



PEMERINTAH KOTA BLITAR



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH ( L K i I P )

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA BLITAR

TAHUN ANGGARAN  
**2024**

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 disusun sebagai bentuk pelaksanaan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Wali kota Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Di sisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Wali Kota Blitar.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Strategi yang telah ditetapkan.

Penyajian LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 diharapkan menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Blitar



## EXECUTIVE SUMMARY

Dalam upaya mencapai keselarasan dengan Visi dan Misi Kota Blitar yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2016 - 2021 terutama misi ke 6 yaitu, Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, bersih, dan professional, Badan Kepegawaian Daerah konsisten untuk “Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara” melalui penyelenggaraan Program dan Kegiatan sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran setiap tahunnya dan juga tertuang dalam bentuk Perjanjian Kinerja kepada pemberi mandat.

Pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dimaksud akan dicapai melalui sasaran – sasaran kinerja, yaitu : (1) Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi; (2) Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Adapun pencapaian sasaran diatas melalui indikator kinerja utama sebagai indikator penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, yang terdiri dari :

1. Persentase Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan Dipromosikan Berdasarkan Kompetensi dengan capaian kinerja sebesar 95,80% tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,54. Hal tersebut dinyatakan sangat efisien karena untuk mencapai kinerja yang melebihi target yaitu sebesar 100,84% hanya diperlukan penggunaan dana sebesar 65,39% dari anggaran yang direncanakan.
2. Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Dengan Standart dengan capaian kinerja sebesar 97,18% tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,17. Hal tersebut dinyatakan sangat efisien karena untuk mencapai kinerja yang melebihi target yaitu sebesar 194,36% hanya diperlukan penggunaan dana sebesar 89,52% dari anggaran.

Pencapaian kinerja dengan baik sesuai target atau melampaui target dapat dikatakan bahwa tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah tercapai.

Selain melalui indikator kinerja utama, pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat terlaksana jika didukung oleh sumber daya yang handal, baik itu manusia, anggaran, dan peralatan serta perlengkapan kerja yang memadai. Bentuk penyajian keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah melalui pengukuran indikator kinerja utama tersebut dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Executive Summary</b> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	5
1.1. Latar Belakang .....	5
1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan .....	16
1.4. Dasar Hukum .....	17
1.5. Aspek-aspek Strategis .....	19
1.6. Isu-isu stretegis .....	20
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b> .....	21
2.1. Rencana Stretegis 2016-2021.....	21
2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	22
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	25
3.1. Pengukuran Capaian Kinerja / Sasaran.....	25
3.1.1. Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2021 .....	25
3.1.2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 – 2021 .....	31
3.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d. akhir Periode Renstra .....	32
3.1.4. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional (Target SPM).....	32
3.2. Akuntabilitas Keuangan ( <i>Cost per Outcome</i> ).....	33
3.2.1. Alokasi Per Sasaran Pembangunan .....	33
3.2.2. Pencapaian Kinerja dan Anggaran.....	34
3.2.3. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	37
3.3. Prestasi/penghargaan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	38
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	39
4.1 Kesimpulan.....	39
4.2 Langkah Perbaikan .....	40
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
a. Rencana Strategis OPD Tahun 2016-2021	
b. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021	
c. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021	
d. Pengukuran Kinerja Tahun 2021	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2019 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinyatakan bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan dalam pelaporan kinerja. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban konkrit atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Adapun petunjuk teknis Pelaporan Kinerja 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 menyebutkan Kepala SKPD menyusun Laporan Kinerja Tahunan berdasarkan Perjanjian Kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 masih dalam nuansa pandemi covid 19 yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja pemerintahan. Banyak program dan kegiatan yang pelaksanaannya harus menyesuaikan dengan beberapa aturan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) dan anggaran yang di refocusing bagi percepatan penanganan pandemi covid-19, termasuk program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menjadi salah satu media untuk mengukur tingkat pelaksanaan akuntabilitas kinerja organisasi.

Sebagai media hubungan kerja organisasi, laporan ini memuat informasi dan data yang telah diolah, meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan tanggung jawab (*responsibility*) atas pemberian mandat, delegasi wewenang ataupun amanah, terkait dengan berbagai sumberdaya yang digunakan untuk mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Blitar terutama misi ke 6 yaitu, **“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, bersih, dan professional, yang tertuang dalam bentuk Perjanjian Kinerja kepada pemberi mandat”**.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai Pengelola Manajemen Kepegawaian dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Blitar serta Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021, merupakan penjabaran dari visi, misi Kota Blitar di bidang kepegawaian dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

## **1.2. Kedudukan ,Tugas Pokok, dan Fungsi**

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah diatur dalam Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Blitar Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan;



3. Perencanaan operasional dan pelaksanaan program pengembangan dan pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
5. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
6. Penyusunan, penetapan, pengusulan dan pelaksanaan pengadaan formasi PNSD kota;
7. Pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
8. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;
9. Pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
10. Pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
11. Penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur(SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup Badan Kepegawaian Daerah;
12. Perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
13. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
14. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui *sub domain website* Pemerintah Daerah;
15. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
16. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun Tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan Badan meliputi perencanaan, mengkoordinasikan tugas pada bidang-bidang, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian, kearsipan dan

administrasi keuangan. Untuk menjalankan tugasnya, sekretaris menjalankan fungsi sebagai :

- 1) Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
- 2) Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja masing-masing bidang secara terpadu;
- 3) Pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan badan;
- 4) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan sekretariat;
- 5) Pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- 6) Pengkoordinasi dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
- 7) Pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- 8) Fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK);
- 9) Pengkoordinasian internal dan eksternal serta pembinaan penyelenggaraan organisasi dan tatalaksana organisasi Badan;
- 10) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha Badan;
- 11) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perjalanan dinas, tugas – tugas keprotokolan dan kehumasan;
- 12) Pengkoordinasian ndan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana dan prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat;
- 13) Fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- 14) Fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- 15) Fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
- 16) Pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, tata laksana dan produk hukum lainnya;
- 17) Penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;
- 18) Fasilitasi pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) Keuangan;



- 19) Pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
- 20) Fasilitasi dan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
- 21) Fasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
- 22) Fasilitasi pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
- 23) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggung jawaban Walikota (LKPJ), dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
- 24) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 25) Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui *sub domain website* Pemerintah Daerah;
- 26) Pengkoordinasian penyusunan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja Badan;
- 27) Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

## **2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidang pengadaan, pemberhentian dan penilaiak kinerja, dengan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- 2) Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- 3) Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- 4) Menyelenggarakan pengadaan CPNS menjadi PNS;
- 5) Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- 6) Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- 7) Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;

- 8) Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- 9) Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- 10) Mengkoordinir penyusunan dan pengusulan administrasi kepegawaian;
- 11) Mengevaluasi kelengkapan administrasi kepegawaian;
- 12) Memverifikasi usulan pemberian kesejahteraan pegawai;
- 13) Mengkoordinasikan usulan pemberian kesejahteraan pegawai;
- 14) Merencanakan proses pemberian kesejahteraan pegawai;
- 15) Monitoring dan mengevaluasi pemberian kesejahteraan pegawai;
- 16) Memverifikasi database informasi kepegawaian;
- 17) Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- 18) Memfasilitasi penyelesaian sengketa dan gugatan kepegawaian;
- 19) Memfasilitasi lembaga ASN;
- 20) Memfasilitasi pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
- 21) Memfasilitasi pelaksanaan penerimaan sekolah kedinasan;
- 22) Merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 23) Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- 24) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan / atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan menjalankan fungsi :

- 1) Merumuskan kebijakan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi;
- 2) Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- 4) Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- 5) Menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- 6) Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- 7) Merencanakan kebutuhan diklat kepemimpinan dan sertifikasi;
- 8) Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;

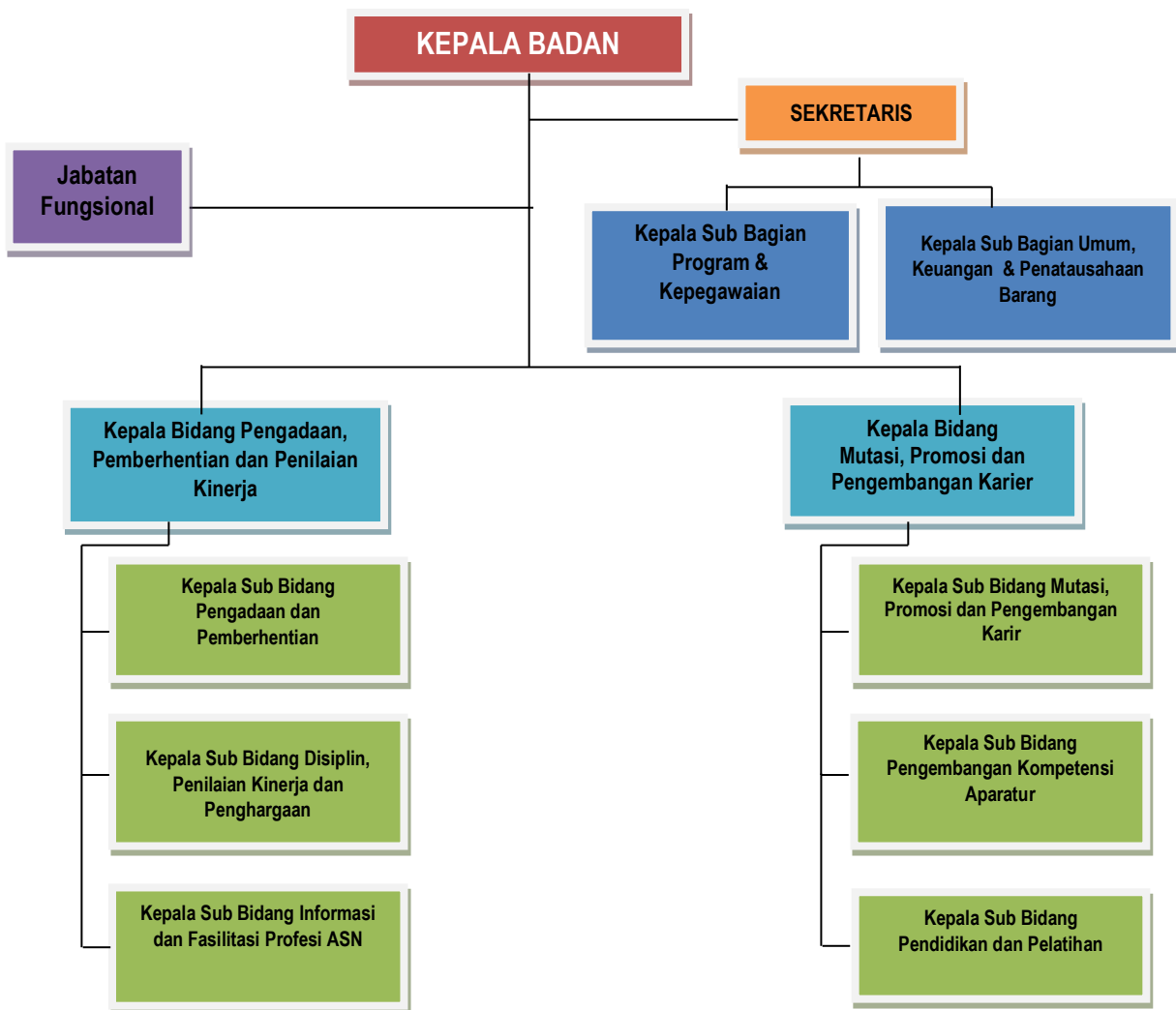
- 9) Merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 10) Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi;
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut:

1. Kepala Badan  
Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II/b
2. Sekretaris  
Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari:
  - a. Sub Bagian Program dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Penatusahaan Barang
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja  
Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dengan eselon III/b, yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a yang terdiri dari:
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
  - b. Sub Bidang Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan;
  - c. Sub Bidang Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN.
4. Kepala Bidang Mutasi, Profesi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai.
5. Merupakan pimpinan Bidang Mutasi, Profesi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dengan eselon III/b, yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a yang terdiri dari:
  - a. Sub Bidang Mutasi, Profesi dan Pengembangan Karir;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
  - c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 disajikan sebagai berikut :

**Gambar 1.1.**  
**Bagan Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**



**Sumber :** Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 76 Tahun 2016

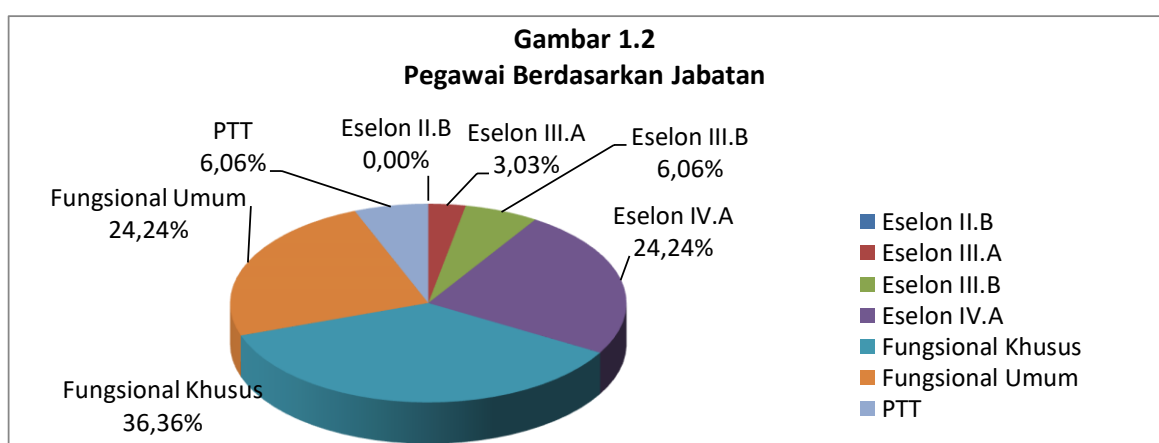
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan kepegawaian Daerah Kota Blitar didukung oleh 33 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

**Tabel.1.1.**  
**Pegawai Berdasarkan Jabatan**

NO	JABATAN	JUMLAH		
		L	P	Total
1.	Eselon II.A	0 orang	0 orang	0 orang
2.	Eselon III.A	1 orang	0 orang	1 orang
3.	Eselon III.B	2 orang	0 orang	2 orang
4.	Eselon IV.A	3 orang	5 orang	8 orang
5.	Fungsional Khusus	3 orang	9 orang	12 orang
6.	Fungsional Umum	5 orang	3 orang	8 orang
7.	PTT	1 orang	1 orang	2 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>15 orang</b>	<b>18 orang</b>	<b>33 orang</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021



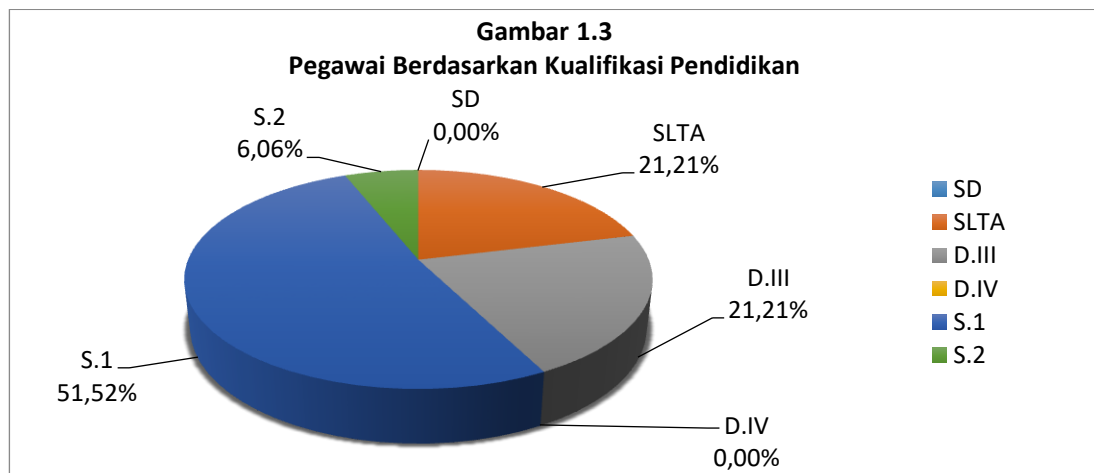
Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat dilihat pada tabel 1.2

Adapun kualifikasi pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang disajikan dalam bentuk tabel dan grafik sebagai berikut:

**Tabel.1.2.**  
**Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

NO	Pendidikan	JUMLAH		
		L	P	Total
1.	SD	0 orang	0 orang	0 orang
2.	SLTA	3 orang	4 orang	7 orang
3.	D.III	2 orang	5 orang	7 orang
4.	D.IV	0 orang	0 orang	0 orang
5.	S.1	8 orang	9 orang	17 orang
6.	S.2	2 orang	0 orang	2 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>15 orang</b>	<b>18 orang</b>	<b>33 orang</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat kita analisa bahwa kualifikasi pendidikan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mayoritas pendidikan S1 sebesar 51,52%, Proporsi pendidikan SLTA dan Diploma III sama sebesar 21,21%, serta yang terakhir yaitu 6,06% pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar memiliki latar belakang pendidikan S-2.

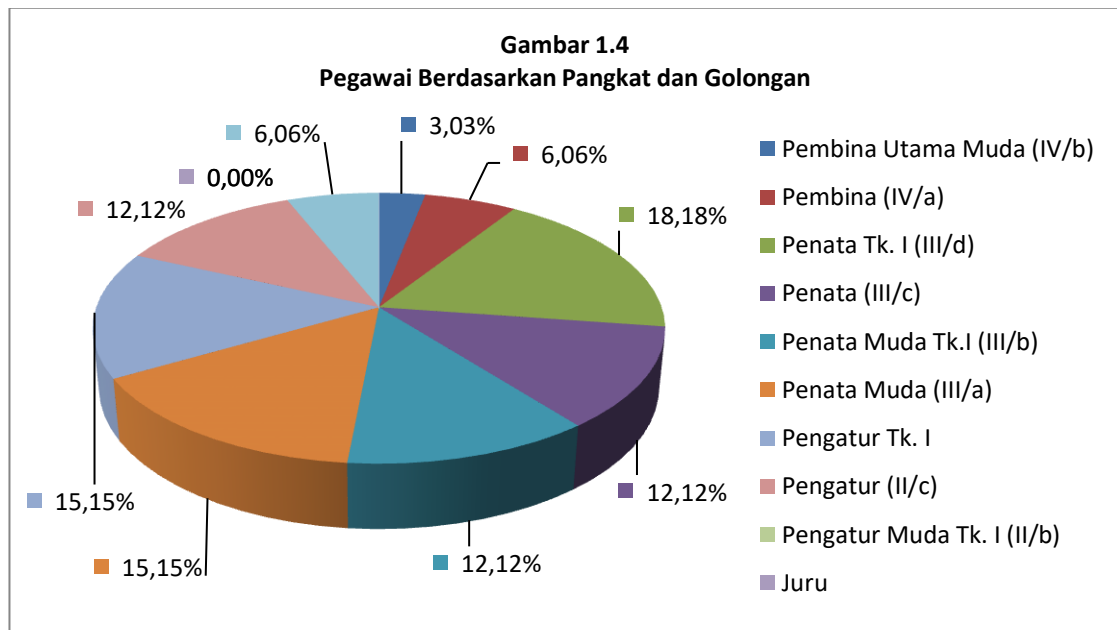
Adapun komposisi Pegawai berdasarkan Pangkat dan Golongan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai berikut:

**Tabel.1.3.**  
**Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan**

NO	Pangkat	Golongan	JUMLAH		
			L	P	Total
1.	Pembina Utama Muda	IV/c	1 Orang	0 Orang	1 Orang
2.	Pembina	IV/a	2 Orang	0 Orang	2 Orang
3.	Penata Tk. I	III/d	2 Orang	4 Orang	6 Orang
4.	Penata	III/c	1 Orang	3 Orang	4 Orang
5.	Penata Muda Tk. I	III/b	0 Orang	4 Orang	4 Orang
6.	Penata	III/a	3 Orang	2 Orang	5 Orang
7.	Pengatur Tk. I	II/d	3 Orang	2 Orang	5 Orang
8.	Pengatur	II/c	2 Orang	2 Orang	4 Orang
9.	Pengatur Muda Tk. I	II/b	0 Orang	0 Orang	0 Orang
10.	Juru	I/c	0 Orang	0 Orang	0 Orang
11.	PTT	-	1 Orang	1 Orang	2 Orang
<b>JUMLAH</b>			<b>15 Orang</b>	<b>18 Orang</b>	<b>33 Orang</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021





Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021

Komposisi pegawai berdasarkan golongan ruang memiliki hubungan erat dengan komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dimana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian bahwa golongan ruang untuk pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA minimal golongan II/a sedangkan untuk pendidikan S1 minimal golongan ruang III/a.

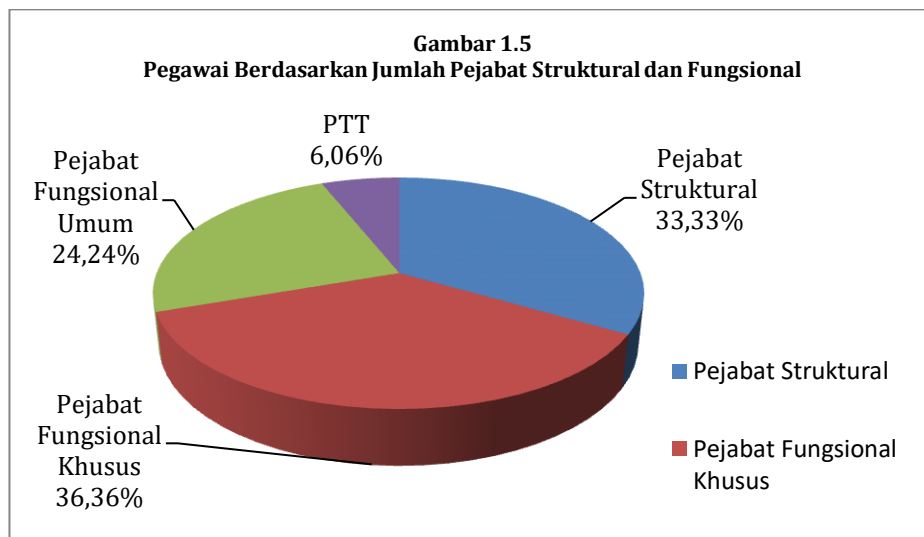
Bila kita perhatikan tabel diatas, maka komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berdasarkan golongan ruang didominasi oleh golongan III, hal ini berbanding lurus dengan jumlah pegawai berdasarkan pendidikan yang didominasi dengan pegawai berkualifikasi S1. Komposisi pegawai berdasarkan golongan ini mempengaruhi terhadap jumlah pegawai berdasarkan jabatannya baik itu administrator, jabatan pengawas maupun pelaksana.

Di dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural. Jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

**Tabel.1.4.**  
**Pegawai Berdasarkan Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin	
		L	p
1.	Pejabat Struktural	6 orang	5 orang
2.	Pejabat Fungsional Khusus	3 orang	9 orang
3.	Pejabat Fungsional Umum	5 orang	3 orang
4.	PTT	1 orang	1 orang
<b>JUMLAH</b>		15	18

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2021

Jumlah pejabat struktural yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar per 31 Desember 2021 berdasarkan tabel dan diagram diatas sejumlah 11 orang, pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Umum sejumlah 8 orang, Pejabat Fungsional Khusus mendominasi sebesar 36,36 % atau sejumlah 12 orang dan sisanya pelayanan tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dibantu 2 orang PTT.

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ini adalah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah dan dalam rangka perwujudan good governance melalui media pertanggungjawaban LKjIP yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis untuk memberi informasi yang komprehensif berkaitan dengan keuangan dan kinerja. Pentingnya LKjIP bermanfaat bagi dilaksanakannya. Evaluasi Kinerja dan berfungsi sebagai media hubungan kerja organisasi, media akuntabilitas, media informasi umpan balik perbaikan kinerja serta sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Berkesinambungan.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah ini juga dimaksudkan sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar atas penggunaan anggaran.

Adapun tujuan disusunnya Laporan kinerja ini antara lain:

1. Sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja oleh pemerintah daerah maupun masyarakat;
2. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;

3. Memberikan informasi guna penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
4. Sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
5. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;
6. Sebagai media dalam upaya menyempurnakan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) menuju pemerintahan yang bersih (clean government), dan untuk memenuhi tiga pilar utama tata kelola pemerintahan yang baik yaitu akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

#### **1.4. Dasar Hukum**

Dalam melaksanakan tugas – tugas dan kewenangannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mengacu pada :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme;
2. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

8. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana terakhir telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
13. 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;
14. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 02 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kota Blitar Tahun 2005 - 2025;
15. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021 sebagaimana terakhir diubah melalui Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021;
16. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Blitar
17. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 5 Tahun 2020 Tentang APBD Kota Blitar Tahun Anggaran 2021;
18. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang P-APBD Kota Blitar Tahun 2021;
19. Peraturan Walikota Blitar Nomor 90 Tahun 2020 Tentang Penjabaran APBD Tahun Anggaran 2021;

20. Peraturan Walikota Blitar Nomor 52 Tahun 2021 tentang Penjabaran P-APBD Tahun Anggaran 2021;
21. Peraturan Walikota Blitar Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Walikota Blitar Nomor 22 Tahun 2019 Tentang Perubahan Ketiga Peraturan Walikota Blitar Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar.
22. Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.
23. Peraturan Walikota Tahun 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

### **1.5. Aspek- Aspek Strategis**

Aspek – aspek Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar :

1. Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai perangkat daerah yang membantu Walikota sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam penyelenggaraan pelaksana manajemen pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan perlindungan aparatur;
2. Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang mengedepankan sistem manajemen modern;
3. Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesionalisme dan berbasis kompetensi;
4. Koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen Lainnya (Kemendagri, KemenPAN RB, BKN, BPSDM, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS) dan Pemerintah Kabupaten /Kota lainnya serta instansi terkait memungkinkan

berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

### **1.6. Isu-Isu Strategis**

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi;
2. Perlunya peningkatan nilai indeks profesionalitas ASN yang dimiliki masing-masing pegawai, melalui peningkatan kompetensi, peningkatan pengukuran kinerja, peningkatan kualifikasi pegawai dan tingkat kedisiplinan;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip "*Sistem Merit*" melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai termasuk didalamnya pola karir pegawai;
4. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan instansi-instansi terkait;
5. Dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society*.



## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### 2.1. Rencana Strategis 2016 - 2021

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat. Perencanaan strategis disusun sebagai pedoman bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun secara sistematis, terarah dan terpadu. Perencanaan strategis memperhitungkan analisis situasi, kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan serta isu-isu strategis, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2016-2021 dimana RPJMD tersebut merupakan perwujudan Visi dan Misi Wali Kota Blitar terpilih periode 2016-2021. Dalam rangka mewujudkan Visi **“Masyarakat Kota Blitar Semakin Sejahtera Melalui APBD Pro Rakyat Pada Tahun 2021”**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mendukung perwujudan Misi ke-6, yaitu: **“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Profesional”**.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja, perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja. Dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar terdapat tujuan dan sasaran yang menjadi patokan dalam suatu kegiatan, yang diuraikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1.1**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja**

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Formulasi	Target Kinerja
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Ditempatkan dan Dipromosikan Berdasarkan Kompetensi.	Jumlah ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan sesuai Kompetensi / Jumlah seluruh ASN x 100%	95%
	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart.	Jumlah ASN yang Menyusun SKP Sesuai Standart / Jumlah ASN yang menyusun SKP x 100%	50%

## 2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perjanjian Kinerja adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan kinerja utama dengan sasaran strategis yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk :

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

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2021 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2021. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2021 sebagai berikut:

Tabel 2.2.1  
Perjanjian Kinerja  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar  
Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
1	2	3	4
1	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai dengan Kompetensinya	95 %
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50 %

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.840.8700726	Urusan Kepegawaian
2	Program Kepegawaian Daerah	10.597.568.500	Terbagi menjadi 2 urusan, yaitu 1. Urusan Kepegawaian dengan pagu anggaran Rp. 7.795.594.500 2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan pagu anggaran Rp. 2.801.974.000
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	127.941.600	Urusan Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 2.2.2  
Perubahan Perjanjian Kinerja  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar  
Tahun 2021

NO	KINERJA UTAMA/TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
1	2	3	4
1	Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80
2	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai dengan Kompetensinya	95 %
3	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50 %

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.952.105.576	
2	Program Kepegawaian Daerah	4.220.050.600	Terbagi menjadi 2 urusan, yaitu 1. Urusan Kepegawaian dengan pagu anggaran Rp. 1.892.704.700 2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan pagu anggaran Rp. 2.327.345.900
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	134.938.600	Urusan Pendidikan dan Pelatihan

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mengampu dua urusan yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan, yang terbagi pada 2 (dua) Program.

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### **3.1. Pengukuran Capaian Kinerja / Sasaran**

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2020, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berupaya mencapai target yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut Capaian Kinerja dan penjelasan setiap Indikator Kinerja per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama satu tahun.

Pengukuran Kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan.

##### **3.1.1. Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2021**

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target dengan realisasi pada indikator kinerja utama dan sasaran strategis. Hasil dari pengukuran kinerja tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi keberhasilan atau kegagalan capaian IKU dan sasaran strategis serta alternatif solusi apa saja yang perlu dilakukan, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya, dan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai berikut:

**Tabel 3.1.1**  
**Pencapaian Kinerja**

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80	78,54	98,17%
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Ditempatkan dan Dipromosikan Berdasarkan Kompetensi	95%	95,80%	100,84%
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50%	97,18%	194,36%

Keberhasilan pada **Sasaran pertama** yaitu: Meningkatkan Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi dengan indikator kinerja persentase penempatan dan promosi aparatur sesuai dengan Kompetensinya tersebut, dipengaruhi oleh:

1. Penyesuaian yang cepat menyikapi pandemi Covid-19 dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan kegiatan yang mendukung keberhasilan sasaran.
2. Saat ini penempatan pejabat struktural di Kota Blitar mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dengan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016.
3. Untuk penempatan dalam jabatan, BKD selama ini membuat bahan kebijakan dengan menggunakan Peraturan terkait dengan pengembangan karir PNS, yaitu model pengembangan karir yang didasarkan pada PP 100 tahun 2000 sebagaimana telah diubah oleh PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, mencakup : (1) Pendidikan; (2) Kesesuaian latar belakang pendidikan dan jabatan; (3) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan : Diklatpim; (3) Masa kerja; (4) Pangkat dan golongan; (5) Penilaian kinerja internal yang dilakukan oleh SKPD.
4. Khusus untuk penempatan jabatan pimpinan tinggi telah diatur tata caranya dengan Seleksi Terbuka yaitu berdasarkan Peraturan Menpan-RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengatur bagaimana menyeleksi jabatan pimpinan tinggi yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan.



Di samping itu, juga terdapat faktor penghambat yaitu belum adanya hasil analisis beban kerja untuk bahan penataan SDM dan implementasi hasil pemetaan kompetensi serta belum adanya hasil analisis jabatan untuk fungsional umum/pelaksana untuk menyusun standar kompetensi JFU di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagai bahan dasar penempatan dalam jabatan fungsional umum.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh BKD Kota Blitar untuk meningkatkan capaian kinerja persentase Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan dipromosikan berdasarkan kompetensi antara lain :

1. Memaksimalkan penggunaan teknologi informasi agar pelaksanaan kegiatan berjalan lebih efektif dan efisien (khususnya dalam keadaan Pandemi Covid - 19)
2. Untuk manajemen ASN menggunakan dasar Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengatur ASN berdasarkan sistem merit, dimana penerapan kebijakan manajemen SDM yang adil berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tanpa membedakan latar belakang politik, rasa, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi fisik. Dimana untuk kebijakan mutasi dan promosi menggunakan pertimbangan kompetensi, kualifikasi berdasarkan ijazah termasuk pangkat dan golongan, kinerja yaitu integritas, kedisiplinan dan hasil kerja (rekam jejak, catatan, SKP dll) serta lulus ujian pengadaan barang dan jasa (lulus sertifikasi).
3. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
4. Menggunakan Peraturan Walikota tentang Tupoksi yang telah ditetapkan sebagai bahan analisis
5. Penyusunan pola karier PNS yang mencakup berbagai variabel yang dapat mempengaruhi karier PNS dan mengakomodir pola karier diagonal dan penetapan Pola Karier dalam bentuk Perwali.
6. Menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan PNS dalam bentuk Perwali

Sistem Mutasi dan Promosi dengan indikator penempatan dan promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Peningkatan prestasi kerja dan profesionalisme PNS dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mencapai pelayanan yang prima kepada masyarakat sehingga Persentase rekrutmen, penempatan dan promosi pegawai yang sesuai kompetensi dijadikan sebagai salah satu indikator kinerja pada RPJMD Kota Blitar Tahun 2016-2021 pada misi ke-6 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional.

Dalam upaya untuk meningkatkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, pada tahun 2021 Pemerintah Kota Blitar telah melaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama *Assessment talent mapping* sebanyak 2x, dengan rincian sebagai berikut:

1) Pelaksanaan Pertama

Pelaksanaan pertama bertujuan untuk mengisi posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kota Blitar. Dilaksanakan secara bertahap dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2021 dan dilaksanakan melalui tahapan – tahapan yang telah ditentukan.

2) Pelaksanaan Kedua

Pelaksanaan kedua bertujuan untuk mengisi 11 (sebelas) posisi Jabatan Pimpinan tinggi Pratama yang kosong yaitu:

- a. Kepala Dinas Kesehatan
- b. Kepala Dinas Sosial
- c. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
- d. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- e. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
- f. Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- g. Kepala Dinas komunikasi, Informatika dan Statistik
- h. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
- i. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Penanggulangan Bencana Daerah

- j. Staf Ahli Walikota Blitar Bidang Kemasyarakatan dan SDM
- k. Kepala Dinas Pendidikan

Dilaksanakan secara bertahap dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021 sampai dengan pelantikan pejabat yang bersangkutan.

Pada akhir tahun 2021 Pemerintah Kota Blitar telah melaksanakan rotasi pegawai struktural, hal tersebut untuk menjawab amanat dari undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut mengatur segala sesuatu tentang Aparatur Sipil Negara baik itu mengenai jenis, status dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, jabatan, hak dan kewajiban ASN, Kelembagaan, KASN, Susunan dan seleksi KASN, Manajemen ASN, pangkat dan jabatan ASN, serta Mutasi, penggantian dan pemberhentian ASN.

Penempatan dan promosi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2021 berdasarkan dari Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural dan Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan sebagai fungsional tertentu yang ada di Kota Blitar.

Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart pada tahun 2021 tercapai melebihi target, hal itu didorong atas kesadaran dan tanggungjawab para ASN disamping reward yang diberikan pemerintah Kota Blitar dengan memberikan tunjangan kinerja yang baik kepada seluruh ASN.

Keberhasilan **Sasaran kedua** yaitu: Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara, dipengaruhi oleh:

1. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terkait untuk penyampaian Sasaran Kinerja Pegawai sesuai dengan standart.
2. Menggunakan Peraturan Walikota tentang Tupoksi yang telah ditetapkan sebagai bahan analisis untuk mengevaluasi Sasaran Kinerja Pegawai.
3. Adanya koordinasi dan komunikasi dengan instansi pembina (instansi pusat dan provinsi yang memfasilitasi evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai.

Di samping itu, juga terdapat faktor penghambat yaitu belum adanya hasil analisis beban kerja untuk bahan penyusunan analisa jabatan dalam SKP yang sesuai standart dan belum adanya hasil analisis jabatan untuk fungsional umum/pelaksana untuk menyusun standar kompetensi JFU di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagai bahan dasar penyusunan SKP sesuai analisa jabatan.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh BKD Kota Blitar untuk meningkatkan capaian kinerja persentase ASN yang menyusun SKP sesuai standart antara lain :

1. Memaksimalkan penggunaan dan *updating* aplikasi SKP online
2. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki Tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
3. Akan berkoordinasi dan berkomunikasi lebih baik dengan instansi terkait terutama instansi pembina baik tingkat pusat maupun provinsi sehingga Sasaran Kinerja Sasaran dapat tersusun sesuai dengan kaidah yang dipersyaratkan sesuai dengan analisa jabatan dan beban kerja masing-masing ASN yang akan disinkronkan dengan teknologi informasi yang aplikatif.
4. Menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan PNS dalam bentuk Perwali

### 3.1.2. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2021

Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya, Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1.2.**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja**

Tujuan/Sasaran Strategis (1)	Indikator Kinerja (2)	2020			2021			Keterangan (9)
		Target (3)	Realisasi (4)	Capaian Kinerja (5)	Target (6)	Realisasi (7)	Capaian Kinerja (8)	
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	78	78,54	100,69%	80	78,54	98,17%	Realisasi tahun 2021 tercapai 98,17% dari target yang ditetapkan dan tidak mengalami kenaikan jika dibanding capaian tahun sebelumnya
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai dengan Kommpetensinya	90%	90,58%	100,64%	95%	95,80%	100,84 %	Realisasi pada tahun 2021 mampu melebihi target yaitu sebesar 95,80% atau Capaian Kinerja 100,84% dari target 2021 namun jika dibandingkan dengan realisasi 2020 kenaikan tahun 2021 tidak begitu significant hanya mengalami kenaikan sebesar 0,22 % lebih sedikit dari target tahun 2021, Penghitngan ini diperoleh dari penempatan ASN yang dipromosikan dan ditempatkan telah sesuai kompetensi pada masing-masing jabatan. Realisasi sasaran telah melampaui target yang ditetapkan pada Renstra 2016-2021)
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	30%	35.87%	119,56%	50%	97,18%	194,36 %	Realisasi pada tahun 2021 mampu melebihi target yaitu sebesar 97,87% dan melebihi realisasi tahun 2020 sebanyak 61.31% karena mulai 2021 penyusunan SKP menggunakan aplikasi DES ( <i>Daily Evaluation System</i> ) sesuai PP 46/2011.

### 3.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d. akhir Periode Renstra

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2021, kinerja sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1.3**  
**Perbandingan Realisasi kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA	Realisasi	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80	78,54	98,17
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	95%	95,80%	100,84%
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50%	97,18%	194,36%

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada akhir periode renstra adalah 78,54 dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 80. Dengan realisasi ini menunjukkan belum tercapainya target yang telah ditetapkan. Untuk melihat faktor apa saja yang menentukan nilai yang diperoleh dapat dilihat dari peraturan BKN RI No 8 tahun 2021 terdiri dari 4 (empat) dimensi penilaian, antara lain: 1) Dimensi Disiplin; 2) Dimensi Kualifikasi; 3) Dimensi Kompetensi; dan 4) Dimensi Kinerja.

### 3.1.4. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Nasional (Target SPM)

Proses integrasi data SAPK BKN dengan aplikasi IP ASN sedang berlangsung, yang menyebabkan penarikan data nilai IP ASN belum diperoleh. Hal yang sama berlaku pula untuk instansi di Pemerintah Daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Adapun Data Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 sama seperti Badan Kepegawaian Negara yaitu menggunakan data penilaian mandiri yang diperoleh pada tahun 2020.

**Tabel 3.1.4**  
**Perbandingan Target dan Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021**

No	Uraian	Target dan Capaian IKU			
		BKN		BKD Kota Blitar	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	77	70,42	80	78,54



Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada BKN diperoleh dari penilaian mandiri yang diperoleh nilai 70,42 atau mencapai 91,45% dari yang ditargetkan sebesar 77. Sedangkan nilai IP ASN Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2021 adalah 78,54 dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 80 atau tercapai 98,17%. Lebih tinggi daripada capaian BKN pada pengukuran ditahun yang sama.

### 3.2. Akuntabilitas Keuangan ( Cost per Outcome )

Selama tahun 2021 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar melalui DPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan anggaran sebagai berikut:

1. Belanja Operasi	: Rp. 15.472.383.576,00
2. Belanja Modal	: <u>Rp. 107.860.400,00</u>
<b>Jumlah</b>	<b>: Rp. 15.580.243.976,00</b>

Dari anggaran tersebut sampai dengan bulan Desember 2021 telah terealisasi sebesar **Rp. 13.352.689.779,00** atau dengan serapan dana APBD mencapai **85,70%**, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada tahun 2021 serapan dana APBD Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah baik.

#### 3.2.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan

Untuk mengetahui persentase anggaran pada sasaran strategis dibandingkan dengan keseluruhan anggaran Belanja Langsung pada Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 3.2.1**  
**Alokasi Anggaran Per Sasaran**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

Tujuan / Sasaran / Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Anggaran ( Rp )	% Anggaran
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara		
Meningkatnya Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Sistem Prosentase Aparatur Sipil Negara yang Dipromosikan dan Berdasarkan Kompetensi	4.165.853.900,00	62,85
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sesuai Standart	2.462.284.500,00	37,15

Anggaran yang digunakan untuk mencapai kinerja utama sebesar Rp. 6.628.138.400,00 (42,54%) dari jumlah belanja operasi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Sisa anggaran sebesar 57,46% tidak semua digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis karena sebagian Rp. 3.944.726.128,00 (25,32%) digunakan untuk pemberian gaji PTT dan Rp. 5.007.379.448,00 (32,14%) untuk kegiatan Administrasi Umum.

### **3.2.2 Pencapaian Kinerja dan Anggaran**

Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mengampu dua urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

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

Yang terbagi dalam 12 Kegiatan dan 26 sub kegiatan sebagai berikut:

#### **A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**

1. Perencanaan. Penganggaran. dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
  - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
  - a. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - a. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
  - b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik

6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

**B. Program Kepegawaian Daerah**

1. Pengadaan. Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  - a. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
  - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
  - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
  - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
  - e. Evaluasi Data. Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN
  - a. Pengelolaan Mutasi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
  - a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
  - b. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

**C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
  - a. Teknis Umum. Inti. dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
2. Sertifikasi. Kelembagaan. Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
  - a. Pembinaan Pengoordinasian Fasilitasi Pemantauan Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah. Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan

**Tabel 3.2.2**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

Tujuan/ Sasaran/ Kinerja Utama	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80	78,54	98,17			
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	95	95,80	100,84	4.165.853.900,00	2.723.990.945	65,39
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran kinerja Pegawai Sesuai Standart	50	97,18	194,36	2.462.284.500,00	2.204.169.390	89,52

### 3.2.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk efisiensi penggunaan anggaran atas kinerja ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.13**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Tujuan / Sasaran / Kinerja Utama	Indikator	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	98,17		
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Ditempatkan dan Dipromosikan Berdasarkan Kompetensi	100,84%	65,39	1,54
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran kinerja Pegawai Sesuai Standart	194,36%	89,52	2,17

#### **Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya:**

Pada tahun 2021 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan indikator kinerja utamanya yaitu nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 78,54 dari target 80 dengan tingkat capaian sebesar **98,175%**. Sedangkan capaian realisasi anggaran tahun 2021 **Rp. 13.352.689.779,00** atau dengan serapan dana mencapai **85,70%** dari total anggaran sebesar **15.580.243.976,00**. Dari besarnya tingkat capaian kinerja dan anggaran tersebut, maka dapat diperoleh tingkat efisiensi sebesar **1,14** dan dikategorikan **EFISIEN**. Dari segi sasaran, tingkat efisiensi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Sasaran 1** : Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk sasaran “Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi”, tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,54. Hal tersebut dinyatakan sangat efisien karena untuk mencapai kinerja yang melebihi target yaitu sebesar 100,84% hanya diperlukan penggunaan dana sebesar 65,39% dari anggaran yang direncanakan.
- Sasaran 2** : Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk sasaran “Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara”, tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,17. Hal tersebut dinyatakan sangat efisien

karena untuk mencapai kinerja yang melebihi target yaitu sebesar 194,36% hanya diperlukan penggunaan dana sebesar 89,52% dari anggaran yang direncanakan.

### **3.3. Prestasi/penghargaan**

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah belum menerima penghargaan terkait masalah kepegawaian.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021. Di dalamnya diuraikan tentang capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- **Sasaran 1** “Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Sesuai Dengan Kompetensi“ terdiri dari 1 indikator “Persentase Aparatur Yang Ditempatkan dan Dipromosikan Sesuai Dengan Kompetensi “ dengan nilai rata-rata capaian kinerja 100,84% atau interpretasi mencapai target ( $\geq 100\%$ )
- **Sasaran 2** “Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara” terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 194,36% atau interpretasi mencapai target ( $\geq 100\%$ )

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah sesuai dengan target yang ditetapkan, walaupun masih ada hal – hal lainnya yang harus diperhatikan agar kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar lebih baik lagi. Dalam Tahun Anggaran 2021 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar Tahun Anggaran 2021 sebesar **15.580.243.976,00**. Dari anggaran tersebut sampai dengan bulan Desember 2021 telah terealisasi sebesar **Rp. 13.352.689.779,00** atau dengan serapan dana APBD mencapai **85,70%**, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada tahun 2021 serapan dana APBD Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah baik

## 4.2. Langkah Perbaikan

Beberapa langkah ke depan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah :

1. Mengatasi kekurangan pegawai melalui pengajuan usulan formasi pengadaan CPNS prioritas sesuai kebutuhan dan penerimaan mutasi PNS dari luar daerah secara selektif sesuai kebutuhan;
2. Peningkatan layanan berbasis online system yang terintegrasi;
3. Pengukuran Indeks Profesionalisme Aparatur Negara secara berkelanjutan melalui MySAPK;
4. Pemetaan Potensi PNS;
5. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dengan penyempurnaan regulasi kepegawaian yang dibutuhkan;
6. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian berbasis elektronik serta pengembangan simpeg terintegrasi yang dikembangkan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yaitu Sistem Informasi Kepegawaian Online dan Terintegrasi (SIKOI).

Sebagai sebuah gambaran kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini dapat menyajikan keseluruhan profil capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar secara utuh kepada pihak – pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Blitar. Namun demikian disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang ada menjadikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2021 masih belum sempurna.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 yang dapat kami sajikan, semoga dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2021, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar di tahun selanjutnya.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Blitar





## LAMPIRAN-LAMPIRAN

- A. Matrik Rencana Strategis v
- B. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2016 - 2021
- C. Perjanjian Kinerja Kepala BKD
- D. Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala BKD
- E. Rencana Kinerja Tahunan
- F. Pengukuran Kinerja

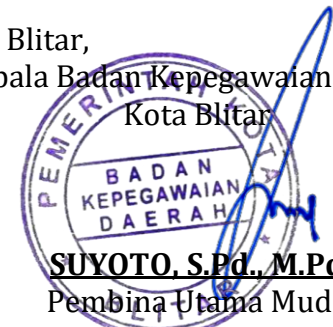
**MATRIK RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR  
TAHUN 2016 - 2021**

VISI KOTA BLITAR  
MISI KE 6

: Masyarakat Kota Blitar Semakin Sejahtera Melalui APBD Pro Rakyat Pada Tahun 2021  
: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional

TUJUAN										SASARAN									CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN			
URAIAN	INDIKATOR TUJUAN	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL		TARGET					URAIAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL (%)		TARGET (%)							
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021				2015	2016	2017	2018	2019	2020				2021
Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	-	-	70	73	75	78	80	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	Jumlah ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi / Jumlah seluruh ASN x 100%	71,41	71,62	70	80	85	90	95	Peningkatan manajemen dan kualitas sumberdaya aparatur secara efektif dan efisien	Program Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	
										Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang menyusun SKP sesuai standart	Jumlah ASN yang menyusun SKP sesuai standart/ Jumlah ASN yang menyusun SKP x 100%	-	-	5	10	15	30	50		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
																			Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas			

Blitar,  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Blitar



**SUYOTO, S.Pd., M.Pd**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19631014 198403 1 004

Tabel 6.1.1

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatorif Perangkat Daerah 2016 (Diambil dari Evaluasi Renja 2016 Semester 2)  
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur	Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Pegawai Sesuai Kompetensi	1.2.33.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan	-	87%	5.558.996.681	91,74%	3.191.077.238	BKD	
			1.20.33.28.01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	Jumlah rumusan formasi pegawai		3 klmpk	51.480.400	3 klmpk	50.927.502		
			1.20.33.28.02	Seleksi Penerimaan CPNS	tahapan seleksi penerimaan CPNS Daerah		1 tahapan	77.426.400	1 tahapan	75.421.196		
			1.20.33.28.03	Penempatan PNS	Jumlah pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kompetensinya		1732 org	1.059.048.731	1732 org	989.489.721		
			1.20.33.28.05	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Data ASN yang diremajakan dan digitalisasi dan pengurusan KPE		2 SKPD, KPE 31 buah	223.644.500	2 SKPD, KPE 31 buah	183.881.359		
			1.20.33.28.12	Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	jumlah peserta yang lulus menjadi praja di sekolah kedinasan		2 org	17.159.100	2 org	17.102.400		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			1.20.33.28.18	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Jumlah Pemberian Paket Peningkatan Kesejahteraan ASN		3955 paket	3.638.154.300	3955 paket	1.463.512.794		
			1.20.33.28.19	Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah Pelaksanaan Penunjang Peningkatan Disiplin Pegawai		9 keg	184.350.650	9 keg	124.230.968		
			1.20.33.28.23	Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Pelaksanaan Sosialisasi Jabatan Fungsional		1 kegiatan	43.299.450	1 kegiatan	43.299.450		
	2. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Aparatur yang Mengikuti Diklat Struktural dan Teknis / Fungsional	1.20.33.27	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.	Persentase ASN yang Memperoleh Kesempatan Peningkatan Kompetensi		35%	1.628.507.837	33,82%	1.628.507.837	BKD	
			1.20.33.27.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Struktural		Pim II 3 org PIM III 8 org, peningkatan kapasitas 200 org	774.408.060	Pim II 2 org PIM III 7 org, peningkatan kapasitas 195 org	729.928.666		
			1.20.33.27.03	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsi untuk pegawai		237 org	1.047.319.624	237 org	875.155.665		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			1.20.33.27.06	Pengujian Kesehatan Pegawai	Jumlah aparatur yg melaksanakan pengujian kesehatan		82 org	34.505.600	72 org	23.423.506		
	3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Layanan	1.2.33.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan		87	26.433.150	87,4%	243.211.844	BK	
			1.20.33.28.04	Penataan Sytem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis	Jumlah ASN yang Memproses Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala , PAK dan PMK		2800 org	188.675.000	2813 org	180.256.731		
			1.20.33.28.08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah Berkas Pengusulan Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang Selesai Diusulkan		146 org	27.283.650	146 org	26.731.000		
			1.20.33.28.17	Pengembangan Adminsitration Kepegawaian	Jumlah Administrasi kepegawaian yang disetujui		6 jenis	48.474.500	6 jenis	36.224.113		
			1.20.33.04	Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian aparatur yang pindah/purna tugas		100%	118.055.600	97,5%	101.447.481	BKD	
			1.20.33.04.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		120 SK	118.055.600	117 SK	101.447.481		

**Tabel 6.1.2**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2017**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan Sesuai Dengan Kompetensi	3.04.01.27	Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.	PersentaseASN yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	35%	45%	3.816.728.435	54,13%	3.018.736.769	BKD	
			3.04.01.27.01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS	Jumlah peserta pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah		12 org	75.356.800	10 org	56.981.622		
			3.04.01.27.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural		46 orang	1.087.030.000	44 orang	838.037.266		
			3.04.01.27.03	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis / fungsional		250 org	1.174.066.050	281 org	885.270.895		
			3.04.01.27.08	Fit & Proper Test Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mengikuti Fit & Proper Test		150 org	149.512.500	150 org	119.878.560		
			3.04.01.27.09	Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalisme Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti mendapatkan etos kerja dan profesionalisme		370 org	1.330.763.085	511 org	1.118.568.426		
			3.04.01.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	PersentaseASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan	87%	90%	797.259.200	99,37%	694.821.231		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			3.04.01.28.03	Penempatan PNS	Jumlah pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kompetensinya		500 org	498.956.000	559 org	438.179.735		
			3.04.01.28.04	Penataan Sytem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis	Jumlah ASN yang Memproses Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala , PAK dan PMK		2811 org	203.912.100	3084 org	181.181.871		
			3.04.01.28.07	Penetapan Tugas Belajar / izin Belajar bagi ASN	Jumlah ASN yang memperoleh ijin tugas belajar dan izin belajar		100 org	38.331.000	89 org	20.517.560		
			3.04.01.28.23	Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah Peserta sosialisasi jabatan fungsional		40 org	56.060.100	40 org	54.942.065		
	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sesuai Standart	3.04.01.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	PersentaseASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan	87%	90%	4.976.728.785	91,29%	3.408.640.041	BKD	
			3.04.01.28.01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	Jumlah rumusan formasi pegawai		3 formasi	137.036.800	3 formasi	127.483.386		
			3.04.01.28.02	Seleksi Penerimaan CPNS	jumlah jenis tahapan penerimaan CPNS yang terselenggara		3 tahap	1.362.184.800	1 tahap	62.892.820		
			3.04.01.28.05	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Data ASN yang diremajaan dan digitalisasi		2400 orang	502.319.500	2400 orang	436.873.714		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			3.04.01.28.08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah penyelesaian administrasi penghargaan bagi PNS yang berprestasi		200 org	52.290.572	458 org	38.040.620		
			3.04.01.28.17	Pengembangan Adminstrasi Kepegawaian	Jumlah Administrasi kepegawaian yang disetujui		6 jenis	19.258.500	6 jenis	16.742.624		
			3.04.01.28.18	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Jumlah Paket Kesejahteraan ASN		@3280 paket	2.497.822.813	6.436 paket	2.386.760.789		
			3.04.01.28.19	Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah Pelaksana Penunjang Peningkatan Displin Pegawai		11 keg	354.955.200	11 keg	298.948.936		
			3.04.01.28.26	Fasilitasi Penyelenggaraan Penerimaan sekolah Kedinasan	Jumlah fasilitasi tahapan sekolah kedinasan		1 tahap	50.860.600	1 tahap	40.897.152		
			3.04.01.27	Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.	PersentaseASN yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	35%	45%	13.006.900	45%	6.855.900	BKD	
			3.04.01.27.06	Pengujian Kesehatan Pegawai	jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		2 org	13.006.900	2 org	6.855.900		
			3.04.01.04	Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentasepenyel esaian administrasi kepegawaian aparatur yang pindah/purna tugas	100%	100%	101.217.500	100%	87.706.609	BKD	
			3.04.01.04.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		103 SK	121.749.000	103 SK	87.706.609		



Tabel 6.1.3  
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2018  
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2018			
							Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Meningkatnya sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan Sesuai Dengan Kompetensi	4.06.01.05	Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.	Persentase ASN yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	45%	55%	3.887.671.600	BKD	
			4.06.01.05.02	Fit & Proper Test Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mengikuti fit and proper test		200 org	218.856.200		
			4.06.01.05.03	Orientasi CPNS	Jumlah CPNS yang mengikuti Orientasi CPNS		0	0		
			4.06.01.05.04	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS	Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah		13 org	126.050.900		
			4.06.01.05.05	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural		52 org	1.200.216.000		
			4.06.01.05.06		Jumlah peserta pelaksanaan dan pengiriman PNS mengikuti Diklat Teknis		250 org	692.454.100		
			4.06.01.05.08		Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah		70 org	94.943.050		

Tujuan	Sasaran	indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2018			
							Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			4.06.01.05.09	Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalisme Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti Peningkatan Etos kerja		220 org	441.839.000		
			4.06.01.05.10	Penempatan PNS	Jumlah pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kompetensinya		500 org	776.568.900		
			4.06.01.05.11	Penataan Sytem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis	Jumlah ASN yang Memproses Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala , PAK dan PMK		1930 org	148.641.300		
			4.06.01.05.12	Seleksi dan Penetapan PNS Tugas Belajar / izin Belajar bagi ASN	Jumlah ASN yang memperoleh ijin tugas belajar dan izin belajar		50 org	52.494.950		
			4.06.01.05.13	Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah Peserta sosialisasi jabatan fungsional		40 org	40.109.500		
			4.06.01.05.15	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	Jumlah OPD yang tersusun standart kompetensi jabatannya		6 OPD	95.497.700		
	2. Meningkatkan a Kualitas Kinerja ASN	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sesuai Standart	4.05.01.05	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	PersentaseASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan		92%	2.271.368.000		

Tujuan	Sasaran	indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2018			
							Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			4.05.01.05.01	Fasilitasi Penyelenggaraan Penerimaan sekolah Kedinasan	jumlah peserta hasil seleksi yang mengikuti penerimaan sekolah kedinasan		10 org	46.355.900		
			4.05.01.05.04	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah penyelesaian administrasi penghargaan bagi PNS yang berprestasi		100 org	31.656.400		
			4.05.01.05.05	Pembinaan Disiplin Pegawai	1. Jmlh surat ijin/ket cerai yang terbit 2. Jmlh karis/karsu yang terbit 3. Jmlh penanganan kasus indispliner 4. Jmlh LP2P yang dilaporkan 5. Jmlh LHKPN yang dilaporkan 6. Jmlh peserta sosialisasi kepegawaian 7. Jmlh peserta siraman rohani 8. Jmlh peserta pemantapan pelaksanaan tugas 9. Jumlah SIDAK yang dilaksanakan 10. Jumlah ijin keluar negeri yang dterbitkan		10 bh 100 bh 10 kasus 2.000 bh 250 org 200 org 200 org 200 org 5 kali 2 kali	167.155.100		

Tujuan	Sasaran	indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2018			
							Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			4.05.01.05.06	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	n 1. Jmlh updating data ASN 2. Jmlh modul pengembangan aplikasi kepegawaian		6.376 data 1 modul	277.609.000		
			4.05.01.05.09	Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Administrasi kepegawaian yang disetujui		100 org	21.913.200		
			4.05.01.05.10	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Jumlah Pemberian Paket Kesejahteraan ASN		1 paket	98.830.500		
			4.05.01.05.11	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah rumusan formasi pegawai jumlah jenis tahapan penerimaan CPNS yang terselenggara		3 klmpk	99.101.700		
			4.05.01.05.12	Pengujian Kesehatan Pegawai	jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		3 jenis	1.452.267.200		
			4.05.01.05.13	Penilaian Kinerja ASN	Jumlah SKP yang dievaluasi		5 org	22.980.700		
			4.05.01.05.14	Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian aparatur yang pindah/purna tugas		150 SKP 100%	53.498.300 80.569.200		
			4.05.01.06.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		105 SK	80.569.200		

**Tabel 6.1.4**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2019 - 2021**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Meningkatkan sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan Sesuai Dengan Kompetensi	4.06.01.05	Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.	Persentase ASN yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	45 %	65%	5.641.462.400	75%	13.877.404.340	85%	14.775.092.021	85%	BKD	
			4.06.01.05.01	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti fit and proper test	337 orang	1.297.228.800	120 orang	929.091.870	150 orang	975.546.450	740 orang			
					Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti	90 %		90%		90 %		360%			
					Jumlah ASN yang mengikuti Peningkatan Etos kerja	170 orang		200 orang		200 orang		1.726 orang			
					Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti	90 %		98 %		98 %		490%			
					Jumlah OPD yang tersusun standart kompetensi jabatannya	6 OPD		6 OPD		6 OPD		24 OPD			
					Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi	223 org		100 org		100 org		423 orang			
4.06.01.05.02	Pendidikan dan Pelatihan ASN	Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)	1 dok	3.939.118.300	1 dok	11.958.440.360	1 dok	13.056.734.146	3 dokumen						

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah		223 orang		100 orang		100 orang		446 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural		52 orang		55 orang		55 orang		270 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional		150 orang		175 orang		180 orang		1.293 orang		
					Jumlah dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD)		1 dok		1 dok		1 dok		3 dokumen		
					Jumlah fasilitasi kebutuhan Balai Diklat		-		1 tahap		1 tahap		2 tahap		
			4.06.01.05.03	Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK		2100 orang	405.115.300	2100 orang	989.872.110	2100 orang	742.811.425	14.127 orang		
					Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional		60 orang		40 orang		40 orang		240 orang		
					Jumlah SK penempatan ASN		500 orang		500 orang		500 orang		4.291 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti assesment		-		70 orang		-		70 orang		
	2. Meningkat nya Kualitas Kinerja ASN	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja	4.05.01.05	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan		95%	3.415.409.750	97%	5.120.896.362	99%	5.397.141.181	100%	BKD	

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pegawai (SKP) Sesuai Standart	4.05.01.05.01	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan		1 dok	1.316.326.150	1 dok	1.772.893.250	1 dok	1.861.537.913	3 dok		
					Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN		100 orang		100 orang		100 orang		300 orang		
					Jumlah SK perpanjangan PTT		85 SK		2 SK		83 SK		170 SK		
					Jumlah SK pengangkatan CPNS		223 SK		100 SK		100 SK		423 SK		
					Jumlah Kartu Pegawai CPNS yang diusulkan		223 kartu		218 kartu		100 kartu		340 kartu		
					Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit		125 SK		143 SK		142 SK		735 SK		
					Jumlah Fasilitas Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)		125 kartu		143 kartu		142 kartu		735 kartu		
					Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP		200 orang		143 orang		142 orang		735 orang		
					Jumlah peserta Sosialisai Sekolah Kedinasan		300 orang		200 orang		200 orang		700 orang		
					Jumlah dokumen Sumpah Janji PNS		dokumen		218 dokumen		100 dokumen		318 dokumen		

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah Seleksi Penerimaan ASN (CPNS dan PPPK)		2 kali		2 kali		2 kali		6 kali		
					Jumlah SK Pengangkatan PPPK		6 SK		100 SK		100 SK		206 SK		
					Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan		6 orang		200 orang		100 orang		306 orang		
					Jumlah SK Pengangkatan PNS		-		218 orang		100 orang		318 orang		
			4.05.01.05.02	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian		1.504 orang	295.097.100	1.504 orang	376.000.000	1.504 orang	415.000.000	11.512 orang		
					Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian		752 orang		752 orang		752 orang		9.256 orang		
			4.05.01.05.03	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	Jumlah SKP yang terevaluasi		450 dok	1.803.986.500	900 dok	2.972.003.112	1500 dok	3.120.603.268	3.300 dok		
					Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan		200 orang		200 orang		200 orang		1304 orang		
					Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti		250 orang		250 orang		250 orang		750 orang		
					Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti		80%		80%		80%		480%		
					Jumlah KARIS/KARSU yang terbit		50 buah		50 buah		50 buah		374 buah		
					Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti		80%		80%		80%		480%		



Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah LP2P yang dilaporkan		2000 buah		2000 buah		2000 buah		12.416 buah		
					Jumlah LHKPN yang dilaporkan		200 orang		200 orang		200 orang		850 orang		
					Jumlah peserta sosialisasi peratiran kepegawaian		300 orang		300 orang		300 orang		1.300 orang		
					Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai		400 orang		400 orang		400 orang		1.800 orang		
					Jumlah peserta pemantapan tugas		200 orang		200 orang		200 orang		1.000 orang		
					Jumlah inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan		5 kali		5 kali		5 kali		33 kali		
					Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja		2900 orang		2900 orang		2900 orang		19.091 orang		
					Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		100 orang		100 orang		100 orang		457 orang		

**Tabel 6.1.5**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, dan Pendanaan Indikatif Program / Kegiatan**  
**Urusan Adminitrasi Umum Perkantoran Tahun 2016 - 2018**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD						Kondisi Kinerja pada Periode Renstra SKPD	
				2016		2017		2018		2018	
				T	Rp	T	Rp	T	Rp.	T	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8			17	18
1.20.33	Badan Kepegawaian Daerah										
1.0.05.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran (2016-2017) Program Pelayanan Perkantoran (2018)	Persentase Terpenuhinya Keb. Penyelenggaraan Adm Kantor (2016-2017) Persentase Kecukupan Pelayanan Perkantoran (2016 - 2017)	80	80	3.851.642.500	85	4.009.222.922	100	4.632.043.347	95	7.860.865.422
1.0.4.3.01.1.6	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Op	Jumlah kendaraan yang dibayarkan pajaknya		7 unit	3.150.000	7 unit	3.500.000	7 unit	3.500.000	21 unit	10.150.000
1.0.4.3.01.1.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah rekening yang terbayarkan dalam 12 bulan		1 rek	23.472.000	1 rek	30.000.000	2 rek	120.000.000	4 rek	173.472.000
1.0.4.3.01.1.10	Penyediaan ATK	Jumlah jenis ATK yang terpenuhi		65 jenis	59.415.600	68 jenis	59.999.800	68 jenis	76.769.800	68 jenis	196.185.200
1.0.4.3.01.1.11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah jenis barang cetak dan penggandaan		16 jenis	52.421.400	16 jenis	58.250.000	16 jenis	74.291.000	16 jenis	184.962.400
1.0.4.3.01.1.15	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah jenis bahan bacaan dan peraturan perundnag-undnagan yang tersedia		24 buah	4.680.000	24 buah	5.400.000	24 buah	6.000.000	72 buah	16.080.000
1.0.4.3.01.1.17	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah paket makanan dan minuman yang tersedia		1630 dos	23.375.000	1630 dos	23.994.000	1248 dos	36.713.500	4.508 dos	84.082.500

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD						Kondisi Kinerja pada Periode Renstra SKPD	
				2016		2017		2018		2018	
				T	Rp	T	Rp	T	Rp.	T	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8		17	18	
1.0.4.3.01.1.18	Rapat- rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Jumlah rapat – rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti		45 kali	467.919.220	45 kali	389.656.800	50 kali	305.039.000	140 kali	1.162.615.020
1.0.4.3.01.1.19	Penyediaan Jasa Perkantoran	Jumlah tenaga pelayanan perkantoran non PNS yang tersedia		106 org	3.217.209.280	106 org	3.438.422.322	90 org		302 org	10.335.530.002
1.20.33.02.07	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi		-		-		2 jenis	57.168.200	2 jenis	57.168.200
1.20.33.02.09	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah jenis peralatan gedung kantor yang terpenuhi		-		-		8 jenis	116.526.700	8 jenis	116.526.700
	Pengadaan Meubelair	Jumlah jenis meubelair yang terpenuhi		-		-		5 jenis	82.470.900	5 jenis	82.470.900
1.20.33.02.24	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara		-		-		2 unit	73.141.300	2 unit	73.141.300
1.20.33.02.26	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Perlengkapan Gedung Kantor yang Terpelihara		-		-		12 unit	20.011.200	12 unit	20.011.200
1.20.33.02.28	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang Terpelihara		-		-		142 unit	43.203.200	142 unit	43.203.200
1.20.33.02.29	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	Jumlah Mebeleur yang terpelihara		-		-		24 unit	7.000.000	24 unit	7.000.000
1.20.33.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase Sarana dan Prasarana dalam Kondisi Baik	80	100%	325.000.000	100%	271.525.950	-	-	100%	596.525.950
1.20.33.02.07	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Tercukupinya Kebutuhan Perlengkapan Kantor		1 Paket	15.175.000	1 paket	15.325.000	-	-	2 paket	30.500.000

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD						Kondisi Kinerja pada Periode Renstra SKPD	
				2016		2017		2018		2018	
				T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8			17	18
1.20.33.02.09	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Terpenuhinya peralatan kantor		0 jenis	0	13 jenis	79.207.000	-	-	13 jenis	79.207.000
	Pengadaan Meubelair	Terpenuhinya kebutuhan Meubelair		0 jenis	0	3 jenis	34.013.600	-	-	3 jenis	34.013.600
1.20.33.02.24	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Terlaksananya Pemeliharaan Mobil Dinas/ Operasional		9 kali	71.143.400	2 jenis	78.481.000	-	-	2 jenis	149.624.400
1.20.33.02.26	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Terlaksananya Pemeliharaan Perlengkapan Gedung Kantor		12	21.256.000	12	17.500.000	-	-	12	38.756.000
1.20.33.02.28	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	Terealisasinya Pemeliharaan Peralatan Gedung Kantor		84 unit	42.982.900	84 unit	45.000.000	-	-	84 unit	87.982.900
1.20.33.02.29	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	terealisasinya Pemeliharaan Mebeleur		20 unit	1.950.000	20 unit	2.000.000	-	-	20 unit	3.950.000
1.20.33.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur (2016) Program Peningkatan Kapasitas Satuan Kerja Perangkat Daerah (2017) Program Peningkatan Kapasitas Perangkat Daerah (2018)	Persentase Keikutsertaan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Event Daerah (2016) Persentase Keikutsertaan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Event Daerah (2017) Tingkat Partisipasi Aktif Perangkat DAerah Dalam Agenda Kota (2018)	80	100	85.962.500	100%	60.000.000	100%	99.499.000	100	245.461.500
	Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Kegiatan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme		-	-	-	-	100 org	39.407.400	100 org	39.407.400
1.20.33.05.11	Fasilitasi Keperansertaan pada Even Daerah dan Hari Besar Nasional	Jumlah event daerah danhari besar nasional yang diikuti		4 kegiatan	73.962.500	4 kegiatan	50.000.000	4 kegiatan	50.000.000	4 kegiatan	173.962.500

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD						Kondisi Kinerja pada Periode Renstra SKPD	
				2016		2017		2018		2018	
				T	Rp	T	Rp	T	Rp.	T	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8		17	18	
1.20.33.05.12	Penyebarluasan Informasi Program / Kegiatan SKPD	Jumlah penyebarluasan informasi program/kegiatan perangkat daerah		2 kali	12.000.000	2 kali	10.000.000	2 kali	10.091.600	6 kali	32.091.600
1.0.4.3.01.6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Dokumen Perencanaan dan Pelaporan SKPD yang Tersusun	100	100	27.093.900	100	22.300.000	100	18.395.000	100	67.788.900
1.0.4.3.01.6.1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja BKD	Jumlah jenis dokumen yang tersusun		6 dok	10.621.300	6 dok	11.300.000	5 dok	10.435.000	17 dok	32.356.300
1.0.4.3.01.6.4	Penyusunan Perencanaan dan Kegiatan Anggaran	Jumlah jenis dokumen yang tersusun		6 dok	10.613.000	6 dok	11.000.000	6 dok	7.960.000	18 dok	29.573.000
1.0.4.3.01.6.5	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah jenis dokumen yang tersusun		3 dok	5.859.600	-	-	-	-	3 dok	5.859.600

Tabel 6.1.6  
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, dan Pendanaan Indikatif Program / Kegiatan  
Urusan Administarsi Umum Perkantoran Tahun 2019 - 2021  
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD	
				2019		2020		2021		T	Rp
				T	Rp	T	Rp	T	Rp		
1	2	3	4	11	12	13	14	15	16	17	18
4.05.01	Badan Kepegawaian Daerah										
4.05.01.01	Program Pelayanan Perkantoran	Persentase kecukupan pelayanan perkantoran	80	100	1.594.494.100	100	1.787.400.000	100	1.858.995.000	100	5.240.889.100
	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	Jumlah jenis ATK yang tersedia		68 jenis	169.591.300	68 jenis	217.500.000	68 jenis	235.750.000	68 jenis	652.500.000
		Jumlah jenis barang cetakan yang tersedia		15 jenis		16 jenis		16 jenis		16 jenis	
		Jumlah Lembar Penggandaan		93.000 lembar		155.000 lembar		160.000 lembar		408.000 lembar	
		Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang tersedia		720 buah		720 buah		720 buah		208 buah	
		Jumlah dos/kotak makanan dan minuman yang tersedia		990 dos		1500 dos		1500 dos		8498 dos	
	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Jumlah Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti		45 kali	972.402.800	45 kali	975.000.000	45 kali	995.000.000	275 kali	2.942.402.800
	Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana Perkantoran	Jumlah rekening yang terbayarkan dalam 12 bulan		2 rekening	430.000.000	3 rekening	562.900.000	3 rekening	590.745.000	3 rekening	1.643.645.000

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD	
				2019		2020		2021		T	Rp
				T	Rp	T	Rp	T	Rp		
1	2	3	4	11	12	13	14	15	16	17	18
		Jumlah kendaraan dinas yang dibayarkan pajaknya		7 unit		7 unit		7 unit		7 unit	
		Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi		-		1 unit		1 unit		4 unit	
		Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi		32 unit		32 unit		32 unit		32 unit	
		Jumlah perlengkapan bangunan kantor yang terpelihara		96 unit		96 unit		96 unit		96 unit	
		Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara		164 unit		164 unit		164 unit		164 unit	
		Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang terpelihara		2 unit		2 unit		2 unit		2 unit	
	Penyusunan dan Pelaporan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah	Jumlah jenis dokumen ketatalaksanaan yang tersusun		4 dokumen	15.000.000	4 dokumen	30.000.000	4 dokumen	35.000.000	12 dokumen	85.000.000
	Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun		4 dokumen	7.500.000	4 dokumen	8.000.000	4 dokumen	8.500.000	12 dokumen	24.000.000
	Program Peningkatan Kapasitas Perangkat Daerah	Tingkat Partisipasi Perangkat daerah dalam agenda kota	100	100%	3.934.945.500	100%	4.022.000.000	100%	4.225.000.000	100%	12.108.825.500
	Pengelolaan Administrasi dan Kelengkapan Kepegawaian	Jumlah event Daerah dan Hari Besar Nasional yang diikuti		4 kegiatan	3.923.120.000	4 kegiatan	4.000.000.000	4 kegiatan	4.200.000.000	12 kegiatan	12.041.825.500
		Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan honorarium/gaji		84 orang		83 orang		80 orang		247 orang	
	Pengelolaan Publikasi dan Informasi Perangkat Daerah	Jumlah Publikasi Program/ Kegiatan Perangkat Daerah		2 kali	11.825.500	2 kali	22.000.000	2 kali	25.000.000	6 kali	67.000.000

Kode	program dan kegiatan	indikator Kinerja Program (Outcome) & Kegiatan (Output)	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD	
				2019		2020		2021		T	Rp
				T	Rp	T	Rp	T	Rp		
1	2	3	4	11	12	13	14	15	16	17	18
4.05.01.03	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Dokumen Perencanaan dan Pelaporan OPD yang Tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan	100	100	18.000.000	100	40.000.000	100	33.000.000	100	91.000.000
4.05.01.03.01	Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah	Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun  Jumlah Sistem Informasi Perencanaan dan Pelaporan yang Tersedia		12 dokumen	18.000.000	12 dokumen	40.000.000	12 dokumen	33.000.000	36 dokumen	91.000.000



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SUYOTO , S.Pd, M.Pd.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar  
Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**

Nama : Drs.Santoso, M.Pd  
Jabatan : Walikota Blitar  
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA** akan berjanji mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 4 Januari 2021


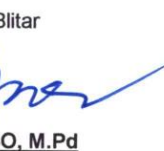
Walikota Blitar,  
  
Drs. SANTOSO, M.Pd

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
  
SUYOTO, S.Pd, M.Pd.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196310141984031004

**PERJANJIAN KINERJA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR  
TAHUN 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai dengan Kompetensinya	95 %
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50 %

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.840.8700726	Urusan Kepegawaian
2	Program Kepegawaian Daerah	10.597.568.500	Terbagi menjadi 2 urusan, yaitu 1. Urusan Kepegawaian dengan pagu anggaran Rp. 7.795.594.500 2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan pagu anggaran Rp. 2.801.974.000
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	127.941.600	Urusan Pendidikan dan Pelatihan

  
 Walikota Blitar  
  
**Drs. SANTOSO, M.Pd**

Blitar, 4 Januari 2021  
 Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
 Kota Blitar  
  
**SUYOTO, S.Pd, M.Pd.**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 196310141984031004

PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :


Nama : KUSNO, S.Sos  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar  
Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**

Nama : Drs.Santoso, M.Pd  
Jabatan : Walikota Blitar  
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA** akan berjanji mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 28 Oktober 2021



Walikota Blitar,  
  
Drs. SANTOSO, M.Pd

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
  
KUSNO, S.Sos  
Pendidik Tk. I  
NIP. 196707221992021002

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR  
TAHUN 2021**

NO	KINERJA UTAMA/TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80
2	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai dengan Kompetensinya	95 %
3	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50 %

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.952.105.576	
2	Program Kepegawaian Daerah	4.220.050.600	Terbagi menjadi 2 urusan, yaitu 1. Urusan Kepegawaian dengan pagu anggaran Rp. 1.892.704.700 2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan pagu anggaran Rp. 2.327.345.900
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	134.938.600	Urusan Pendidikan dan Pelatihan

  
 Walikota Blitar  
  
**Drs. SANTOSO, M.Pd**

Blitar, 28 Oktober 2021  
 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar  
  
**KUSNO, S.Sos**  
 Pembina Tk. I  
 06707221992021002



**RENCANA KINERJA TAHUNAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR  
TAHUN 2021**

TUJUAN RENSTRA			SASARAN RENSTRA			PROGRAM				KEGIATAN				SUB KEGIATAN			
URAIAN	INDIKATOR	TARGET 2021	URAIAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET 2021	URAIAN	INDIKATOR PROGRAM	TARGET 2021		URAIAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2021		URAIAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET 2021	
								K	Rp.			K	Rp.			K	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Meningkatkan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,00	1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	250	Program Kepegawaian Daerah	Persentase peningkatan pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	45,00	7.209.481.400	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase usulan Formasi ASN	8,90%	2.675.560.400	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan	199 orang	1.987.095.700
												Jumlah Dokumen Formasi ASN			1 dokumen		
												Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS			199 dokumen		
												Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan			20 kartu		
												Jumlah peserta rapat kebutuhan ASN			100 orang		
												Jumlah seleksi Penerimaan ASN			1 kali		
												Jumlah SK Pengangkatan ASN			186 SK		
												Jumlah SK pengangkatan Calon ASN		199 SK			
												Jumlah SK Pemberhentian dan Perpanjangan PTT		81 SK			
												Persentase layanan pensiun tepat waktu		100%	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit	
			Jumlah pensiun yang memperoleh tunjangan hari tua (THT) dan pensiun bulanan	141 orang													
			Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP	200 orang													
				Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan	141 SK												
				Persentase peningkatan data kepegawaian yang valid	53,00	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian	720 org	206.112.900								
							Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian	1450 org									
						Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan	70%	835.803.500	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK	2100 orang	835.803.500				
					Jumlah peserta sosialisasi kepegawaian						75 orang						
						Jumlah SK penempatan ASN	500 orang										
						Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya	55,00%	761.329.400	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang dievaluasi	1500 SKP	761.329.400				
											Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	8 orang					
											Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja	3000 orang					
											Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan	200 orang					
											Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan	5 kali					
											Jumlah Karis/Karsu yang terbit	50 buah					
											Jumlah LHKPN yang dilaporkan	180 orang					

TUJUAN RENSTRA			SASARAN RENSTRA			PROGRAM				KEGIATAN				SUB KEGIATAN			
URAIAN	INDIKATOR	TARGET 2021	URAIAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET 2021	URAIAN	INDIKATOR PROGRAM	TARGET 2021		URAIAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2021		URAIAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET 2021	
								K	Rp.			K	Rp.			K	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
															Jumlah LP2P yang dilaporkan	2000 orang	
															Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti	250 orang	
															Jumlah Peserta Pemanapan tugas	200 orang	
															Jumlah Peserta Peningkatan Motivasi Pegawai	400 orang	
															Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian	300 orang	
															Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti	80%	
															persentase ijin cerai yang ditindaklanjuti	80%	
			2. Meningkatnya Kompetensi ASN	Peningkatan Persentase ASN yang Mengikuti Diklat Struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan Kapasitas ASN	9,62%		Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	39,12		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	7,00%	306.262.300	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	70 orang	306.262.300
							Persentase peningkatan ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	39,66			Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat	7,00%	2.630.525.800	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/ Pelatihan Dasar bagi CPNS daerah	187 orang	2.630.525.800
															Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural	10 orang	
															Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/ Sosial Kultural/Uji Kompetensi (EDD)	180 orang	
															Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti Uji Kompetensi/Sertifikasi Kompetensi	0	
															Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat	1 dokumen	
															Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test	0	
						Program pengembangan SDM	Peningkatan Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,60	127.941.600	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1,20%	127.941.600	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemertintahan	Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti	98%	127.941.600
															Persentase ASN mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti	90%	
															Jumlah ASN yang dipetakan kompetensinya	200 org	



## PENGUKURAN KINERJA

Nama OPD : Badan Kepegawaian Daerah

Tahun Anggaran : 2021

Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Professionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80	78,54	98,17
Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	95%	95,80%	100,84%
Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	50%	97,18%	194,36%

Jumlah Anggaran Program Tahun 2021 : Rp. 15.580.243.976,00

Jumlah Realisasi Anggaran Program Tahun 2021 : Rp. 13.352.689.779,00

Persentase Capaian Program Tahun 2021 : 85,70%

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Bontar



NIP. 19670722 199202 1002









**LAPORAN  
KINERJA  
INSTANSI  
PEMERINTAH  
( L K J i P )**

**2021**