikan, mendokumentasikan produk hokum, serta melaksanakan bantuan hukum dan penyuluhan hukum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Hukum mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Hukum



- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas, evaluasi dan pelaporan bidang urusan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat : Sub Urusan Bencana dan Kebakaran serta Sub urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum
- c. Pelaksanaan penelitian perumusan peraturan perundang-undangan
- d. Pelaksanaan penelaahan dan pengevaluasian pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Pelaksanaan penyiapan bahan rancangan peraturan daerah
- f. Pelaksanaan penghimpunan peraturan perundang-undangan, melakukan publikasi dan dokumentasi produk hukum
- g. Pelaksanaan penyiapan bahan pertimbangan bantuan hukum kepada semua unsur Pemerintah Daerah atas masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas
- h. Pelaksanaan penyuluhan hukum
- i. Penyusunan rencana program, pelaksanaan/pengadaan sarana Bagian Hukum dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

4) Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekda dalam melakukan pembinaan dan mengoordinasikan pelaksanaan di bidang umum, organisasi, administrasi pembangunan dan pengadaan barang/jasa.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum mempunyai tugas :

- a. Perumusan bahan kebijaksanaan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan di bidang umum, organisasi, administrasi pembangunan dan pengadaan barang/jasa



- b. Pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan administrasi umum
- c. Pelaksanaan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan/penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan pengembangan kinerja
- d. Pelaksanaan koordinasi penyusunan pedoman dan petunjuk teknis administrasi pembangunan dan pengadaan barang/jasa
- e. Membantu Sekda dalam pengoordinasian, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan pembinaan administrasi yang meliputi bidang urusan pekerjaan umum dan penataan ruang, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga, pertanian, perumahan dan kawasan permukiman, perhubungan (untuk wilayah daratan), perencanaan, penelitian dan pengembangan, lingkungan hidup, pariwisata, kehutanan, perpustakaan dan kearsipan, pengelolaan keunagn dan asset daerah, pendapatan dan aparatur dan pengawasan.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Sekda

5) Bagian Umum

Mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha, keuangan Sekretariat Daerah dan Keuangan Pimpinan, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan dan kepegawaian Sekretariat Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Umum mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Umum
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas, evaluasi dan pelaporan bidang kebudayaan, kepemudaan dan olahraga, pariwisata, kehutanan, pengelolaan keuangan dan asset daerah dan pendapatan
- c. Pelaksanaan urusan tata usaha dan keuangan pimpinan, umum, dan Sekretariat Daerah



- d. Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan Sekretariat Daerah dan Pimpinan
- e. Pelaksanaan pengendalian, analisis kebutuhan dan pemakaian listrik, air dan telepon pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Sekretariat Daerah
- f. Pelaksanaan penyiapan dan pengaturan segala bentuk acara yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai ketentuan yang berlaku
- g. Pelaksanaan tugas-tugas keprotokolan
- h. Pelaksanaan urusan kepegawaian Sekretariat Daerah
- i. Perencanaan program, pelaksanaan/pengadaan pemeliharaan, dan pengelolaan sarana dan prasarana, guest house, rumah jabatan Walikota, Wakil Walikota, Sekda, wisma Surabaya dan di lingkungan Sekretariat Daerah yang menjadi kewenangannya
- j. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum

6) Bagian Organisasi

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan kelembagaan, analisa dan formasi jabatan, ketatalaksanaan dan pengembangan kinerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Organisasi mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Organisasi
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas, evaluasi dan pelaporan bidang perencanaan, aparatur dan pengawasan, perpustakaan dan kearsipan
- c. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyiapan bahan pembinaan dan penataan kelembagaan serta pelaksanaan analisis dan formasi jabatan



- d. Pelaksanaan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketatalaksanaan yang meliputi tata kerja, metode kerja dan prosedur kerja
- e. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyiapan bahan pengembangan kinerja
- f. Penyusunan rencana program, pelaksanaan/pengadaan dan pemeliharaan sarana di Bagian Organisasi dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum

7) Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan

Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan, fasilitasi advokasi, pembinaan pengadaan barang/jasa, pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penyusunan program, pengendalian program dan evaluasi pelaporan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian, perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penyusunan program, pengendalian program dan evaluasi pelaporan
- c. Pelaksanaan fasilitasi pengendalian administrasi pengelolaan pengadaan barang/jasa
- d. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi advokasi pengadaan barang dan jasa



- e. Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan dan evaluasi di bidang urusan Pekerjaaaun umum dan penataan ruang, pertanahan, perumahan dan kawasan permukiman, perhubungan (untuk wilayah daratan), lingkungan hidup dan penelitian dan pengembangan.
- f. Pelaksanaan pelayanan pengadaan barang dan jasa pemerintah secara elektronik
- g. Penyusunan rencana program, pelaksanaan/pengadaan dan pemeliharaan sarana di Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum

8) Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik

mempunyai tugas :

- a. Menelaah dan memberikan rekomendasi hasil analisis isu-isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang pemerintahan, hukum dan politik kepada Walikota
- b. Mewakili Walikota dalam kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang pemerintahan, hukum dan politik sekaligus membantu Walikota untuk menyelesaikan permasalahan dalam kegiatan dimaksud
- c. Mendampingi Tim Anggaran Pemerintahan Daerah (TAPD) dalam perumusan kebijakan umum anggaran (KUA) dan prioritas plafon anggaran sementara (PPAS) sesuai bidang pemerintahan, hukum dan politik dan
- d. Dapat ditugaskan dalam tim penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai bidang pemerintahan, hukum dan politik



9) Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas :

- a. Menelaah dan memberikan rekomendasi hasil analisis isu-isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang ekonomi dan pembangunan kepada Walikota
- b. Mewakili Walikota dalam kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang ekonomi dan pembangunan, sekaligus membantu Walikota untuk menyelesaikan permasalahan dalam kegiatan dimaksud
- c. Mendampingi Tim Anggaran Pemerintahan Daerah (TAPD) dalam perumusan kebijakan umum anggaran (KUA) dan prioritas plafon anggaran sementara (PPAS) sesuai bidang ekonomi dan pembangunan dan
- d. Dapat ditugaskan dalam tim penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai bidang ekonomi dan pembangunan

10) Staf Ahli Bidang Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas :

- a. Menelaah dan memberikan rekomendasi hasil analisis isu-isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat kepada Walikota
- b. Mewakili Walikota dalam kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan bidang sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat, sekaligus membantu Walikota untuk menyelesaikan permasalahan dalam kegiatan dimaksud



- c. Mendampingi Tim Anggaran Pemerintahan Daerah (TAPD) dalam perumusan kebijakan umum anggaran (KUA) dan prioritas plafon anggaran sementara (PPAS) sesuai bidang sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat dan
- d. Dapat ditugaskan dalam tim penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai bidang sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat

1.4.1 STRUKTUR ORGANISASI

A. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 4 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah sebagai berikut :

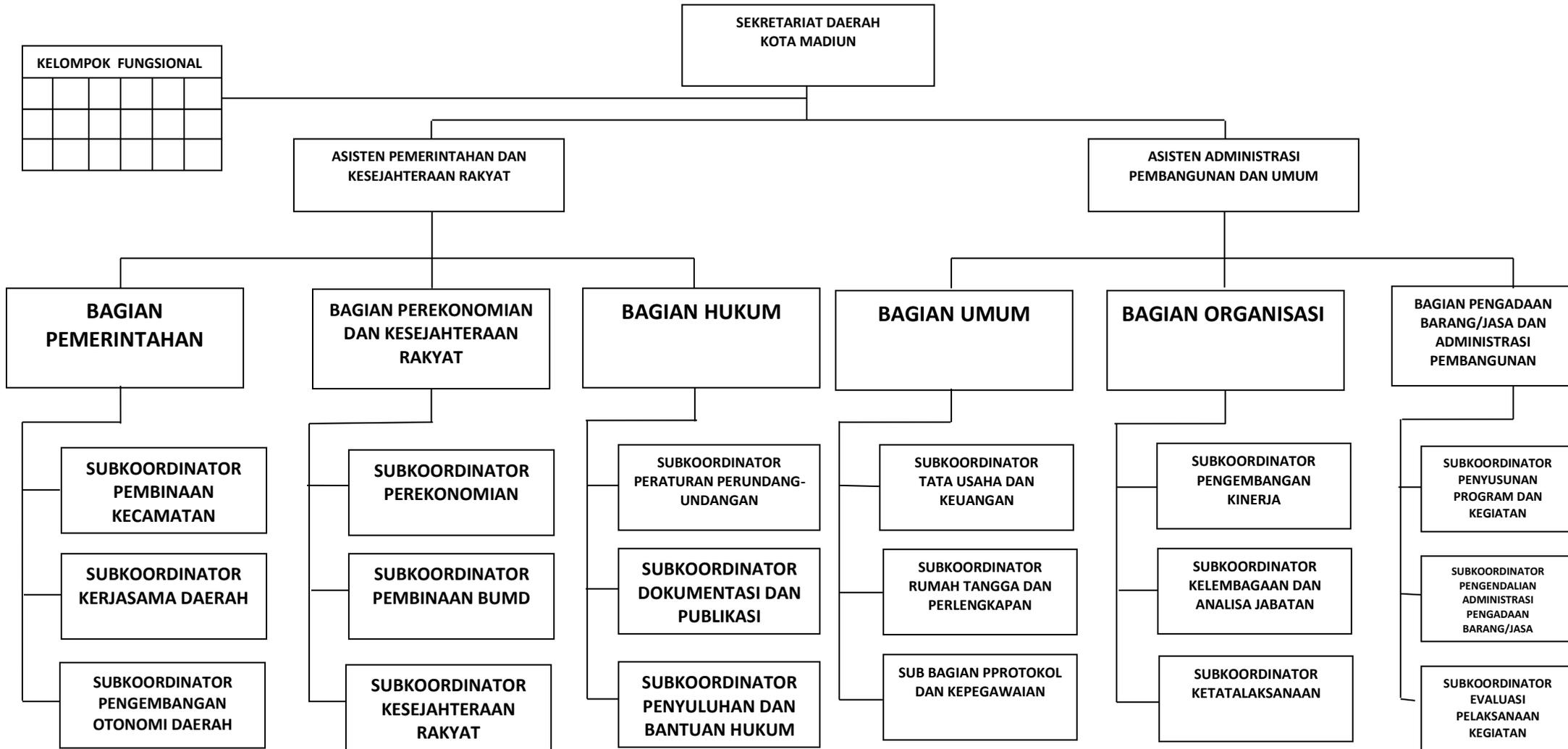
1. Unsur Pimpinan : Sekda
2. Unsur Pembantu :
 - 1) Asisten Pemerintahan dan kesejahteraan Rakyat, terdiri dari :
 - a. Bagian Pemerintahan
 - b. Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat dan
 - c. Bagian Hukum
 - 2) Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum, terdiri dari :
 - a. Bagian Umum
 - b. Bagian Organisasi
 - c. Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan
3. Staf Ahli :
 - 1) Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik
 - 2) Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Pembangunan dan
 - 3) Staf Ahli Bidang Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Rakyat
4. Kelompok Jabatan Fungsional



- B. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekda yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota
- C. Asisten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekda
- D. Masing-masing Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten
- E. Staf Ahli dalam pelaksanaan tugasnya dikoordinasikan oleh Sekda
- F. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior yang ditunjuk oleh Sekda



SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MADIUN





1.5. Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Sekretariat Daerah Kota Madiun

Tabel 1.1 Permasalahan dan Isu-isu Strategis

No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
1	Bagian Pemerintahan	Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah maka untuk status kinerja Penyelenggaraan Pemda ada perubahan	Perubahan regulasi
		Belum tertibnya pengisian buku administrasi Kecamatan dan Kelurahan serta penginputan Profil Desa Kelurahan dan Evaluasi Profil Desa Kelurahan	Administrasi Kurang Tertib
		Dengan gencarnya pembangunan infrastruktur di Kota Madiun maka terjadi perubahan bentuk rupa bumi yang signifikan sehingga data yang ada belum update	Data Kurang Update
		Belum tertibnya penyusunan dokumen Kerjasama Daerah	Administrasi Kurang Tertib
2	Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan	Kurangnya sinkronisasi data dalam penyusunan petunjuk pelaksanaan pembangunan	Perumusan Standar Kebijakan Pembangunan
		Kurangnya perangkat aplikasi penunjang dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi	Pengembangan Infrastruktur Teknologi Informasi
		Kurangnya harmonisasi payung hukum dalam tata kelola pengadaan barang dan jasa	Harmonisasi Kebijakan Pembangunan
3	Bagian Hukum	Adanya ketidak harmonisan peraturan perundang-undangan	Harmonisasi produk hukum daerah



No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
		di daerah dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi	
		Adanya gugatan kepada Pemerintah Daerah	Fasilitasi Bantuan Hukum
		Adanya kasus yang melibatkan masyarakat miskin yang membutuhkan bantuan hukum	
		Produk-produk hukum yang telah ditetapkan belum seluruhnya diketahui oleh masyarakat dan aparatur	Optimalisasi pengelolaan dokumentasi, informasi dan publikasi produk hukum Pemerintah Kota Madiun
4	Bagian Umum	Belum optimalnya penanganan kepegawaian di Sekretariat Daerah	Pelayanan kepegawaian di Sekretariat Daerah berbasis Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi dan Tata Kerja
		Belum optimalnya pelayanan surat menyurat kepada pimpinan	Pelayanan kepada pimpinan berbasis pada Teknologi Informasi Komunikasi, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pelayanan prima terhadap semua kebutuhan pimpinan.
		Aturan keprotokolan pimpinan daerah belum disosialisasikan secara menyeluruh kepada Perangkat Daerah maupun masyarakat	Pelayanan keprotokolan kepada pimpinan sesuai aturan yang berlaku
		Belum optimalnya pelayanan kerumahtanggaan pimpinan	
5	Bagian Organisasi	Perbedaan pemahaman terkait Permendagri 90 Tahun 2019 terkait kewenangan urusan pada perangkat daerah dalam penyusunan SOTK maupun Tata	Ditetapkannya Permendagri 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur



No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
		Kerja Perangkat Daerah	
		Kurangnya Pengetahuan SDM Perangkat Daerah tentang kelembagaan	
		Kurangnya pengetahuan Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah tentang Anjab, ABK, Evaluasi Jabatan, dan Kompetensi Jabatan	Kebijakan Baru terkait Standarisasi Jabatan
		Kurangnya ketaatan terhadap ketatalaksanaan oleh Perangkat Daerah (tata naskah dinas, pakaian dinas, jam kerja, standart operasional prosedur)	Kebijakan Baru terkait Standarisasi Jabatan
		Kurangnya Sarana dan Prasarana kebutuhan disfabel	ASN bekerja sesuai prosedur
		Kurangnya budaya inovasi	
		Kurangnya Informasi tentang Standart Pelayanan dari penyelenggara layanan ke masyarakat	Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima
		Belum optimalnya kuantitas dan kualitas sumber daya perencanaan di perangkat daerah	
		Belum sinkronnya antar dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai SAKIP belum sesuai target yang telah ditetapkan
		Belum terintegrasinya antara aplikasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan	
		Penyusunan Anggaran belum berdasarkan Cascading maupun Proses Bisnis	
		Perbedaan pemahaman terkait Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2020 terkait	Kebijakan Baru terkait Pengelolaan Keuangan (Perencanaan dan



No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
		perencanaan, penganggaran yang berpengaruh terhadap dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Penganggaran, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja dan Keuangan)
6	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	Kurangnya kompetensi verifikator data penerima hibah bantuan sosial	Input data penerima hibah bantuan sosial belum optimal
Kurangnya kompetensi yang dimiliki dalam mengevaluasi laporan bulanan Badan Usaha Milik Daerah		Penerapan regulasi penilaian tingkat kesehatan BUMD belum optimal	
Kurangnya kompetensi untuk menganalisa komoditas yang berpotensi menjadi pemicu inflasi		Belum adanya analisis terhadap komoditas yang berpotensi menjadi pemicu inflasi	

1.6. Sistematika Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Daerah Kota Madiun Kota Madiun disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, landasan hukum, gambaran umum organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan struktur organisasi, serta permasalahan dan isu-isu strategis Sekretariat Daerah Kota Madiun Kota Madiun

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Dalam bab ini memuat informasi tentang rencana strategis, tujuan, sasaran indikator kinerja sasaran, indikator kinerja utama serta perjanjian kinerja tahun 2023

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pada bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja, sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan



kinerja, sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja Tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dengan tahun sebelumnya
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi
4. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta rencana tindak lanjut tahun berikutnya
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
7. Hasil pelaksanaan gender pada perangkat daerah
8. Inovasi perangkat daerah

B. REALISASI ANGGARAN

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi, permasalahan dan solusi yang akan dilaporkan untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN :

1. POHON KINERJA PERANGKAT DAERAH

2. MATRIKS RENSTRA

3. PERJANJIAN KINERJA (PK) PERUBAHAN TAHUN 2023

4. CAPAIAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2023

5. PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH TAHUN 2022



P **BAB II** **PERENCANAAN KINERJA**

2.1 Rencana Strategis

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa Perencanaan Pembangunan dibedakan menurut jenjang pemerintahan dan jenjang jangka waktu rencana. Jenjang pemerintahan dikenal adanya pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi dan pemerintahan kabupaten/kota. Sedangkan jangka waktu rencana dikenal adanya Rencana Jangka Panjang (RJP), Rencana Jangka Menengah (RJM) dan Jangka Pendek atau Tahunan.

Adapun peran penting Renstra 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.

2.2 Tujuan

Tujuan adalah penjabaran atau implementasi dari misi atau orientasi pembangunan atau sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu lima tahun kedepan. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu



dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang dihadapi.

Adapun tujuan pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di Sekretariat Daerah adalah “ Terwujudnya koordinasi tata Kelola penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah yang bersinergi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun”

Keterkaitan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Madiun dengan Rencana Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD) periode Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

RPJMD periode 2019-2024	RENSTRA SEKRETARIAT DAERAH periode 2019-2024
Visi : TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN BERSIH BERWIBAWA MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA	
Misi 1 : Mewujudkan Pemerintahan yang Baik (<i>Good Governance</i>)	
Tujuan : Terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang baik, bersih, dan professional yang berorientasi pada pelayanan public berbasis smart cities	Tujuan : Terwujudnya koordinasi tata kelola penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah yang bersinergi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka Rencana Strategi Sekretariat Daerah Kota Madiun merupakan suatu proses yang dipersiapkan dengan matang untuk mencapai tujuan dan sasaran selama kurun waktu berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan dari berbagai program kegiatan yang akan dilakukan dengan memperhatikan potensi, peluang dan



kendala untuk mengantisipasi perkembangan masa yang akan datang. Rencana dimaksud dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Sekretariat Daerah Kota Madiun tahun 2019 – 2024.

2.3 Sasaran

Sasaran adalah pernyataan hasil yang diharapkan dapat dicapai oleh Sekretariat Daerah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Dapat dikatakan bahwa tujuan merupakan capaian kinerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun (jangka menengah), sedangkan sasaran merupakan capaian kinerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun (jangka pendek). Penetapan tujuan dan sasaran berfungsi sebagai arah kebijakan Sekretariat Daerah dalam melaksanakan fungsi alokasi, distribusi dan regulasi sumberdaya yang dimiliki untuk diimplementasikan dalam penetapan strategi berupa program dan kegiatan.

Adapun sasaran pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah :

Sasaran :

1. Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik
2. Meningkatnya Budaya Birokrasi BerAKHLAK
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun
4. Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien
5. Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti



RPJMD periode 2019-2024	RENSTRA SEKRETARIAT DAERAH periode 2019-2024
Sasaran : 1. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah	Sasaran : 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik	2. Meningkatnya kinerja penyelenggara pelayanan publik
	3. Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK
	4. Meningkatnya kinerja penyelenggara pelayanan publik
	5. Meningkatnya harmonisasi regulasi berbasis bukti

2.4 Rencana Kinerja

2.4.1 Sasaran dan Indikator Kinerja

Adapun sasaran dan indikator kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun dapat dijelaskan pada tabel berikut:



No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik	100%	
		Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah	83.25 Indeks	
2.	Meningkatnya Budaya Birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	60 Nilai	
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik	50%	
		Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80.50 Skor	
		Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	90%	
		Indeks Tata Kelola Pengadaan	60 Indeks	
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	28.3 Skor	
5.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	65 Indeks	

2.4.2 Program dan Anggaran

Untuk mencapai 5 (lima) sasaran strategis dengan 9 (sembilan) indikator di dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris Daerah dengan Walikota Madiun Tahun 2023, didukung oleh 3 (tiga) program dengan pagu anggaran sebagai berikut:

No.	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 48.364.227.118,00
2.	Program Pemerintahan dan Kesejahteraan	Rp. 16.094.488.817,00



No.	Program	Anggaran
	Rakyat	
3.	Program Perekonomian dan Pembangunan	Rp. 839.742.822,00
TOTAL		Rp. 65.298.458.757,00

Total Anggaran Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk mencapai sasaran dan indikator sasaran tersebut sebesar Rp. 65.298.458.757,00 (Enam Puluh Lima Milyar Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Empat Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah).



A **BAB III**

KUNTABILITAS KINERJA

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

Sekretariat Daerah Kota Madiun selaku pengemban amanah dari pemangku kebijakan di Kota Madiun melaksanakan Akuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Replublik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing masing kelompok indikator kinerja sasaran dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2019-2024 maupun Rencana Kerja/Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2022. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Sekretariat Daerah Kota Madiun. Sebagaimana yang telah diuraikan pada Bab I dan Bab II berkaitan dengan capaian kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Madiun. Bab III menguraikan 3 (tiga) aspek penting dalam pengukuran dan akuntabilitas kinerja, yaitu Pengukuran Kinerja, Analisa capaian kinerja dan Akuntabilitas keuangan.



Metode Pengukuran Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun sepanjang Tahun 2023, maka dapat dilakukan :

1. Dibandingkan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2023
2. Dibandingkan antar realisasi kinerja Tahun 2023 dengan Tahun lalu beberapa Tahun terakhir
3. Dibandingkan antara realisasi kinerja sampai dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Madiun 2019-2024
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta rencana tindak lanjut
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
7. Analisis pelaksanaan gender

Metode Pengukuran capaian kinerja yang digunakan Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah membandingkan realisasi dan rencana yaitu apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendahnya realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendahnya realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing-masing indikator kerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:



Tabel 3.1 Metode Penyimpulan Capaian Sasaran

NO	CAPAIAN REALISASI	KATEGORI CAPAIAN KINERJA
1	>100%	Sangat Baik/Istimewa
2	100%	Baik
3	80% - 99%	Cukup
4	60% - 79%	Kurang
5	0% - 59%	Sangat Kurang

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran realisasi kinerja Tahun 2023 dilakukan dengan membandingkan target yang telah ditetapkan dengan hasil realisasi kinerja. Indikator kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah nilai akuntabilitas kinerja bernilai BB. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi Pemerintah Daerah Kota Madiun.

Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan sasaran.

Pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen sebagai berikut :

1. Laporan hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun tahun 2023, laporan ini digunakan untuk mengetahui nilai akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun selama 2023
2. Laporan Realisasi Keuangan dan Capaian Kinerja Triwulan I sampai dengan triwulan IV, laporan dimaksud digunakan untuk mendapatkan data capaian kinerja dan jumlah dana yang digunakan untuk melaksanakan program yang menghasilkan capaian kinerja.



A. HASIL PENGUKURAN KINERJA

Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pengukuran Realisasi Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah	83,25 indeks	87.36 indeks	105%
		Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik	100%	100%	100%
2	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	60 nilai	63 nilai	105%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80.50 Skor	85.15 Skor	106%
		Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	90%	132,28%	146,7%
		Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah	50%	51,53%	103%



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
		komponen pelaporan yang naik			
		Indeks Tata Kelola Pengadaan	60 indeks	73,65 indeks	123%
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	28,3 skor	46,12 skor	163%
5.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	65 indeks	76,83 indeks	118%

B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA

Pengukuran kinerja Pemerintah Kota Madiun Tahun 2022 menggunakan metode yang diatur dalam 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.

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi setiap sasaran Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 disajikan sebagai berikut :

1. SASARAN "Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik"

1.1 Indikator " Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah"



Tabel 3.3 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
1.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	83,25 indeks	87,356	105%	Sangat Baik/ Istimewa

Capaian kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah adalah 105% pada Tahun 2023. Hal ini tercermin dari hasil survey kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap 6 unit pelayanan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun dengan berpedoman pada PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan Pelayanan Publik. Dimana dalam pelaksanaan survey menggunakan metode penelitian dengan menggunakan 12 variabel yaitu :

1. Kemudahan persyaratan pelayanan
2. Kemudahan prosedur pelayanan
3. Kesesuaian tarif/biaya pelayanan
4. Kesesuaian waktu penyelesaian pelayanan
5. Keadilan mendapatkan pelayanan
6. Kesesuaian hasil pelayanan
7. Kesesuaian waktu/jadwal pelayanan
8. Kesigapan petugas pelayanan
9. Perilaku petugas pelayanan
10. Kemampuan petugas layanan
11. Ketersediaan sarana prasarana
12. Kemudahan pengadua, konsultasi dan informasi tatap muka langsung

Pada tahun 2023 survey kepuasan masyarakat yang dilakukan pada Sekretariat Daerah tidak hanya mencakup unit pelayanan secara umum



seperti halnya yang dilakukan survey pada tahun 2021 melainkan pada tahun 2023 pelaksanaan survey dilakukan dengan detail pada masing-masing Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun dengan hasil survey sebagai berikut :

Tabel Hasil Survey Kepuasan Masyarakat di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023

NO	UNIT PELAYANAN	HASIL SKM	KET
1.	Bagian Pemerintahan	89.81	
2.	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	86.7	
3.	Bagian Hukum	85.65	
4.	Bagian Organisasi	87.41	
5.	Bagian Umum	88.02	
6.	Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan	86.6	
	RATA-RATA	87,36	

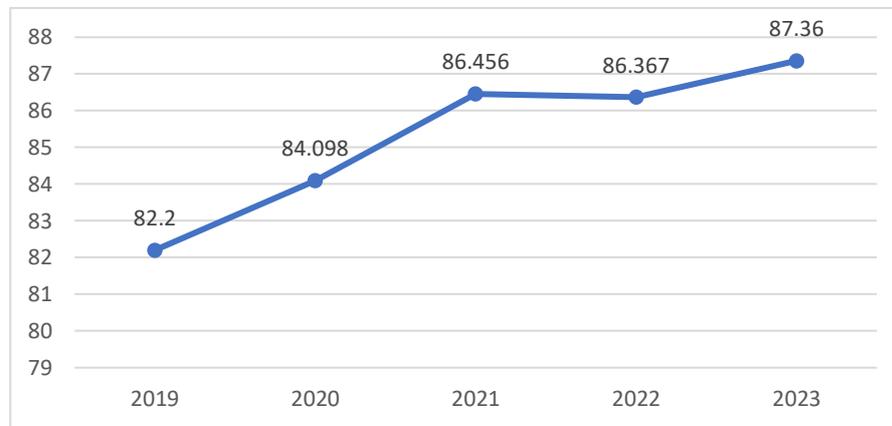
Tabel 3.4 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023
1.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	86,367 indeks	87,36 indeks

Dari tabel 3.4 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 meningkat nilainya dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.



Gambar 3.1 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Beberapa Tahun Terakhir



Sumber Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah mengalami penurunan di tahun 2022 dari 86,456 menjadi 86,367. Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 yang menjadi locus pelaksanaan survey adalah Sekretariat Daerah. Namun pada tahun 2022 locus pelaksanaan survey kepuasan masyarakat lebih detail ke masing-masing Bagian di seluruh Bagian yang ada di Lingkungan Sekretariat Daerah. Sedangkan di tahun 2023 Indeks Kepuasan Masyarakat kembali naik menjadi 87,36.

Tabel 3.5 Realisasi Tahun 2022 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2022	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
1.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	87,36	83,50

Target akhir periode Renstra untuk indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah adalah 83,50. Hal ini merupakan tugas dari seluruh Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk



mempertahankan indeks Kepuasan Masyarakat dengan tetap menjaga serta meningkatkan pelayanan terhadap Perangkat Daerah maupun ke masyarakat. Faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja diatas adalah tersedianya kebijakan pelayanan publik masing-masing bagian pada Sekretariat Daerah Kota Madiun dan optimalisasi sistem informasi elektronik. Untuk faktor penghambat yaitu kurangnya jumlah petugas pelayanan yang memadai. Sedangkan rencana tindak lanjut kedepannya yaitu Pengusulan tambahan petugas pelayanan dan pelatihan kompetensi layanan terkait.

1.2 Indikator “Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik”

Tabel 3.6 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pelayanan publik	Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik	100%	100%	100%	Sangat Baik/ Istimewa

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa target dari sasaran strategis Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik dengan indikator Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik adalah 100%. Dari target tersebut, realisasi persentase IKM yang bernilai baik di tahun 2023 adalah 100% dengan capaian kinerja sebesar 100%. Hal ini dikarenakan dari hasil survey kepuasan masyarakat yang dilakukan pada 70 unit pelayanan publik di Pemerintah Kota Madiun 18 unit pelayanan publik berpredikat sangat baik dan 52 unit pelayanan publik berpredikat baik.



Gambar 3.2 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir



Sumber Bagian Organisasi

Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa indikator persentase penyelenggara pelayanan publik yang indeks kepuasan masyarakatnya bernilai baik dari tahun 2021 hingga tahun 2023 selalu 100%. Hal ini membuktikan bahwa unit penyelenggara pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dapat memberikan pelayanan yang baik sehingga hasil survei kepuasan masyarakatnya minimal bernilai baik.

Tabel 3.7 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2023	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
1.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik	100%	100%



Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator Persentase penyelenggara pelayanan publik yang indeks kepuasan masyarakatnya bernilai baik di tahun 2023 adalah 100%, jika dibandingkan dengan target akhir tahun Renstra 2019-2024 bernilai 100%, maka indikator ini sudah mencapai target akhir Renstra 2019-2024.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan terhadap capaian kinerja tahun 2023 dapat dijelaskan bahwa faktor pendorong penyebab keberhasilan, faktor penghambat, dan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

Faktor pendorong keberhasilan kinerja:

- a. Adanya dukungan anggaran, program, dan kegiatan yang mendorong tercapainya indikator kinerja
- b. Komitmen pimpinan dalam peningkatan pelayanan publik

Faktor penghambat dalam pencapaian kinerja:

- a. Kurangnya sarana prasarana pelayanan publik untuk kelompok rentan

Rencana tindak lanjut untuk tahun berikutnya:

- a. Akan melakukan pembinaan pelayanan publik dan evaluasi pelaksanaan pelayanan publik secara rutin

2. SASARAN “Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK”

2.1 Indikator “Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK”

Tabel 3.8 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
2.	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	60 nilai	63 nilai	105%	Sangat Baik/ Istimewa

Dari tabel 3.8 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan budaya birokrasi BerAKHLAK dengan indikator Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK dengan Capaian sebesar 105%. Pada tahun 2023



berdasarkan Laporan Pengukuran Survei Pemetaan dan Pengukuran Budaya Kerja ASN Indeks BerAKHLAK Pemerintah Kota Madiun oleh Kementerian PAN RB bernilai 63.0% (cukup sehat) dengan kategori B. Berikut hasil survei pemetaan Budaya Kerja ASN Pemerintah Kota Madiun yang diikuti oleh 2310 responden (ASN):

Gambar 3.3 Pemetaan Survei Budaya Kerja ASN Pemerintah Kota Madiun Tahun 2023



Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN - Pemerintah Kota Madiun diikuti oleh 2310 Responden

KATEGORI	RANGE INDEKS	DESKRIPSI
A SEHAT	75% - 100%	Nilai-nilai BerAKHLAK sudah sangat erat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari dan menjadi ciri khas yang mewakili individu di dalam organisasi tersebut.
B CUKUP SEHAT	50% - 74,9%	Pegawai sudah mengimplementasikan yang nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik.
C TIDAK SEHAT	25% - 49,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.
D SANGAT TIDAK SEHAT	0% - 24,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

BerAKHLAK

Berdasarkan gambar 3.3 tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan kategori cukup sehat maka Pegawai sudah mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik. Dari tujuh komponen indeks BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), komponen Akuntabel meraih nilai tertinggi dengan nilai 75,5%. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun sudah memenuhi nilai-nilai perilaku Akuntabel seperti berintegritas, jujur, bertanggung jawab cermat, efektif efisien dan disiplin. Sedangkan komponen Adaptif mendapatkan nilai terendah hasil survei dengan nilai 45,6%. Oleh karena itu perlu adanya dorongan yang lebih untuk melaksanakan nilai-nilai perilaku Adaptif seperti berinisiatif (proaktif), kreatif dan inovatif, siap menghadapi ketidakpastian, antusias, serta siap menghadapi perubahan.



Tabel 3.9 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023
2.	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	61,2	63

Dari tabel 3.9 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan budaya birokrasi BerAKHLAK dengan indikator Nilai Hasil Survei ASN BerAKHLAK dengan realisasi pada tahun 2023 sebesar 63 meningkat dibandingkan tahun 2022 dengan realisasi sebesar 61,2.

Tabel 4.0 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
1.	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	63	65

Dari tabel diatas dapat dilihat pada Tahun 2023 realisasi kinerja masih kurang 2 poin lagi untuk mencapai target akhir RENSTRA yaitu 65. Saat ini capaian realisasi tahun 2023 dibanding target akhir RENSTRA mencapai 96,92%. Diharapkan pada akhir periode RENSTRA Tahun 2024 bisa mencapai target.

Faktor – faktor pendorong yang mendukung keberhasilan kinerja antara lain:

1. Komitmen bersama *Core Values* ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa yang ditandatangani oleh Wali Kota Madiun beserta Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.



2. Internalisasi ASN BerAKHLAK yang dilaksanakan melalui sosialisasi ke perangkat daerah dan penyampaian materi tentang budaya kerja ASN BerAKHLAK pada saat pembekalan CPNS maupun PPPK.
3. Pelaksanaan survei internalisasi ASN BerAKHLAK secara mandiri
4. Pelaksanaan sosialisasi tata cara pengisian survei pemetaan dan pengukuran budaya kerja ASN

Sedangkan faktor-faktor penghambat keberhasilan antara lain :

1. Pengisian survei pemetaan dan pengukuran budaya kerja ASN belum bisa dimonitoring dan dievaluasi karena instansi Pemda tidak mendapatkan akses dari Kementerian PAN RB untuk monitoring pelaksanaan survei tersebut
2. Kurangnya pemahaman ASN secara menyeluruh tentang nilai-nilai/perilaku budaya kerja ASN per komponen

Rencana tindak lanjut dalam meningkatkan kinerja untuk tahun berikutnya dilakukan dengan :

1. Peningkatan komitmen pimpinan dalam penerapan budaya kerja ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari
2. Internalisasi budaya kerja ASN BerAKHLAK dengan menekankan pada nilai-nilai/perilaku budaya kerja ASN per komponen dilakukan pada seluruh perangkat daerah dan diikuti oleh seluruh ASN
3. Mengedarkan buku saku ASN BerAKHLAK untuk seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun

3. SASARAN "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun"

3.1 Indikator "Nilai SAKIP Sekretariat Daerah"

Tabel 4.1 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80.50 skor	85.15 Skor	106%	Sangat Baik/ Istimewa



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target Nilai SAKIP Sekretariat Daerah adalah 80,50 sedangkan realisasinya adalah 85,15 yaitu dengan capaian sebesar 106%. Nilai SAKIP Sekretariat Daerah ini dihitung dari rata-rata nilai SAKIP seluruh Bagian di Lingkungan Sekretariat daerah Kota Madiun. Berikut data realisasi Nilai SAKIP seluruh Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun:

1) Bagian Pemerintahan

Tabel 4.2 Nilai komponen SAKIP Bagian Pemerintahan

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,00
c. Pelaporan Kinerja	15%	11,55
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,00
Jumlah	100%	83,55

2) Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

Tabel 4.3 Nilai komponen SAKIP Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30%	24,60
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,30
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,50
Jumlah	100%	84,40



3) Bagian Hukum

Tabel 4.4 Nilai komponen SAKIP Bagian Hukum

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,50
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,50
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,75
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,50
Jumlah	100%	83,75

4) Bagian Organisasi

Tabel 4.5 Nilai komponen SAKIP Bagian Organisasi

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,00
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,50
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,50
Jumlah	100%	88,00

5) Bagian Umum

Tabel 4.6 Nilai komponen SAKIP Bagian Umum

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,50
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,75
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,00
Jumlah	100%	85,25



6) Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan

Tabel 4.7 Nilai komponen SAKIP Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,50
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,00
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,50
Jumlah	100%	85,00

Tabel 4.8 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya

No.	Sasaran	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	84,17	85,15

Nilai SAKIP Sekretariat Daerah tahun 2022 adalah 84,17 sedangkan pada tahun 2023 adalah 85,15, sehingga disimpulkan terjadi kenaikan realisasi dari tahun sebelumnya. Kenaikan realisasi kinerja ini tidak terlepas dari kenaikan nilai SAKIP setiap Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.



**Tabel 4.9 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir
RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	85,15	83

Realisasi Nilai SAKIP Tahun 2023 adalah 85,15 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 83. Hal ini menunjukkan bahwa target akhir Renstra untuk indikator nilai SAKIP Sekretariat Daerah sudah tercapai dan melebihi target yang diharapkan. Namun demikian pencapaian tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Faktor pendorong keberhasilan indikator Nilai Rerata Hasil Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah:

1. Media koordinasi yang semakin beragam dan fleksibel
2. Komitmen pimpinan
3. Integrasi aplikasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan

Sedangkan faktor penghambat keberhasilan kinerja indikator tersebut adalah:

1. Kebijakan pusat yang sering kali berubah sehingga membutuhkan sinkronisasi antar dokumen
2. Pemahaman SAKIP ditingkat bawah belum optimal



Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya adalah:

1. Peningkatan komitmen pimpinan dan sistem kerja yang adaptif dan kolaboratif
2. Perlunya penyesuaian dan sinkronisasi terhadap perubahan kebijakan
3. Melakukan internalisasi SAKIP sampai dengan level bawah
4. Internalisasi aplikasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan agar bisa dimanfaatkan oleh semua lini manajemen sesuai kebutuhan
4. Perlunya pengembangan aplikasi manajemen kinerja agar lebih user friendly untuk semua pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun

3.2 Indikator “Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah”

Tabel 5.0 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	90	132,28	146,7%	Sangat Baik/ Istimewa

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target Nilai Rerata Hasil Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah 90 sedangkan realisasinya adalah 132,28 yaitu dengan capaian sebesar 146,7 %. Hal ini terjadi karena tercapainya seluruh indikator kinerja sejumlah 234 indikator dengan kategori sangat tinggi.



Tabel 5.1 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya

No.	Sasaran	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	132,28	132,28

Rerata capaian hasil kinerja perangkat daerah tahun 2022 adalah 132,28 sedangkan pada tahun 2023 adalah 132,28, sehingga disimpulkan realisasi kinerja masih tetap. Indikator rerata capaian hasil kinerja Perangkat Daerah merupakan indikator baru di tahun 2022 pada tahun 2021 menggunakan indikator nilai Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD), sehingga realisasi kinerja tahun 2023 hanya dapat dibandingkan dengan tahun 2022.

Tabel 5.2 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	132,28	95



Realisasi rerata capaian hasil kinerja perangkat daerah tahun 2023 adalah 132,28 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 95. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja tahun 2023 sudah melebihi target akhir Renstra, sehingga realisasi kinerja ini harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Sekretariat Daerah akan senantiasa berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan terus berkoordinasi dan komunikasi kepada seluruh unsur dan OPD terkait guna bekerjasama dalam mempertahankan atau meningkatkan realisasi kinerja.

Faktor pendorong keberhasilan indikator Nilai Rerata Hasil Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah:

1. Koordinasi antar perangkat daerah berjalan dengan baik
2. Komitmen pimpinan setiap perangkat daerah

Sedangkan faktor penghambat keberhasilan kinerja indikator tersebut adalah:

1. Perubahan target kinerja perangkat daerah
2. Keterlambatan dalam penyampaian data

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya adalah:

1. Sinkronisasi kesesuaian data dukung perangkat daerah
2. Melaksanakan rapat koordinasi secara berkelanjutan

3.3 Indikator "Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik"

Tabel 5.3 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah di komponen pelaporan yang naik	50%	51,53%	103%	Sangat Baik



Dari tabel 5.3 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dengan indikator Persentase nilai SAKIP perangkat daerah komponen pelaporan yang naik dengan Capaian 103%. Hasil penilaian persentase nilai SAKIP perangkat daerah komponen pelaporan yang naik sudah melebihi target yang ditentukan dan memiliki predikat sangat baik.

Tabel 5.4 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya

No.	Sasaran	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik	-	51,53%

Indikator Persentase nilai SAKIP perangkat daerah komponen pelaporan yang naik baru dihitung/diukur di tahun 2023, sehingga belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 5.5 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik	51,53%	50



Persentase nilai SAKIP perangkat daerah komponen pelaporan yang naik tahun 2023 adalah 51,53 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 50. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja tahun 2023 sudah melebihi target akhir Renstra, sehingga realisasi kinerja ini harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Sekretariat Daerah akan senantiasa berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan terus berkoordinasi dan melakukan monitoring evaluasi kepada perangkat daerah terkait dokumen pelaporan kinerja untuk mempertahankan atau meningkatkan realisasi kinerja indikator tersebut. Faktor pendorong keberhasilan indikator Nilai Rerata Hasil Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah:

1. Koordinasi antar perangkat daerah berjalan dengan baik
2. Komitmen pimpinan setiap perangkat daerah
3. *Updating* data kinerja pada aplikasi manajemen kinerja
4. Tersedianya sumber daya manusia penyusun laporan kinerja yang berkualitas

Sedangkan faktor penghambat keberhasilan kinerja indikator tersebut adalah:

1. Kebijakan pusat seringkali berubah sehingga membutuhkan sinkronisasi antar dokumen
2. Pemahaman SAKIP di tingkat bawah belum optimal

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya adalah:

1. Peningkatan komitmen pimpinan dan sistem kerja yang adaptif dan kolaboratif
2. Perlunya penyesuaian dan sinkronisasi terhadap perubahan kebijakan
3. Melakukan internalisasi SAKIP sampai dengan level bawah
4. Internalisasi aplikasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun



3.4 Indikator “Indeks Tata Kelola Pengadaan”

Tabel 5.6 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Indeks Tata Kelola Pengadaan	60	73,65	122,75%	Sangat Baik

Dari tabel 5.6 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dengan indikator Indeks Tata Kelola Pengadaan dengan Capaian 123%. Hasil penilaian Indeks Tata Kelola Pengadaan sudah melebihi target yang ditentukan dan memiliki predikat sangat baik.

Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) terdiri dari indikator yang mengukur tata kelola pengadaan dalam tingkat operasional, baik dari segi sumber daya manusia (SDM) dan kelembagaan, maupun dari segi sistem pengadaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemanfaatan sistem pengadaan;
 - a. SiRUP (Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan)
 - b. e-Tendering (Tender/Seleksi/Tender Cepat)
 - c. e-Purchasing
 - d. Non e-Tendering dan Non e-Purchasing
 - e. e-Kontrak
2. Kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia pengadaan barang/jasa (SDM PBJ)
3. Tingkat Kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ)



Predikat ITKP merupakan total dari nilai seluruh indikator tersebut dengan predikat sebagai berikut:

1. Istimewa untuk nilai skor 100
2. Sangat Baik untuk nilai skor >90 s.d. <100
3. Baik, untuk nilai skor >70 s.d. 90
4. Cukup, untuk nilai skor \geq 50 s.d. 70, dan
5. Kurang, untuk nilai skor < 50.

Realisasi kinerja ITKP tahun 2023 per masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7 Realisasi ITKP Tahun 2023 per masing-masing indikator

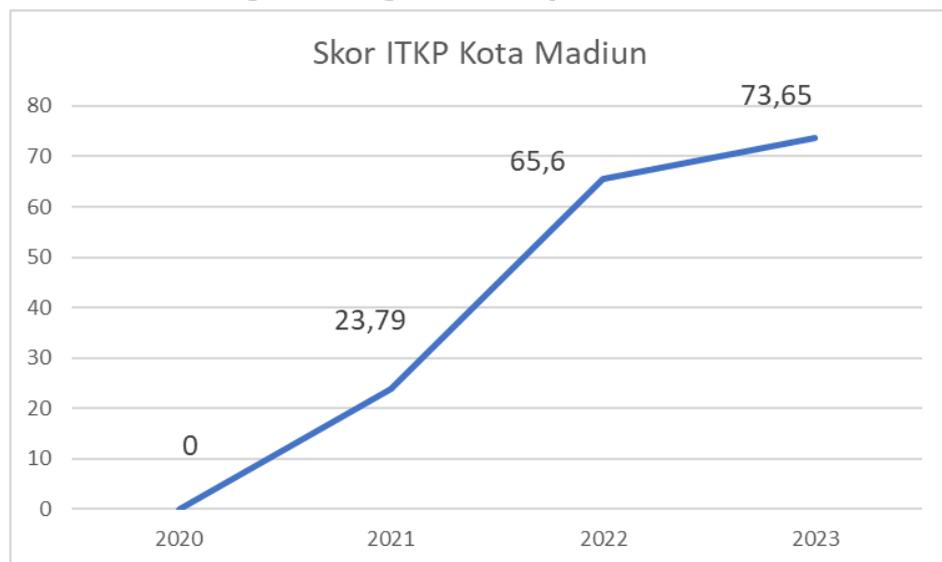
No.	Indikator	Target (Skor)	Realisasi (Skor)	Skor Maksimal	Keterangan
1	Pemanfaatan sistem pengadaan	10,00	23,65	30,00	-
2	Kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia pengadaan barang/jasa (SDM PBJ)	10,00	10,00	30,00	-
3	Tingkat Kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ)	40,00	40,00	40,00	-
Jumlah		60,00	73,65	100,00	-

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa capaian ITKP tahun 2023 adalah 73,65 (baik) dimana skor ini melampaui target dengan skor 60,00 atau tercapai sebesar 122,75% dari target.



Realisasi ITKP diatas target tersebut didorong oleh indikator pemanfaatan sistem pengadaan yang realisasinya melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh pelaku pengadaan yang telah memanfaatkan sistem pengadaan secara menyeluruh. Sedangkan untuk indikator kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia pengadaan barang/jasa (SDM PBJ) dan Tingkat Kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian ITKP sebagai indikator antara dalam Indeks Reformasi Birokrasi dimulai sejak tahun 2020 dan menjadi salah satu indikator Reformasi Birokrasi General sejak tahun 2023. Berikut realisasi kinerja ITKP mulai dari tahun 2020 sampai dengan 2023.

Gambar 3.4 Skor ITKP Pemerintah Kota Madiun Tahun 2023 dibandingkan dengan beberapa tahun terakhir



Sumber Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan

Dari grafik tersebut dapat dilihat pada awal tahun penilaian ITKP (tahun 2020), capaian skor ITKP masih 0. Kemudian naik secara konstan pada tahun 2021 (skor 23,79), 2022 (skor 65,6) dan mencapai level Baik pada tahun 2023 (skor 73,65).



**Tabel 5.8 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir
RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Indeks Tata Kelola Pengadaan	73,65	70,01

Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) tahun 2023 adalah 73,65 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 70,01. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja tahun 2023 sudah melebihi target akhir Renstra, sehingga realisasi kinerja ini harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Sekretariat Daerah akan senantiasa berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan terus berkoordinasi dan melakukan monitoring kepada instansi atau pelaku pengadaan terkait untuk mempertahankan atau meningkatkan realisasi kinerja indikator tersebut.

Faktor pendorong keberhasilan indikator Nilai Rerata Hasil Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah:

1. Koordinasi yang baik antar pelaku pengadaan
2. Tingkat kematangan UKPBJ sesuai dengan standar LKPP
3. Pemanfaatan sistem pengadaan barang/jasa oleh pelaku pengadaan

Sedangkan faktor penghambat keberhasilan kinerja indikator tersebut adalah:

1. Belum terpenuhinya jumlah personil fungsional pengadaan barang/jasa
2. Kompetensi pelaku pengadaan yang belum optimal



Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya adalah:

1. Memenuhi kebutuhan personil fungsional pengadaan barang/jasa
2. Peningkatan kompetensi pelaku pengadaan

Progres yang dilakukan dalam mendukung capaian kinerja:

1. Berkoordinasi dengan BKPSDM terkait pemenuhan personil fungsional pengadaan barang/jasa
2. Melaksanakan peningkatan kompetensi bagi pelaku pengadaan

4. SASARAN "Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien"

4.1 Indikator "Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun"

Tabel 5.9 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	28,3	46,12	163%	Sangat Baik

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa target dari sasaran strategis Meningkatkan kelembagaan yang efisien dengan indikator Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun adalah 28,3. Dari target tersebut, realisasi Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun di tahun 2023 adalah 46,12 dengan capaian kinerja sebesar 163%. Hal ini dikarenakan dari hasil evaluasi tingkat kematangan organisasi yang dilakukan pada 29 perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Madiun 13 perangkat daerah dengan tingkat kematangan sangat tinggi, 14 perangkat daerah dengan tingkat kematangan tinggi, dan 2 perangkat daerah dengan tingkat kematangan



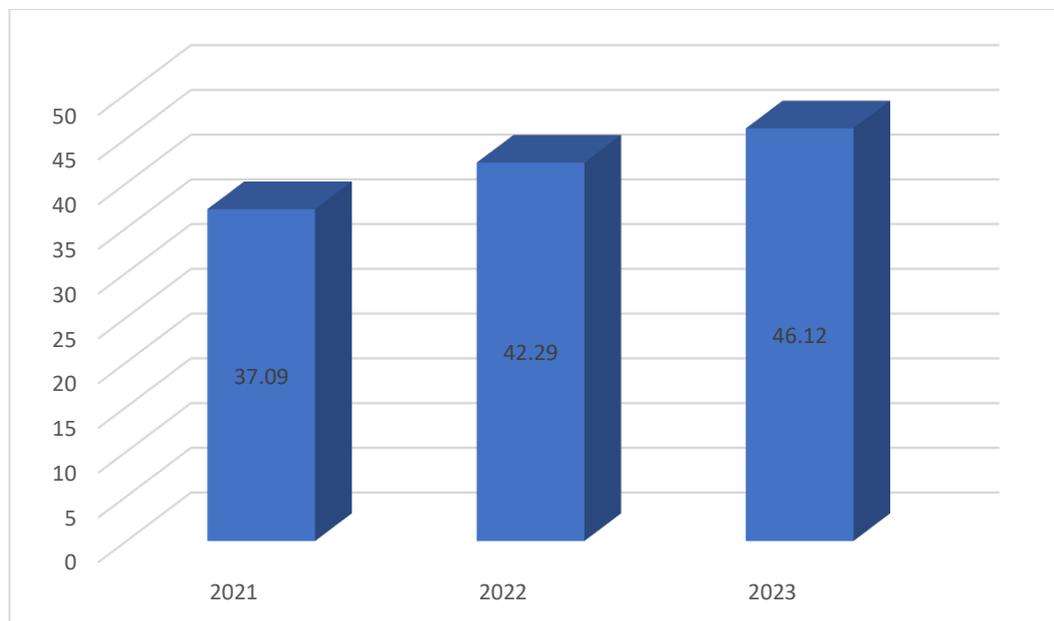
sedang. Nilai tingkat kematangan yang diperoleh perangkat daerah dijumlahkan kemudian hasilnya dibagi jumlah perangkat daerah maka didapatkan nilai kematangan organisasi daerah untuk Kota Madiun sebagai berikut:

Gambar 3.5 Nilai tingkat kematangan Pemerintah Kota Madiun Tahun 2023



Sumber Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

Gambar 3.6 Tingkat Kematangan Organisasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya



Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

Pada tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa indikator tingkat kematangan organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Madiun selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Tahun 2021 realisasi kinerja



sebesar 37,09, pada tahun 2022 realisasi kinerja naik menjadi 42,29, sedangkan di tahun 2023 ini realisasi kinerja naik lagi menjadi 46,12. Hal ini membuktikan bahwa perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Madiun senantiasa berupaya meningkatkan tata kelola dan kepatuhan kelembagaan dalam rangka tingkat kematangan organisasi.

Tabel 6.0 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2023	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	46,12	28,4

Pada tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa indikator Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun di tahun 2023 adalah 46,12, jika dibandingkan dengan target akhir tahun Renstra 2019-2024 sebanyak 28,4, maka indikator ini sudah mencapai bahkan melebihi target akhir Renstra 2019-2024. Ini berarti perlu upaya dalam mempertahankan ketercapaian realisasi ataupun upaya peningkatan realisasi kinerja.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan terhadap capaian kinerja tahun 2023 dapat dijelaskan bahwa penyebab keberhasilan pencapaian indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi yang baik dengan pihak ketiga maupun dengan perangkat daerah terkait tingkat kematangan organisasi



2. Telah dilakukan pembinaan dan pengendalian penataan perangkat daerah serta evaluasi kelembagaan (penilaian tingkat kematangan organisasi)

Yang harus dilaksanakan untuk kedepannya berupaya dalam optimalisasi pengumpulan data, verifikasi data, validasi data dan pelaporan atas nilai kematangan organisasi perangkat daerah.

Sedangkan hambatan dalam mencapai target kinerja adalah terkait kelengkapan data perangkat daerah yang sebagian kecil masih terlambat mengumpulkan.

5. SASARAN “Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti”

5.1 Indikator “Indeks Reformasi Hukum”

Indeks Reformasi Hukum adalah instrumen untuk mengukur reformasi hukum dengan melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi, reregulasi dan deregulasi aturan, dan penguatan sistem regulasi nasional. Penilaian Indeks Reformasi Hukum ini dilakukan oleh seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Penilaian indeks ini dilakukan satu kali dalam setahun yang dilakukan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Indeks Reformasi Hukum mulai diselenggarakan pada tahun 2022 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 17 Tahun 2022 tentang Penilaian Indeks Reformasi Hukum pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Dasar hukum adanya Penilaian Indeks Reformasi Hukum yaitu:

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;



3. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 17 Tahun 2022 tentang Penilaian Indeks Reformasi Hukum pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

Penilaian Indeks Reformasi Hukum terdiri atas 4 variabel yang masing-masing terdiri dari beberapa indikator yang setiap tahunnya berubah. Variabel Penilaian Indeks Reformasi Hukum yaitu:

a. Variabel I

Tingkat koordinasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan harmonisasi regulasi/memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi.

b. Variabel II

Kompetensi aparatur sipil negara sebagai Perancang Peraturan Perundang-undangan daerah yang berkualitas.

c. Variabel III

Kualitas re-regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reuiu.

d. Variabel IV

Penataan *database* peraturan perundang-undangan.

Tabel 6.1 Capaian Kinerja Tahun 2022

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
5.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	65 indeks	76,83 indeks	118%

Adapun capaian realisasi Indeks Reformasi Hukum berdasarkan penilaian yang dilakukan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, telah disimpulkan hasil Indeks Reformasi Hukum pada Pemerintah Daerah Kota Madiun tahun 2023 adalah 76.23 dengan kategori BB (BAIK) dari nilai



target pada tahun 2023 yaitu 65. Hal ini berarti capaian kinerja Indeks Reformasi Hukum mencapai 118%.

Sedangkan capaian realisasi Indeks Reformasi Hukum pada Tahun 2022 berdasarkan penilaian yang dilakukan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah disimpulkan hasil Indeks Reformasi Hukum pada Pemerintah Daerah Kota Madiun tahun 2022 adalah 64 dengan kategori B (CUKUP BAIK), namun pada tahun 2022 Indeks Reformasi Hukum belum masuk ke dalam dokumen perencanaan sehingga belum ada target. Realisasi pencapaian Indeks Reformasi Hukum dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 3.7 Indeks Reformasi Hukum Pemerintah Kota Madiun Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya



Sumber Bagian Hukum Sekretariat Daerah



Tabel 6.2 Realisasi Tahun 2023 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2023	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
5.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	76,23 indeks	66 indeks

Target akhir periode Renstra untuk indikator Indeks Reformasi Hukum adalah 66. Dapat disimpulkan bahwa realisasi tahun 2023 untuk Indeks Reformasi Hukum sudah mencapai bahkan melebihi target akhir Renstra. Hal ini merupakan tugas untuk mempertahankan Indeks Reformasi Hukum dengan penguatan serta peningkatan reformasi hukum.

Faktor Pendorong tercapainya nilai 76,23 Indeks Reformasi Hukum Tahun 2023 Kota Madiun, yaitu:

- a. dilaksanakan koordinasi dan komunikasi untuk pengisian aplikasi indeks reformasi hukum;
- b. pembentukan tim yang melibatkan pejabat eselon iii, eselon ii, dan pejabat fungsional; dan
- c. menghadiri sosialisasi dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Sedangkan Faktor Penghambat dalam pelaksanaan Indeks Reformasi Hukum Tahun 2023 yaitu:

- a. masih kurang pemahannya dalam pengisian indikator pada salah satu variabel yaitu Variabel III dikarenakan kurangnya informasi yang diberikan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mensosialisasikan mengenai indikator-indikator per variabel;
- b. berubahnya indikator pada masing-masing variabel; dan
- c. belum terpenuhinya dokumen terkait harmonisasi Peraturan Kepala Daerah.



Rencana tindak lanjut untuk melakukan pengisian terhadap Indeks Reformasi Hukum Tahun 2024 yaitu:

- a. melakukan koordinasi ke Pemerintah Daerah yang mendapatkan nilai Indeks Reformasi lebih bagus;
- b. melakukan asistensi terhadap Perangkat Daerah untuk melakukan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah yang dimiliki oleh masing-masing Perangkat Daerah maupun yang akan diajukan di Tahun 2024.

Progres dari rencana tindak lanjut tersebut yaitu:

- a. telah dilaksanakannya studi tiru ke Pemerintah Kota Blitar yang Indeks Reformasi Hukumnya mendapatkan nilai 96;
- b. telah dilaksanakannya kegiatan asistensi terhadap Perangkat Daerah dalam rangka penyusunan Program Pembentukan Peraturan Kepala Daerah dan Program Pembentukan Peraturan Daerah serta dalam rangka pembinaan penyusunan produk hukum daerah.

C. REALISASI ANGGARAN

Akuntabilitas Keuangan merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan yang digunakan untuk melaksanakan program-program dan kegiatan-kegiatan dalam rangka mewujudkan suatu sasaran yang telah ditetapkan.

Realisasi Keuangan pada Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

No.	Program	Anggaran	Realisasi	% Capaian Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	48.364.227.118	43.922.610.520	90,82%



No.	Program	Anggaran	Realisasi	% Capaian Anggaran
	Daerah Kabupaten/Kota			
2.	Program Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	16.094.488.817	15.172.637.195	94,27%
3.	Program Perekonomian dan Pembangunan	839.742.822	711.431.271	91,87%

3.2.1 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Untuk mengetahui efisiensi dari masing-masing sasaran maka perlu dihitung efisiensinya. Efisiensi diperlukan untuk membandingkan antara rata-rata prosentase capaian kinerja dengan prosentase penyerapan anggaran yang dipergunakan untuk melaksanakan seluruh program dan kegiatan.

Penghitungan efisiensi dapat dilakukan apabila capaian kinerja sama dengan atau lebih besar dari 100% Persentase efisiensi sumber daya biaya dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{EFISIENSI} = \frac{\text{Rata-rata Persentase Capaian Kinerja}}{\text{Rata-rata Persentase Penyerapan Anggaran}}$$

Apabila hasilnya kurang dari 1 maka penyerapan anggaran kurang efisien dan apabila hasilnya lebih dari 1 maka penyerapan anggaran sudah efisien. Dilihat dari hasil rata-rata persentase capaian kinerja dengan persentase penyerapan anggaran dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan telah mencapai efisiensi penggunaan sumber daya. Efisiensi penggunaan sumber daya pada Sekretariat Daerah Kota Madiun adalah



$$\begin{aligned}\text{EFISIENSI} &= 118,85\% - 91,68\% \\ &= 27,17\%\end{aligned}$$

Upaya efisiensi penggunaan sumber daya telah dilaksanakan antara lain:

1. Sarana dan prasarana kerja seperti penggunaan AC, listrik, lampu, komputer digunakan pada saat jam kerja, dan setelah jam kerja selesai langsung dimatikan;
2. Alat Tulis Kantor digunakan sesuai dengan kebutuhan;
3. Pemeliharaan dan penggantian suku cadang kendaraan operasional dilaksanakan secara rutin.



P **BAB IV** **ENUTUP**

A. Saran

Rumusan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan dari Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dan wajib dilaksanakan oleh Dinas/Instansi/Lembaga Pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran tersebut.

Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun Anggaran 2023 pada umumnya telah menunjukkan tingkat keberhasilan yang cukup baik, namun untuk dimasa yang akan datang Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan dukungan sarana dan prasarana serta dana yang memadai masih perlu ditingkatkan lagi sehingga pelaksanaan program dan kegiatan yang ada bisa lebih optimal guna mewujudkan tujuan dan sasaran Sekretariat Daerah Kota Madiun.

B. Kesimpulan

Laporan Kinerja Tahun 2023 yang kami susun merupakan Laporan dari kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun selama tahun 2023 dengan capaian kinerja yang sangat baik, namun pelaksanaan kinerja yang diwujudkan dalam berbagai program dan kegiatan, tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan yang terkadang menghambat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditentukan.



C. Tindak Lanjut

Langkah-langkah penyempurnaan Laporan Kinerja ini senantiasa merupakan prioritas, agar terwujud akuntabilitas yang ingin diwujudkan bersama, untuk itu dibutuhkan peran aktif masyarakat dan berbagai pihak yang berkepentingan.

Demikian laporan ini disusun, semoga dapat menjadi kajian dan evaluasi bagi pelaksanaan program ditahun-tahun yang akan datang, untuk menjadi lebih baik lagi. Kedepannya Laporan Akuntabilitas Kinerja ini bukan hanya dalam rangka memenuhi kewajiban akuntabilitas, namun dapat memenuhi fungsinya sebagai sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Madiun.



PENGUKURAN KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MADIUN TAHUN 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Sekretariat Daerah	83,25 indeks	87.36 indeks	105%
		Persentase Penyelenggara Pelayanan Publik yang Indeks Kepuasan Masyarakatnya Bernilai Baik	100%	100%	100%
2.	Meningkatnya budaya birokrasi BerAKHLAK	Nilai Hasil Survey ASN BerAKHLAK	60 nilai	63 nilai	105%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80.50 Skor	85.15 Skor	106%
		Rerata Capaian Hasil Kinerja Perangkat Daerah	90%	132,28%	146,7%
		Persentase Nilai SAKIP Perangkat Daerah komponen pelaporan yang naik	50%	51,53%	103%
		Indeks Tata Kelola Pengadaan	60 indeks	73,65 indeks	123%
4.	Meningkatnya Kelembagaan yang Efisien	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	28,3 skor	46,12 skor	163%



5.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	65 indeks	76,83 indeks	118%
-----------	------------------------------------------------------	------------------------	-----------	--------------	------