

**#** bangga  
melayani  
bangsa

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



# 2024 LAPORAN KINERJA

SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA MADIUN

**OLEH :**  
Bagian Organisasi  
Sekretariat Daerah



# 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 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, 7 Maret 2024

  
**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
1.6. Isu Gender.....	BAB I – 19
1.7. Sistematika Laporan Kinerja .....	BAB I – 20
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 akuntabilitas kinerja perangkat daerah” .....	BAB III – 5
2. SASARAN “Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja” .....	BAB III – 11



3. SASARAN "Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan"	BAB III – 17
4. SASARAN "Meningkatnya kualitas SDM Aparatur"	..BAB III – 21
5. SASARAN "Meningkatnya kualitas pelayanan publik"	..BAB III – 25
6. SASARAN "Meningkatnya kualitas kelembagaan"	..BAB III – 28
7. SASARAN "Meningkatnya harmonisasi regulasi"	....BAB III – 36
C. REALISASI ANGGARAN .....	BAB III – 40
BAB IV PENUTUP .....	BAB IV – 1
A. Kesimpulan .....	BAB IV – 1
B. Permasalahan .....	BAB IV – 1
C. Upaya Meningkatkan Kinerja .....	BAB IV – 3



# RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun Tahun 2024 menyajikan capaian kinerja Tujuan dan Sasaran Strategis dan berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka mencapai kinerja tersebut. Terdapat 1 tujuan dan 7 sasaran strategis tahun 2024 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 2024 saja melainkan juga pencapaian target tahun keempat Renstra 2019-2024.

**Tabel Pengukuran Kinerja Sekretariat Daerah  
Kota Madiun Tahun 2024**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	85 skor	85,42 skor	100,49%
2.	Meningkatnya akuntabilitas	Nilai komponen	24 nilai	24,37 nilai	101,54%



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
	dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	pengukuran kinerja			
		Nilai komponen pelaporan kinerja	12 nilai	12,45 nilai	103,75%
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	50 indeks	68,67 indeks	137,34%
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	65 indeks	74,5 indeks	114,62%
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik	4,4 indeks	4,61 indeks	104,77%
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	71 indeks	78,01 indeks	109,87%
		Tingkat Kemantangan Organisasi	46,12	46,12	100%
7.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	76,23 indeks	98,20 indeks	128,82%



# **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, Kodefikasi, 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 10 Tahun 2024 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024;
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 33 Tahun 2024 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024.

### **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, pertanahan, 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 Pekerjaann 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 :

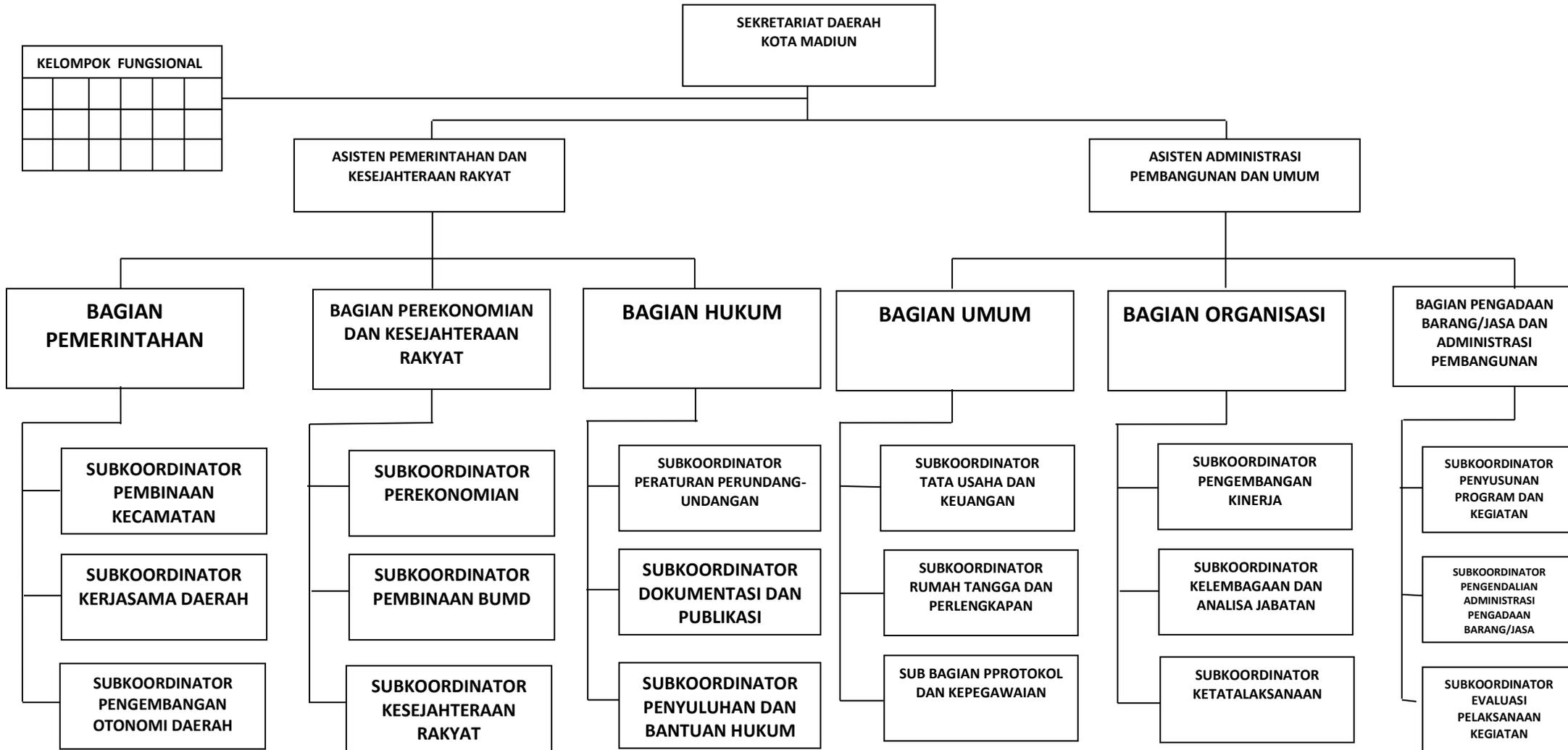
1. Unsur Pimpinan : Sekda
2. Unsur Pembantu :
  - 1) Asisten Pemerintahan dan kesejahteraan Rakyat, terdiri dari :
    - a. Bagian Pemerintahan
    - b. Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat dan
    - c. Bagian Hukum
  - 2) Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum, terdiri dari :
    - a. Bagian 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 ketidakharmonisan peraturan perundang-undangan	Harmonisasi produk hukum daerah



No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
		di daerah dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi	Fasilitasi Bantuan Hukum
		Adanya gugatan kepada Pemerintah Daerah	
		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.
5	Bagian Organisasi	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 Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi ASN
		Kurangnya pemahaman ASN tentang budaya birokrasi	Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN



No	Bagian/Unit Kerja	Permasalahan	Isu Strategis
		BerAKHLAK	yang Profesional
		Kurangnya Informasi tentang Standart Pelayanan dari penyelenggara layanan ke masyarakat	Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima
		Perlu penyempurnaan antara aplikasi terintegrasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berbasis Teknologi Informasi yang terintegrasi
6	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	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. Isu Gender

Isu Gender Sekretariat Daerah:

1. Belum optimalnya analisis jabatan dan analisis beban kerja yang mengakibatkan kesenjangan pada salah satu jabatan sehingga proses kenaikan jabatan menjadi terhambat.
2. Laki-laki lebih banyak berpartisipasi dan berperan untuk pengambilan kebijakan dalam bidang pengadaan barang/jasa
3. Dalam pelaksanaan pemberian bantuan hukum baik laki-laki atau perempuan mempunyai akses yang sama namun tingkat partisipasi penerima bantuan hukum tidak dapat ditentukan jumlahnya antara perempuan dengan laki-laki



## 1.7. 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 2024**
- 4. CAPAIAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**
- 5. PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH TAHUN 2024**



# **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 :

<b>RPJMD periode 2019-2024</b>	<b>RENSTRA SEKRETARIAT DAERAH periode 2019-2024</b>
<b>Visi :</b> TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN BERSIH BERWIBAWA MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA	
<b>Misi 1 :</b> Mewujudkan Pemerintahan yang Baik ( <i>Good Governance</i> )	
<b>Tujuan :</b> Terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang baik, bersih, dan professional yang berorientasi pada pelayanan public berbasis smart cities	<b>Tujuan :</b> 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 akuntabilitas kinerja perangkat daerah
2. Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja
3. Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan
4. Meningkatnya kualitas SDM Aparatur
5. Meningkatnya kualitas pelayanan publik
6. Meningkatnya kualitas kelembagaan
7. Meningkatnya harmonisasi regulasi



<b>RPJMD periode 2019-2024</b>	<b>RENSTRA SEKRETARIAT DAERAH periode 2019-2024</b>
<b>Sasaran :</b> 1. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah	<b>Sasaran :</b> 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun
	2. Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik	3. Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan
	4. Meningkatnya kualitas SDM Aparatur
	5. Meningkatnya kualitas pelayanan publik
	6. Meningkatnya kualitas kelembagaan
	7. Meningkatnya harmonisasi regulasi



## 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 akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	85 skor	
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pengukuran kinerja SAKIP	24 nilai	
		Nilai komponen pelaporan kinerja SAKIP	12 nilai	
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	55 indeks	
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	65 indeks	
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik	4,4 indeks	
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	71 indeks	
		Tingkat Kematangan Organisasi	46,12 nilai	
7.	Meningkatnya harmonisasi regulasi	Indeks Reformasi Hukum	76,23 indeks	

### 2.4.2 Program dan Anggaran

Untuk mencapai tujuh sasaran strategis dengan sembilan indikator di dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris Daerah dengan Walikota Madiun Tahun 2024, didukung oleh 3 (tiga) program dengan pagu anggaran sebagai berikut:



No.	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 45.430.999.231,00
2.	Program Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	Rp. 5.140.893.884,00
3.	Program Perekonomian dan Pembangunan	Rp. 1.527.949.504,00
<b>TOTAL</b>		<b>Rp. 52.099.842.619,00</b>

Total Anggaran Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk mencapai sasaran dan indikator sasaran tersebut sebesar Rp. 52.099.842.619,00 (Lima Puluh Dua Milyar Sembilan Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Enam Ratus Sembilan Belas Rupiah).



## **BAB III**

# **A** 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 2024. 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 2024, maka dapat dilakukan :

1. Dibandingkan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2024
2. Dibandingkan antar realisasi kinerja Tahun 2024 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 2024 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 2024, laporan ini digunakan untuk mengetahui nilai akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun selama 2024
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 2024 disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Pengukuran Realisasi Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Tahun 2024**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	85 skor	85,42 skor	100,49%
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pengukuran kinerja	24 nilai	24,37 nilai	101,54%
		Nilai komponen pelaporan kinerja	12 nilai	12,45 nilai	103,75%
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	50 indeks	68,67 indeks	137,34%
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	65 indeks	74,5 indeks	114,62%
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik	4,4 indeks	4,61 indeks	104,77%
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	71 indeks	78,01 indeks	109,87%



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
		Tingkat Kemantangan Organisasi	46,12	46,12	100%
7.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi dan Berbasis Bukti	Indeks Reformasi Hukum	76,23 indeks	98,20 indeks	128,82%

## 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 2024 disajikan sebagai berikut :

### 1. SASARAN "Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah"

#### 1.1 Indikator "Nilai SAKIP Perangkat Daerah"

Tabel 3.3 Capaian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	85 skor	85,42 skor	100,49%	Sangat Baik/ Istimewa



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target Nilai SAKIP Sekretariat Daerah adalah 85 sedangkan realisasinya adalah 85,42 yaitu dengan capaian sebesar 100,49%. 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 3.3.1 Nilai komponen SAKIP Bagian Pemerintahan**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,98
b. Pengukuran Kinerja	30%	24,37
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,90
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,27
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>84,52</b>

2) Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

**Tabel 3.3.2 Nilai komponen SAKIP Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,98
b. Pengukuran Kinerja	30%	22,91
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,25
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,60
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>83,74</b>



3) Bagian Hukum

**Tabel 3.3.3 Nilai komponen SAKIP Bagian Hukum**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,55
b. Pengukuran Kinerja	30%	26,34
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,44
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,53
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>84,86</b>

4) Bagian Organisasi

**Tabel 3.3.4 Nilai komponen SAKIP Bagian Organisasi**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,48
b. Pengukuran Kinerja	30%	24,81
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,70
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22,05
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>88,04</b>

5) Bagian Umum

**Tabel 3.3.5 Nilai komponen SAKIP Bagian Umum**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	26,16
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,46
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,80
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,27
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>85,69</b>



6) Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan

**Tabel 3.3.6 Nilai komponen SAKIP Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan**

<b>Komponen</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>
a. Perencanaan Kinerja	30%	24,45
b. Pengukuran Kinerja	30%	26,14
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,50
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,60
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>85,69</b>

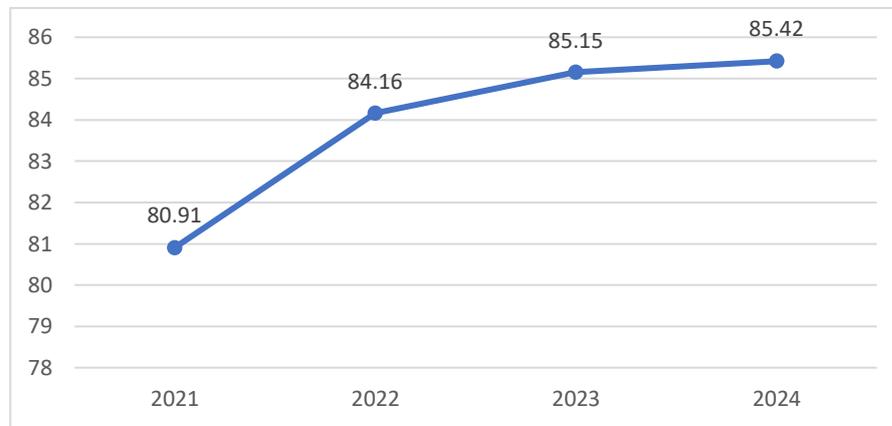
**Tabel 3.4 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Realisasi 2023</b>	<b>Realisasi 2024</b>
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,15	85,42

Nilai SAKIP Sekretariat Daerah tahun 2023 adalah 85,15 sedangkan pada tahun 2024 adalah 85,42, 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.



**Gambar 3.1 Realisasi Nilai SAKIP Sekretariat Daerah Tahun 2024 dibandingkan dengan beberapa Tahun Terakhir**



*Sumber Inspektorat Kota Madiun*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai SAKIP Sekretariat Daerah mengalami kenaikan signifikan pada tahun 2021 ke tahun 2022 dari 80,91 menjadi 84,16. Sedangkan tahun 2023 nilai SAKIP Sekretariat Dearah 85,15 dan kembali naik di tahun 2024 menjadi 85,42.

**Tabel 3.5 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	85,49	83

Target akhir periode Renstra untuk indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah adalah 83. Hal ini merupakan tugas dari seluruh Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk mempertahankan Nilai SAKIP dengan tetap menjaga serta meningkatkan akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah.



**Tabel 3.6 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Provinsi dan Nasional**

NO	INDIKATOR	REALISASI 2024	REALISASI PROVINSI	REALISASI NASIONAL
1.	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	85,49	N/A	N/A

Faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja diatas:

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



## 2. SASARAN “Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja”

### 2.1 Indikator “Nilai Komponen pengukuran kinerja SAKIP”

**Tabel 3.7 Capaian Kinerja Tahun 2024**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pengukuran kinerja SAKIP	24 nilai	24,37 nilai	101,54%	Sangat Baik/ Istimewa

Dari tabel 3.7 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja dengan indikator Nilai komponen pengukuran kinerja SAKIP dengan capaian 101,54%. Pada tahun 2024 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Pemerintah Kota Madiun oleh Kementerian PANRB, nilai komponen pengukuran AKIP sebesar 24,37.

**Tabel 3.8 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pengukuran kinerja SAKIP	23,89	24,37

Nilai komponen pengukuran kinerja SAKIP tahun 2024 adalah 24,37 sedangkan pada tahun 2023 adalah 23,89 atau naik sebesar 0,48, sehingga disimpulkan terjadi kenaikan realisasi dari tahun sebelumnya. Kenaikan realisasi kinerja ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Madiun dalam hal pengukuran kinerja tiap perangkat daerah.



**Gambar 3.2 Realisasi Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP Tahun 2024 dibandingkan dengan beberapa Tahun Terakhir**



Sumber Kementerian PANRB

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP mengalami kenaikan signifikan pada tahun 2021 ke tahun 2022 dari 18,5 menjadi 23,16. Sedangkan tahun 2023 nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP 23,89 dan kembali naik di tahun 2024 menjadi 24,37.

**Tabel 3.9 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
1.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP	24,37	24



Target akhir periode Renstra untuk indikator Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP adalah 24. Hal ini berarti realisasi kinerja sudah melebihi target. Merupakan tugas dari seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun untuk mempertahankan Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP dengan tetap menjaga serta meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja diatas:

1. Media koordinasi yang semakin beragam dan fleksibel
2. Komitmen pimpinan
3. Integrasi aplikasi pengukuran kinerja E-SAKIP dengan E-KAK dan M-SKP

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 pengukuran kinerja agar bisa dimanfaatkan oleh semua lini manajemen sesuai kebutuhan
4. Perlunya pengembangan aplikasi manajemen kinerja khususnya terkait pengukuran kinerja agar lebih user friendly untuk semua pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun

## 2.2 Indikator “Nilai Komponen pelaporan kinerja SAKIP”

**Tabel 4.0 Capaian Kinerja Tahun 2024**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pelaporan kinerja SAKIP	12 nilai	12,45 nilai	103,75%	Sangat Baik/ Istimewa



Dari tabel 4.0 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja dengan indikator Nilai komponen pelaporan kinerja SAKIP dengan capaian 103,75%. Pada tahun 2024 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Pemerintah Kota Madiun oleh Kementerian PANRB, nilai komponen pengukuran AKIP sebesar 12,45.

**Tabel 4.1 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
2.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai komponen pelaporan kinerja SAKIP	12,44	12,45

Nilai komponen pelaporan kinerja SAKIP tahun 2024 adalah 12,45 sedangkan pada tahun 2023 adalah 12,44 atau naik sebesar 0,01, sehingga disimpulkan terjadi kenaikan realisasi dari tahun sebelumnya. Meskipun hanya naik sebesar 0,01 akan tetapi kenaikan realisasi kinerja ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Madiun dalam hal pelaporan kinerja tiap perangkat daerah.



**Gambar 3.3 Realisasi Nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP Tahun 2024 dibandingkan dengan beberapa Tahun Terakhir**



Sumber Kementerian PANRB

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP mengalami kenaikan signifikan pada tahun 2021 ke tahun 2022 dari 10,59 menjadi 11,49. Sedangkan tahun 2023 nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP 12,44 dan kembali naik di tahun 2024 menjadi 12,45.

**Tabel 4.3 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
1.	Meningkatnya akuntabilitas dalam pengukuran dan pelaporan kinerja	Nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP	12,45	12



Target akhir periode Renstra untuk indikator Nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP adalah 12. Hal ini berarti realisasi kinerja sudah melebihi target. Merupakan tugas dari seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun untuk mempertahankan Nilai Komponen Pelaporan Kinerja SAKIP dengan tetap menjaga serta meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja diatas:

1. Media koordinasi yang semakin beragam dan fleksibel
2. Komitmen pimpinan
3. Integrasi aplikasi pelaporan kinerja E-SAKIP dengan E-KAK dan M-SKP

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 pelaporan kinerja agar bisa dimanfaatkan oleh semua lini manajemen sesuai kebutuhan
5. Perlunya pengembangan aplikasi manajemen kinerja khususnya terkait pelaporan kinerja dengan penambahan fitur Laporan Kinerja Digital untuk memudahkan perangkat daerah dalam konsistensi data kinerja, agar data lebih valid



### 3. SASARAN “Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan”

#### 3.1 Indikator “Indeks Kualitas Kebijakan”

Indeks Kualitas Kebijakan adalah instrumen untuk menilai kualitas kebijakan pemerintah dilihat dari proses pembuatan kebijakan dan bagaimana melakukan peningkatan tata kelola agenda, formulasi, implementasi dan proses evaluasi kebijakan secara lebih baik. Tujuan Indeks Kualitas Kebijakan ialah untuk mendorong penguatan partisipasi publik dan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam proses pembuatan kebijakan publik, khususnya dalam membangun kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*).

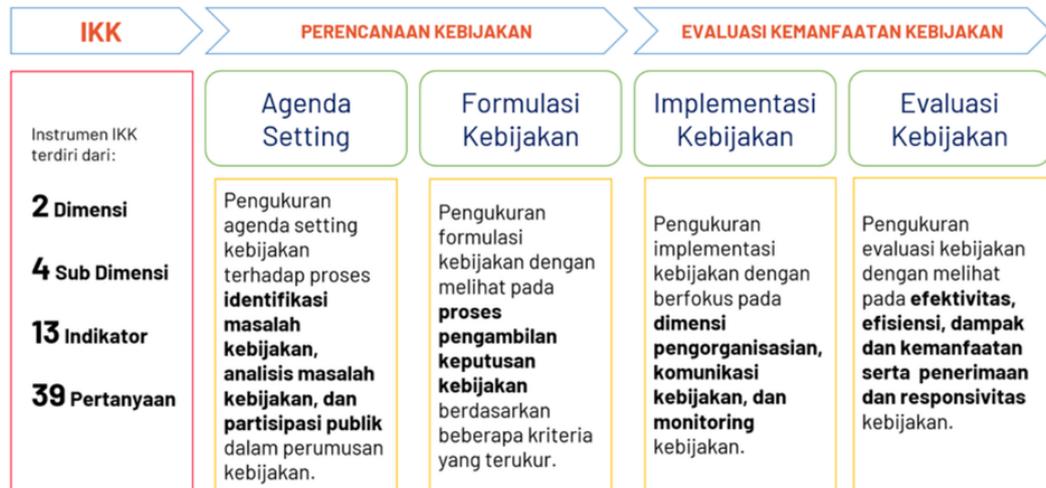
Lembaga Administrasi Negara, sesuai amanah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023, diberi tanggung jawab sebagai *leading institution* program Reformasi Birokrasi dengan peran untuk memastikan peningkatan kompetensi ASN sesuai pembangunan nasional dan peningkatan pelaksanaan *evidence-based policy*.

Dasar hukum adanya Indeks Kualitas Kebijakan yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023.

Aspek kebijakan yang diukur dalam setiap pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan (Kerangka Instrumen Indeks Kualitas Kebijakan) sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:



**Gambar 3.4 Kerangka Instrumen Indeks Kualitas Kebijakan**



Sumber Lembaga Administrasi Negara

**Tabel 4.4 Capaian Kinerja Tahun 2024**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	50 indeks	68,67 indeks	137,34%	Sangat Baik/ Istimewa

Pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan di Kota Madiun, pertama kali dilakukan pada tahun 2023 dengan memperoleh total nilai sebesar 50. Namun pada tahun 2023 Indeks Kualitas Kebijakan belum masuk ke dalam dokumen perencanaan sehingga belum ada target. Adapun capaian realisasi Indeks Kualitas Kebijakan tahun 2024 berdasarkan penilaian yang dilakukan Lembaga Administrasi Negara, Kota Madiun mendapatkan nilai 68,67 atau meningkat sebanyak 18,67 poin. Hal ini berarti capaian kinerja Indeks Kualitas Kebijakan sebesar 137,34%.



**Tabel 4.5 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	50	68,67

Indeks Kualitas Kebijakan tahun 2024 adalah 68,67 sedangkan pada tahun 2023 adalah 50 atau naik sebesar 18,67, sehingga disimpulkan terjadi kenaikan realisasi dari tahun sebelumnya. Kenaikan realisasi kinerja ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Madiun dalam hal peningkatan kualitas kebijakan tiap perangkat daerah.

**Tabel 4.6 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
3.	Meningkatnya kualitas penyusunan kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	68,67	50

Indeks Kualitas Kebijakan realisasi tahun 2024 sudah melebihi target akhir Renstra. Hal ini merupakan tugas untuk mempertahankan Indeks Kualitas Kebijakan dengan penguatan serta peningkatan kualitas kebijakan.



**Tabel 4.7 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Provinsi dan Nasional**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>REALISASI 2024</b>	<b>REALISASI PROVINSI</b>	<b>REALISASI NASIONAL</b>
3.	Indeks Kualitas Kebijakan	68,67	78,60	N/A

Faktor Pendorong tercapainya nilai 68,67 Indeks Kualitas Kebijakan Tahun 2024 Kota Madiun, yaitu:

1. dilaksanakan koordinasi dan komunikasi untuk pengisian aplikasi indeks kualitas kebijakan
2. pembentukan tim yang melibatkan pejabat eselon iii, eselon ii, dan pejabat fungsional
3. menghadiri sosialisasi dari Lembaga Administrasi Negara; dan
4. melaksanakan koordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara

Sedangkan Faktor Penghambat dalam pelaksanaan Indeks Kualitas Kebijakan Tahun 2024 yaitu:

1. masih kurang pemahamnya dalam pengisian indikator pada tiap instrumen
2. belum terpenuhinya dokumen pendukung perencanaan dan evaluasi kebijakan.

Rencana tindak lanjut untuk melakukan pengisian terhadap Indeks Kualitas Kebijakan Tahun 2024 yaitu:

1. melakukan koordinasi ke Pemerintah Daerah yang mendapatkan nilai Indeks Kualitas Kebijakan yang lebih bagus; dan
2. melakukan asistensi terhadap Perangkat Daerah untuk melakukan perencanaan dan evaluasi atas kebijakan yang berupa Peraturan Daerah maupun Peraturan Kepala Daerah yang dibuat oleh masing-masing Perangkat Daerah.

Progres dari rencana tindak lanjut tersebut, yaitu:



1. telah dilaksanakannya studi tiru ke Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang Indeks Kualitas Kebijakannya mendapatkan nilai 82,12; dan
2. telah dilaksanakannya kegiatan asistensi terhadap Perangkat Daerah dalam rangka perencanaan dan evaluasi atas kebijakan yang berupa Peraturan Daerah maupun Peraturan Kepala Daerah yang dibuat oleh masing-masing Perangkat Daerah.

#### **4. SASARAN “Meningkatnya kualitas SDM Aparatur”**

##### **a. Indikator “Indeks BerAKHLAK”**

**Tabel 4.8 Capaian Kinerja Tahun 2024**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Predikat</b>
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	65 indeks	74,5 indeks	114,61%	Sangat Baik/ Istimewa

Dari tabel 4.8 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan kualitas SDM Aparatur dengan indikator Indeks BerAKHLAK dengan Capaian sebesar 114,61%. Pada tahun 2024 berdasarkan Laporan Pengukuran Survei Pemetaan dan Pengukuran Budaya Kerja ASN Indeks BerAKHLAK Pemerintah Kota Madiun oleh Kementerian PAN RB bernilai 74,5% (cukup sehat) dengan kategori B. Berikut hasil survei pemetaan Budaya Kerja ASN Pemerintah Kota Madiun:



**Gambar 3.5 Pemetaan Survei Budaya Kerja ASN Pemerintah Kota  
Madiun Tahun 2024  
74.5% (Cukup Sehat)**

Tabel 1. Perhitungan Indeks BerAKHLAK

No	Penilaian	Bobot (%)	Hasil	Formulasi
1	Hasil Survei BerAKHLAK	80	79.0%	63.2%
2	Hasil Evaluasi Organisasi	20	18/32	11.3%
<b>Indeks BerAKHLAK</b>				<b>74.5%</b>
<b>Indeks BerAKHLAK rata-rata Nasional</b>				<b>68.1%</b>

Tabel 2. Kategori Indeks BerAKHLAK

Predikat	Kategori	Range Indeks	Deskripsi
A	Sehat	75% - 100%	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 BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari
D	Sangat Tidak Sehat	0% - 24,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai BerAKHLAK yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari

Tabel 4. Nilai Per Dimensi dan Saran Peningkatan

Dimensi	Saran Peningkatan
Berorientasi Pelayanan (77.2%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Akuntabel (80.4%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Kompeten (79.1%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Harmonis (79.8%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Loyal (81.4%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Adaptif (76.8%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala
Kolaboratif (78.5%)	- Pertahankan program-program yg sudah berjalan baik - Program yg sudah ada dilakukan secara berkala



Berdasarkan gambar 3.5 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 Loyal meraih nilai tertinggi dengan nilai 81,4%. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun sudah memenuhi nilai-nilai perilaku Loyal seperti berdedikasi, memegang teguh ideologi Pancasila dan UUD 1945, menjaga rahasia jabatan dan rahasia negara, menjaga nama baik instansi, serta menaati aturan/kebijakan. Sedangkan komponen Adaptif mendapatkan nilai terendah hasil survei dengan nilai 76,8%. 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 4.9 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	63 indeks	74,5 indeks

Dari tabel 4.9 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan kualitas SDM Aparatur dengan indikator Indeks BerAKHLAK dengan realisasi pada tahun 2024 sebesar 74,5 meningkat dibandingkan tahun 2023 dengan realisasi sebesar 63.



**Tabel 5.0 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir  
RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2024	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
4.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks BerAKHLAK	74,5	65

Dari tabel diatas dapat dilihat pada Tahun 2024 realisasi kinerja sudah mencapai target akhir RENSTRA yaitu 65. Saat ini capaian realisasi tahun 2024 dibanding target akhir RENSTRA mencapai 114,61%. Diharapkan tahun dapat dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

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

## 5. SASARAN "Meningkatnya kualitas pelayanan publik"

### a. Indikator "Indeks pelayanan publik"

**Tabel 5.1 Capaian Kinerja Tahun 2024**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks pelayanan publik	4,4 indeks	4,61 indeks	104,77 %	Sangat Baik/Istimewa

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target Indeks Pelayanan Publik adalah 4,4 sedangkan realisasinya adalah 4,61 yaitu dengan capaian sebesar 104,77%. Peroleh nilai tersebut merupakan nilai rata-rata indeks pelayanan publik seluruh unit pelayanan publik di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun berdasarkan Berita Acara Tim Evaluasi Pelayanan Publik Pemerintah Kota Madiun Nomor: 067/348/401.021/2024 tentang Daftar Peringkat Hasil Evaluasi Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun Tahun 2024. Pelaksanaan evaluasi pelayanan publik pada unit pelayanan Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dengan menggunakan instrumen F02 dan F03 sesuai Pedoman Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 tahun 2023 tentang Mekanisme dan Instrumen Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Berdasarkan hal tersebut Tim Evaluasi Pelayanan Publik bersepakat untuk menetapkan Daftar Peringkat Evaluasi Pelayanan Publik dengan kriteria penilaian sebagai berikut:



a. Kebijakan Pelayanan

Kebijakan peraturan berupa Standar Pelayanan, Peninjauan Ulang Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan dan Indeks Kepuasan Masyarakat yang ditetapkan oleh pimpinan Perangkat Daerah dan berlaku di lingkungan Perangkat Daerah.

b. Profesionalisme Sumber Daya Manusia

Ketersediaan Sumber Daya Manusia pada Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan prima dengan waktu pelayanan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, Kode etik dan Kode perilaku pelaksana/budaya pelayanan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, mekanisme untuk meningkatkan motivasi kerja dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi pada Perangkat Daerah.

c. Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana pelayanan berupa tempat parkir yang memadai, ruang tunggu dengan fasilitas wajib dan pelengkap, tersedia toilet bagi pengguna layanan yang layak pakai, kelengkapan sarana prasarana bagi kelompok rentan (jalur landai/*steplobby*, kursi roda, petugas khusus), sarana prasarana penunjang (kantin, toko ATK/*fotocopy*, ruang bermain anak, ruang laktasi) dan sarana layanan depan/*front office* sebagai sarana informasi di unit pelayanan.

d. Sistem Informasi Pelayanan Publik

Tersedia Sistem Informasi pelayanan yang terdapat pada Perangkat Daerah baik secara daring/*online* maupun luring/*offline* untuk memberikan kemudahan publikasi informasi kepada Pengguna Layanan.

e. Konsultasi dan Pengaduan

Tersedia sarana dan media konsultasi layanan yang bisa dimanfaatkan semua lapisan masyarakat/ pengguna layanan secara daring/*online* maupun luring/*offline*.



f. Inovasi

Terobosan jenis pelayanan pada Perangkat Daerah berupa gagasan/ide kreatif, adaptasi dan/atau modifikasi yang memberikan manfaat bagi Pelayanan baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 5.2 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks pelayanan publik	4,30 indeks	4,61 indeks

Dari tabel 5.2 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan indikator Indeks pelayanan publik dengan realisasi pada tahun 2024 sebesar 4,61 meningkat dibandingkan tahun 2023 dengan realisasi sebesar 4,30.

**Tabel 5.3 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2024	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks pelayanan publik	4,61 indeks	4,4 indeks

Realisasi Indeks Pelayanan Publik tahun 2024 adalah 4,61 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa target akhir Renstra untuk indikator indeks pelayanan publik sudah tercapai dan melebihi target yang diharapkan. Namun demikian pencapaian tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan.



Faktor pendorong keberhasilan indikator indeks pelayanan publik adalah:

1. Komitmen pimpinan
2. Tersedianya Tim Evaluasi Pelayanan Publik yang kompeten
3. Pembinaan pelayanan publik secara berkala

Sedangkan faktor penghambat keberhasilan kinerja indikator tersebut adalah:

1. Kebijakan pusat yang sering kali berubah sehingga membutuhkan sinkronisasi antar dokumen
2. Jumlah anggota tim evaluasi pelayanan publik terbatas dibandingkan jumlah UPP yang dievaluasi
3. Kemungkinan adanya rotasi pegawai yang menangani pelayanan publik pada masing-masing UPP

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya adalah:

1. Koordinasi dan memberikan layanan konsultasi pelayanan publik ke seluruh UPP
2. Peningkatan komitmen pimpinan dan sistem kerja yang adaptif dan kolaboratif

## **6. SASARAN “Meningkatnya kualitas kelembagaan”**

### **a. Indikator “Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa”**

**Tabel 5.4 Capaian Kinerja Tahun 2024**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Predikat</b>
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Indeks tata kelola pengadaan barang/jasa	71	78,01	109,87%	Sangat Baik/Istimewa

Dari tabel 5.4 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa dari sasaran Meningkatkan kualitas kelembagaan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun



dengan indikator Indeks Tata Kelola Pengadaan dengan Capaian 109,87%. 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 2024 per masing-masing indikator adalah sebagai berikut:



**Tabel 5.5 Realisasi ITKP Tahun 2024 per masing-masing indikator**

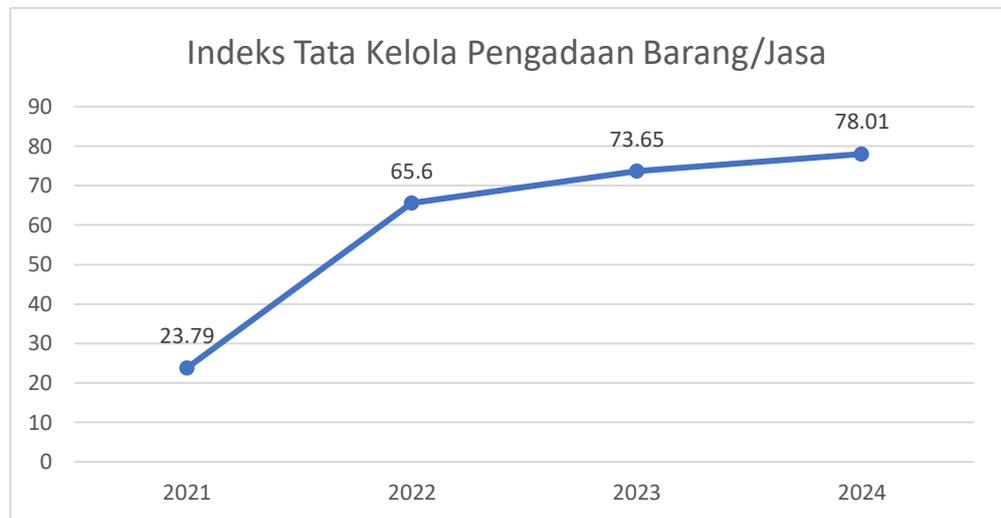
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target (skor)</b>	<b>Realisasi (skor)</b>	<b>Skor maksimal</b>
1	Pemanfaatan sistem pengadaan	20,00	24,88	30,00
2	Kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia pengadaan barang/jasa (SDM PBJ)	11,00	13,13	30,00
3	Tingkat kematangan unit kerja pengadaan barang/jasa (UKPBJ)	40,00	40,00	40,00
Jumlah		71,00	78,01	100,00

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa capaian ITKP tahun 2024 adalah 78,01 (baik) dimana skor ini melampaui target dengan skor 71,00 atau tercapai sebesar 109,87% dari target.

Realisasi ITKP di atas 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 2024.



**Gambar 3.6 Skor ITKP Pemerintah Kota Madiun Tahun 2024 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), 2023 (skor 73,65) dan mencapai level Baik pada tahun 2024 (skor 78,01).

**Tabel 5.6 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator	Realisasi 2024	Target Akhir RENSTRA Periode 2019-2024
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Indeks tata kelola pengadaan barang/jasa	78,01	71

Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) tahun 2024 adalah 78,01 sedangkan target di akhir periode renstra yaitu Tahun 2024 adalah sebesar 71. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja tahun 2024 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 di tahun 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.



## b. Indikator “Tingkat Kematangan Organisasi”

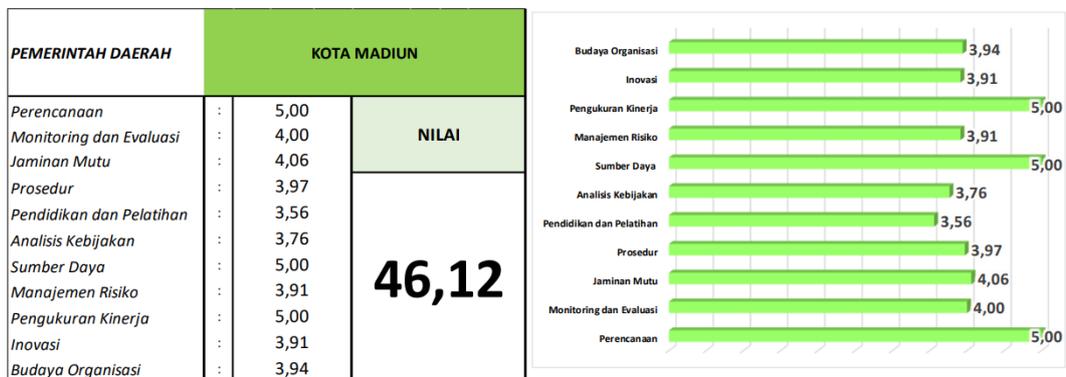
**Tabel 5.7 Capaian Kinerja Tahun 2023**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat
6.	Meningkatnya kualitas kelembagaan	Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun	46,12	46,12	100%	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 46,12. Dari target tersebut, realisasi Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun di tahun 2024 adalah 46,12 dengan capaian kinerja sebesar 100%. 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:

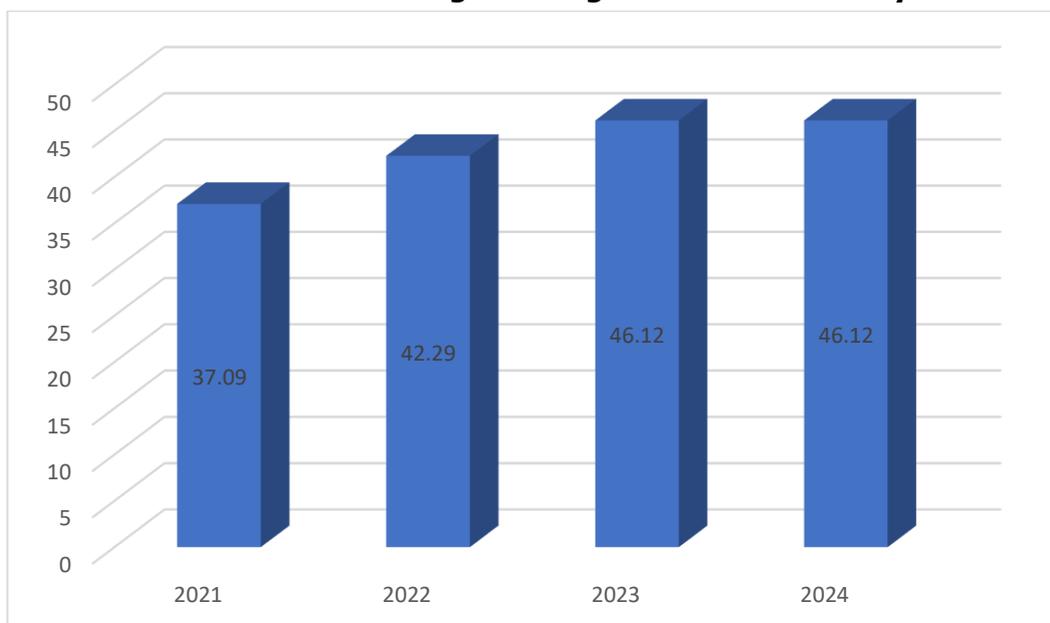


**Gambar 3.7 Nilai tingkat kematangan Pemerintah Kota Madiun Tahun 2024**



Sumber Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

**Gambar 3.8 Tingkat Kematangan Organisasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2024 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 realisasi kinerja naik lagi menjadi 46,12, sedangkan di tahun 2024 ini realisasi kinerja tetap 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 5.8 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

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

Pada tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa indikator Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun di tahun 2024 adalah 46,12, jika dibandingkan dengan target akhir tahun Renstra 2019-2024 sebanyak 46,12, 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 2024 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.

## **7. SASARAN "Meningkatnya Harmonisasi Regulasi"**

### **a. 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 5.9 Capaian Kinerja Tahun 2024**

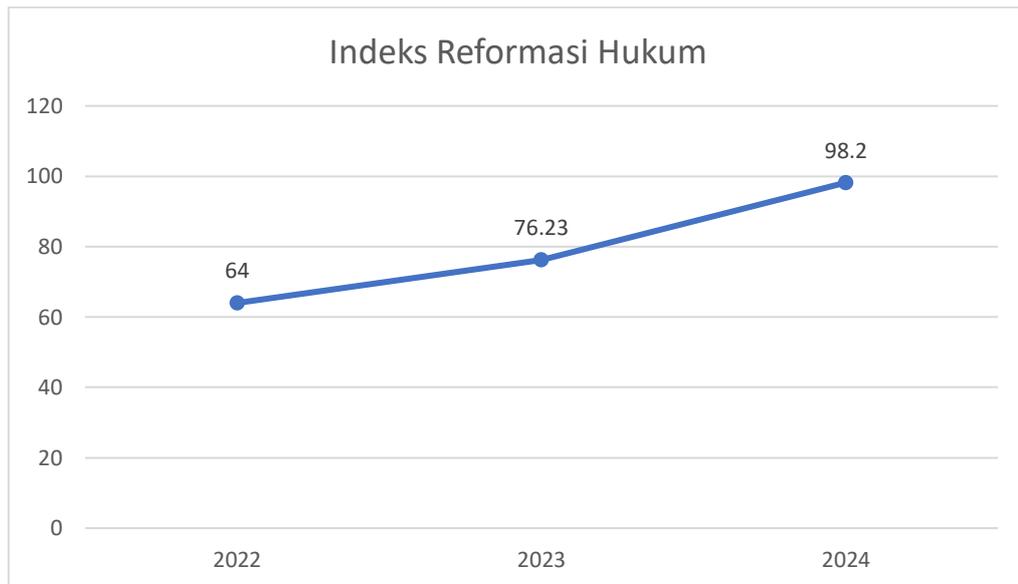
NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
7.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi	Indeks Reformasi Hukum	76,23 indeks	98,20 indeks	128,82%

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 2024 adalah 98,20 dengan kategori AA (ISTIMEWA), Dibandingkan nilai target pada tahun 2024 yaitu 76,23 capaian kinerja Indeks Reformasi Hukum melebihi target yakni sebesar 128,82%. Sedangkan capaian realisasi Indeks Reformasi Hukum pada Tahun 2023 adalah 76,23 dengan kategori BB (BAIK). Target yang ditetapkan pada



tahun 2023 sebesar 65. Realisasi pencapaian Indeks Reformasi Hukum dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

**Gambar 3.9 Indeks Reformasi Hukum Pemerintah Kota Madiun Tahun 2024 dibandingkan dengan Tahun sebelumnya**



Sumber Bagian Hukum Sekretariat Daerah

**Tabel 6.0 Realisasi Tahun 2024 dibandingkan dengan Target Akhir RENSTRA**

NO	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA PERIODE 2019-2024
7.	Meningkatnya Harmonisasi Regulasi	Indeks Reformasi Hukum	98,20 indeks	66 indeks

Target akhir periode Renstra untuk indikator Indeks Reformasi Hukum adalah 66. Dapat disimpulkan bahwa realisasi tahun 2024 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 98,20 Indeks Reformasi Hukum Tahun 2024 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 2024 yaitu:

- a. masih kurang pemahamnya 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 2025 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 2024 adalah sebagai berikut :

**Tabel 6.1 Realisasi Keuangan Sekretariat Daerah Tahun 2024**

No.	Program	Anggaran	Realisasi	% Capaian Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	45.430.999.231	40.354.527.316,41	88,82%
2.	Program Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	5.140.893.884,00	4.762.611.806,00	92,64%
3.	Program Perekonomian dan Pembangunan	1.527.949.504,00	1.301.368.321,00	85,17%

#### 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 :

**Gambar 4.0 Rumus Efisiensi Perangkat Daerah**

$$E_{RO} = \frac{\sum_{j=1}^m \left( \left( AAKRO_j \times \left( \prod_{i=1}^n CRO_{ji} \right)^{\frac{1}{n}} \right) - RAKRO_j \right)}{\sum_{j=1}^m (AAKRO_j)} \times 100\%$$

Keterangan:

$E_{RO}$  : efisiensi RO tingkat satuan kerja

$AAKRO_j$  : alokasi anggaran KRO j

$RAKRO_j$  : realisasi anggaran KRO j

$CRO_{ji}$  : capaian RO i pada KRO j

$m$  : Jumlah KRO pada suatu satuan kerja

$n$  : Jumlah RO pada suatu KRO

*Sumber Kementerian Keuangan RI (PMK No. 22/PMK.02/2021)*

Berdasarkan perhitungan rumus efisiensi tersebut, dicari efisiensi dari masing-masing Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah kemudian dihitung rata-rata efisiensi untuk menghitung efisiensi Sekretariat Daerah:

**Tabel 6.2 Rata-rata Efisiensi Sekretariat Daerah**

No	Bagian	Efisiensi
1	Bagian Pemerintahan	27,15%
2	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	14,36%
3	Bagian Hukum	3,71%
4	Bagian Organisasi	6,42%
5	Bagian Umum	26,17%



No	Bagian	Efisiensi
6	Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan	3,71%
<b>Rata – rata Efisiensi</b>		<b>13,59%</b>

Berdasarkan tabel 6.2 dapat diketahui bahwa capaian kinerja dibanding capaian anggaran Sekretariat Daerah pada tahun 2024 dapat dikatakan efisien dengan efisiensi sebesar 13,59%.

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.
4. Alokasi anggaran dengan mengutamakan prioritas.



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

## **A. Kesimpulan**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Sekretariat Daerah disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Sekretaris Daerah berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan pada tahun 2024 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perencanaan tahun berikutnya. Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Madiun dapat disimpulkan bahwa sasaran-sasaran pada tiap-tiap tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) 2019-2024 dikategorikan memuaskan, karena nilai capaiannya di atas standar penilaian skala ordinal sebagai komitmen kinerja.

Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 berdasarkan Rencana Strategis Sekretariat Daerah 2019-2024 terdiri dari 9 (sembilan) Indikator Kinerja Utama. Dari capaian 9 (sembilan) indikator semuanya yang telah melampaui target yang ditetapkan.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan-permasalahan pada Sekretariat Daerah Kota Madiun:

1. 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
2. Belum tertibnya pengisian buku administrasi Kecamatan dan Kelurahan serta penginputan Profil Desa Kelurahan dan Evaluasi Profil Desa Kelurahan
3. Dengan gencarnya pembangunan infrastruktur di Kota Madiun maka terjadi perubahan bentuk rupa bumi yang signifikan sehingga data yang ada belum update



4. Belum tertibnya penyusunan dokumen Kerjasama Daerah
5. Kurangnya sinkronisasi data dalam penyusunan petunjuk pelaksanaan pembangunan
6. Kurangnya perangkat aplikasi penunjang dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi
7. Kurangnya harmonisasi payung hukum dalam tata kelola pengadaan barang dan jasa
8. Adanya ketidakharmonisan peraturan perundang-undangan di daerah dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi
9. Adanya kasus yang melibatkan masyarakat miskin yang membutuhkan bantuan hukum
10. Produk-produk hukum yang telah ditetapkan belum seluruhnya diketahui oleh masyarakat dan aparatur
11. Belum optimalnya penanganan kepegawaian di Sekretariat Daerah
12. Belum optimalnya pelayanan surat menyurat kepada pimpinan
13. Kurangnya pengetahuan Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah tentang Anjab, ABK, Evaluasi Jabatan, dan Kompetensi Jabatan
14. Kurangnya ketaatan terhadap ketatalaksanaan oleh Perangkat Daerah (tata naskah dinas, pakaian dinas, jam kerja, standart operasional prosedur)
15. Kurangnya pemahaman ASN tentang budaya birokrasi BerAKHLAK
16. Kurangnya Informasi tentang Standart Pelayanan dari penyelenggara layanan ke masyarakat
17. Perlu penyempurnaan antara aplikasi terintegrasi perencanaan, penganggaran dan pelaporan
18. Kurangnya kompetensi yang dimiliki dalam mengevaluasi laporan bulanan Badan Usaha Milik Daerah
19. Kurangnya kompetensi untuk menganalisa komoditas yang berpotensi menjadi pemicu inflasi



### C. Upaya Meningkatkan Kinerja

Langkah yang dilakukan Sekretariat Daerah Kota Madiun untuk meningkatkan kinerjanya antara lain :

1. Dilakukan sosialisasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
2. Menertibkan pengisian buku administrasi Kecamatan dan Kelurahan serta penginputan profil desa kelurahan dan evaluasi profil desa kelurahan
3. Melakukan *update* data rupa bumi
4. Menyusun draft kebijakan yang mengatur tentang penyusunan dokumen kerja sama daerah
5. Optimalisasi sinkronisasi data dalam penyusunan petunjuk pelaksanaan pembangunan
6. Pengadaan dan pengembangan perangkat aplikasi penunjang dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi
7. Harmonisasi produk hukum daerah
8. Memberikan fasilitasi bantuan hukum kepada masyarakat
9. Publikasi produk hukum serta optimalisasi pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum
10. Mengoptimalkan pelayanan kepegawaian di Sekretariat Daerah berbasis tugas pokok dan fungsi serta susunan organisasi dan tata kerja
11. Pelayanan kepada pimpinan berbasis teknologi informasi, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pelayanan prima terhadap semua kebutuhan pimpinan
12. Memberikan sosialisasi dan pendampingan kepada perangkat daerah tentang analisis jabatan dan analisis beban kerja, evaluasi jabatan, serta kompetensi jabatan
13. Memberikan pendampingan terhadap ketatalaksanaan kepada perangkat daerah serta diadakannya evaluasi ketatalaksanaan kepada seluruh perangkat daerah



14. Mengadakan internalisasi budaya kerja ASN BerAKHLAK serta menyelenggarakan survei internalisasi budaya kerja guna mengukur sejauh mana pemahaman dan implementasi budaya kerja BerAKHLAK oleh seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun
15. Publikasi standar pelayanan melalui website dan sosial media seluruh perangkat daerah
16. Pengembangan sistem informasi terintegrasi manajemen kinerja (manekin.madiunkota.go.id)
17. Memberikan pendampingan kepada BUMD dalam rangka optimalisasi kesehatan BUMD
18. Penetapan peta jalan inflasi

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.