



PEMERINTAH KOTA BLITAR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



LKjIP

**LAPORAN
KINERJA
INSTANSI
PEMERINTAH** **20
16**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 dapat diselesaikan.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama tahun anggaran 2016, amanah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 serta berpedoman pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja instansi dan pelaporan kinerja instansi pemerintah maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016. Hal ini semata-mata kita tunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes.


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 Walikota 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 Strategik yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian LKj IP Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Blitar, Pebruari 2017

**Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BLITAR**


SUYOTO, S.Pd, M.Pd
Pembina Tingkat I
NIP. 19631014 198403 1 004

EXECUTIF SUMMARY

Dalam upaya mencapai keselarasan dengan Visi dan Misi Kota Blitar, yang mana sejalan dengan tujuan Badan Kepegawaian Daerah, yaitu “Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menyelenggarakan Program dan Kegiatan sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran setiap tahunnya.

Pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dimaksud akan dicapai melalui sasaran – sasaran kinerja, yaitu : (1) Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur; (2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur; (3) Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian

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

1. Prosentase rekrutmen, penempatan dan promosi pagawai sesuai kompetensi
2. Prosentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Teknis/ Fungsional dan Struktural
3. Nilai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

Dari indikator kinerja utama tersebut dapat diukur pencapaiannya dan dibandingkan sehingga dapat diketahui capaian dalam indikator kinerjanya. 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 (LKj IP)

DAFTAR ISI

Sampul	i
Kata Pengantar	ii
Executif Summary	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	2
1.3 Maksud dan Tujuan Penyusunan	5
1.4 Dasar Hukum	6
1.5 Aspek-Aspek Strategis	7
1.6 Isu-Isu Strategis	8
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	9
2.1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021	9
2.1.1 Visi dan Misi	9
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Serta Cara Mencapainya	10
2.2 Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	11
2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR	15
3.1 Pengukuran Capaian Kinerja / Sasaran	15
3.2 Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2016	16
3.3 Akuntabilitas Keuangan	53
3.3.1 Analisa Efektivitas	54
3.3.2 Analisa Efisiensi	54
BAB IV PENUTUP	56
4.1 Kesimpulan	56
4.2 Langkah Perbaikan	56
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	3
Tabel 1.2	Pegawai Berdasarkan Eselon.....	3
Tabel 2.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016.....	13
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016.....	14
Tabel 3.1	Pencapaian Indikator Kegiatan Sasaran I.....	18
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	20
Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Penyusunan Rencana Pembinaan Karir Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	20
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Penempatan PNS.....	21
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Penempatan PNS Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	21
Tabel 3.6	Capaian Indikator Kinerja Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	22
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA	22
Tabel 3.8	Capaian Indikator Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	22
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	23
Tabel 3.10	Capaian Indikator Kinerja Seleksi Penerimaan CPNS.....	24
Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	24
Tabel 3.12	Capaian Indikator Kinerja Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN.....	26
Tabel 3.13	Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	26
Tabel 3.14	Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Disiplin Pegawai.....	27
Tabel 3.15	Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	28
Tabel 3.16	Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	29
Tabel 3.17	Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA.....	29
Tabel 3.18	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1.....	30
Tabel 3.19	Perbandingan Kinerja tahun 2016 dengan Kinerja Tahun Sebelumnya ..	31
Tabel 3.20	Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra	31
Tabel 3.21	Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran I	32
Tabel 3.22	Pencapaian Indikator Kegiatan Sasaran II Pada Tahun 2016.....	36
Tabel 3.23	Analisis Capaian Indikator Kinerja Sub Indikator Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah.....	37
Tabel 3.24	Jumlah Pegawai yang Memiliki Sertifikat Manajerial Tahun 2014 – 2016	38

Tabel 3.25	Rekapitulasi Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional.....	39
Tabel 3.26	Perbandingan Rekapitulasi Pelaksanaan Teknis dan Fungsional	40
Tabel 3.27	Rekapitulasi Pelaksanaan Pengujian Kesehatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016	41
Tabel 3.28	Perbandingan Rekapitulasi Pelaksanaan Pengujian Kesehatan Pegawai Tahun 2014 – 2016.....	42
Tabel 3.29	Akumulasi Penilaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016.....	42
Tabel 3.30	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja dengan Tahun Sebelumnya	43
Tabel 3.31	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2.....	43
Tabel 3.32	Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra	44
Tabel 3.33	Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran II	44
Tabel 3.34	Rekapitulasi Hasil Polling Pelayanan Tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.....	46
Tabel 3.35	Perbandingan Nilai Mutu Pelayanan dengan Kinerja BKD.....	46
Tabel 3.36	Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawain pada Sasaran III.....	47
Tabel 3.37	Perbandingan realisasi kinerja Pengembangan Administrasi Kepegawaian sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra	48
Tabel 3.38	Perbandingan realisasi kinerja Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra.....	50
Tabel 3.39	Perbandingan realisasi kinerja Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra	51
Tabel 3.40	Perbandingan realisasi kinerja Pemberhentian Pegawai yang Pensiun sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra.....	52
Tabel 3.41	Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran III.....	52
Tabel 3.42	Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2016.....	53
Tabel 3.43	Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016.....	54
Tabel 3.44	Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016.....	54
Tabel 3.45	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	55

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Terselenggaranya *good governance* merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, untuk mewujudkan pencapaian tujuan serta cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategik, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan dan peningkatan kualitas aparatur menjadi tantangan bagi penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan dan peningkatan kualitas Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi public dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governence*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena peningkatan kualitas Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penyelenggara pemerintah.

Penerapan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efesien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap isntansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP).

Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumberdaya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan kinerja dibuat untuk memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai Pengelola Manajemen Kepegawaian dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Blitar serta Peraturan Walikota Blitar Nomor 38 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem



Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai instansi pemerintah dan unsur penyelenggara Negara diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016, 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 2016. 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 LKj IP didasarkan pada lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing bidang yang ada ditugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam Pengelolaan Manajemen Aparatur di Pemerintah Kota Blitar sesuai dengan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2016 dengan mengetengahkan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud.

1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah. Kelembagaan menyangkut aspek organisasi, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana. Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Walikota Blitar Nomor 38 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang berisikan uraian tugas Kepala Badan, Sekretariat, Bidang, Sub bagian dan Sub bidang Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, maka dalam pelaksanaannya kedudukan Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur pendukung Walikota Blitar dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Blitar melalui Sekretaris Daerah. Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar terdiri dari:

1. Kepala Badan



2. Sekretariat
3. Bidang Formasi dan Mutasi Pegawai
4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
5. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah sampai akhir tahun 2016 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 38 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Latarbelakang pendidikan PNS bervariasi mulai Pendidikan Dasar (SD) sampai dengan Sekolah Menengah Pertama hingga Strata2 (S2). Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel.1.1.
Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S2	3 Orang
2.	S1	16 Orang
3.	D-IV	1 Orang
4.	D-III	4 Orang
5.	SMA	13 Orang
6.	SMP	- Orang
7.	SD	1 Orang
JUMLAH		38 Orang

Sumber : Bagian Kepegawaian Daerah 31 Desember 2016

Sedangkan terkait dengan tenaga struktural dan staf yang ada di Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut:

Tabel.1.2
Pegawai Berdasarkan Eselon

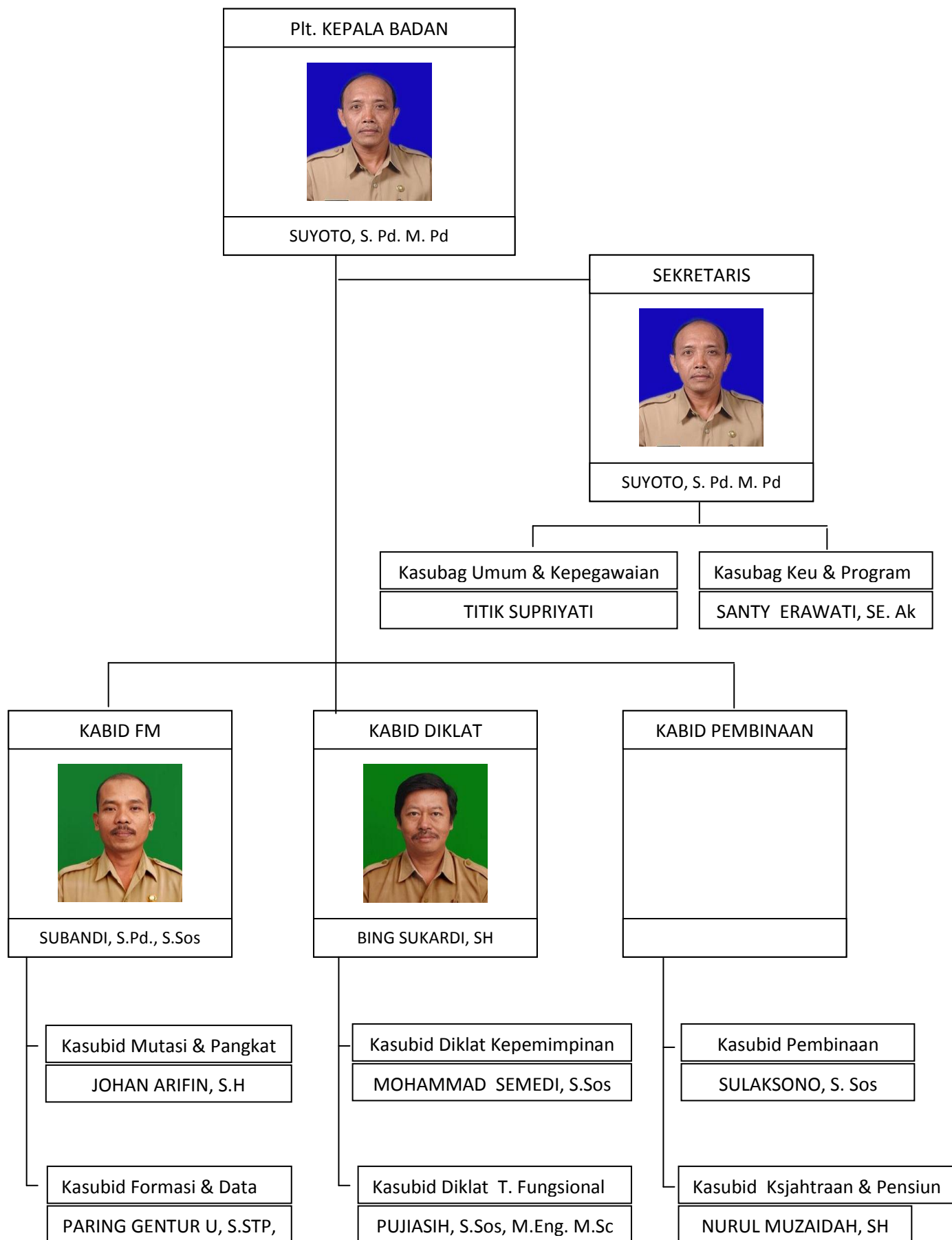
NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Eselon II.A	0 Orang
2.	Eselon III.A	1 Orang
3.	Eselon III.B	2 Orang
4.	Eselon IV.A	8 Orang
5.	Fungsional Umum (Staf)	27 Orang
JUMLAH		38 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember i 2016

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian Kota Blitar maka dapat dilihat Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Blitar, sebagai berikut :



Grafik 1.1
Bagan Struktur Organisasi BKD Kota Blitar



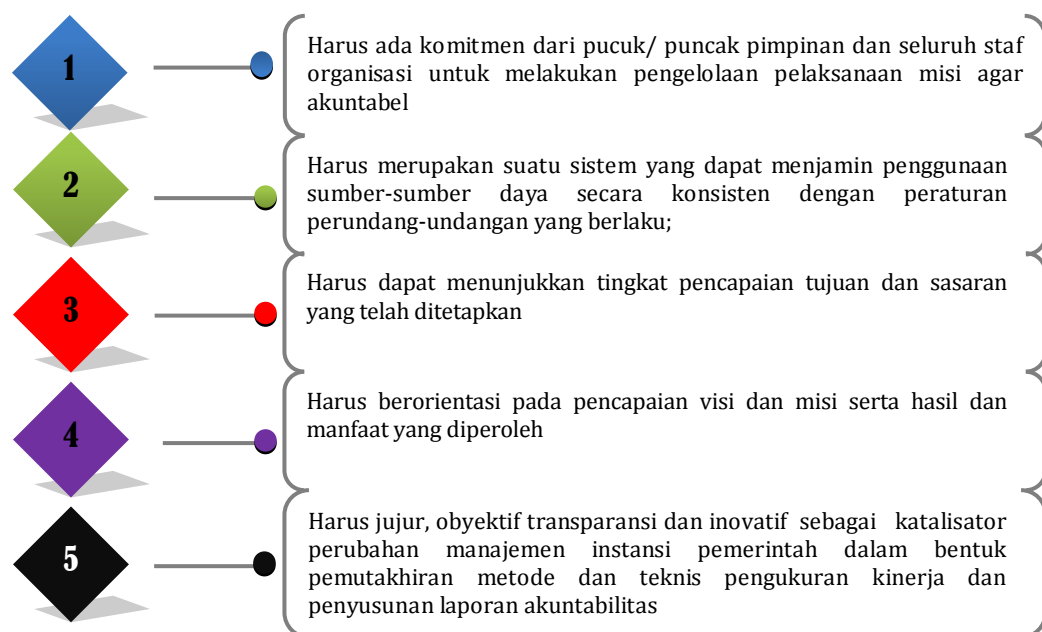


1.3 Maksud Dan Tujuan Penyusunan

Maksud dan Tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seorang atau pemimpin kolektif lembaga/ instansi kepada Walikota sebagai pemberi mandat/ amanah sekaligus sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang disampaikan secara periodik dan bermanfaat untuk :

- a. Mengetahui dan menilai kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya dibidang kepegawaian;
- b. Menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Pertanggungjawaban ini dilakukan secara periodik dan setiap akhir tahun dengan mengacu pada Prinsip-prinsip Akuntabilitas, yaitu:



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang baik diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Peningkatan akuntabilitas instansi;
- b. Umpan balik bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah;
- c. Peningkatan perencanaan di segala bidang, baik perencanaan program/ kegiatan maupun perencanaan penggunaan sumberdaya organisasi/ instansi;
- d. Meningkatkan kredibilitas instansi/ organisasi dimana instansi yang lebih tinggi dan akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi;
- e. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab instansi;
- f. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik, sesuai ketentuan peraturan



- perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
- g. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.

1.4 Dasar Hukum

1. Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
8. 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);
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



12. 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;
13. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
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 (RPJM) Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021
16. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah
17. Peraturan Walikota Blitar Nomor 38 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

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 (Depdagri, Setkab, BKN, 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 Is-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 pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Blitar untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan instansi-instansi terkait;
5. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai;
6. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan seperti belum dimilikinya gedung diklat dan sarana penunjangnya mengakibatkan tidak optimalnya hasil yang dicapai dan terjadi pembengkakan penganggaran kegiatan;
7. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (*diklat, tugas belajar dan assessment*);
8. Pengembangan sistem *reward & punishment* melalui peningkatan kesejahteraan pegawai dan;
9. 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 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, rencana strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan strategik lokal, nasional dan global.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021 merupakan dokumen perencanaan tentang Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 sampai dengan 2021, berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai melalui Visi, Misi Kota Blitar dibidang kepegawaian, Tujuan dan Sasaran Strategis.

2.1.1 Visi dan Misi Kota Blitar

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah dari Pemerintah Kota Blitar, dalam menetapkan tujuan yang mengacu pada visi Kota Blitar dengan memperhatikan fungsi dan tugas pokok.

Visi Kota Blitar Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Blitar terpilih periode tahun 2016-2021 adalah “ ***Masyarakat Kota Blitar Semakin Sejahtera Melalui APBD Pro Rakyat Pada Tahun 2021***”. Dengan 6 (enam) misi untuk mendukung pencapaian visi tersebut, yaitu :

1. Meningkatkan aktualisasi nilai – nilai religius dalam kehidupan bermasyarakat.
Dengan tujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kerukunan umat beragama
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang cerdas dan berdaya saing yang tinggi. Dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengetahuan masyarakat
3. Meningkatkan kemandirian ekonomi yang berorientasi pada industri pariwisata dan ekonomi kreatif yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan;
Dengan tujuan:
 - a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi;
 - b. Memantapkan pengembangan industri pariwisata daerah dan ekonomi kreatif;
 - c. Meningkatkan efektivitas penanggulangan kemiskinan dan kualitas kesejahteraan sosial masyarakat;
 - d. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup, infrastruktur dan penataan ruang.



4. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang berbasis sistem pelayanan berkualitas dan partisipatif;

Dengan tujuan:

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat;
- b. Meningkatkan kualitas infrastruktur permukiman yang sehat dan layak;

5. Meningkatkan keharmonisan sosial dengan semangat Rukun Agawe Santoso;

Dengan tujuan :

- a. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat yang tertib dan tentram.

6. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan profesional

Dengan tujuan:

- a. meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Blitar adalah misi ke-6 yaitu "***Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional*** "

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Serta Cara Mencapainya

Untuk mewujudkan Misi Kota Blitar di bidang kepegawaian, perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional.

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah adalah meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal – hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus



memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indicator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah adalah :

- a. Meningkatnya kualitas penataan aparatur;
- b. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur;
- c. Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian.

2.2 Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 ditetapkan 7 **(tujuh) program, dan 38 (tiga puluh delapan) kegiatan** dengan mengacu kepada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, dengan perincian sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, SumberDaya Air dan Listrik
- Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional
- Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor
- Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman
- Kegiatan Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah
- Kegiatan Penyediaan Jasa Perkantoran

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
- Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
- Kegiatan Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional
- Kegiatan Pemeliharaan Rutin / Berkala Perlengkapan Gedung Kantor
- Kegiatan Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor
- Kegiatan Pemeliharaan Rutin / Berkala Meubelair

3. Program Peningkatan Kapasitas Satuan Kerja Perangkat Daerah

- Kegiatan Fasilitasi Keperansertaan Pada Event Daerah dan Hari Besar Nasional
- Kegiatan Penyebarluasan Informasi / Program



4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

- Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun
- Kegiatan Penyusunan Perencanaan Kegiatan dan Anggaran

5. Program Fasilitas Pindah / Purna Tugas PNS

- Kegiatan Pemulangan Pegawai yang Pensiun

6. Program Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah;
- Kegiatan Pengujian Kesehatan Pegawai;

7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

- Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
- Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS
- Kegiatan Penempatan PNS
- Kegiatan Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar
- Kegiatan Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
- Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
- Kegiatan Pembangunan / Pengembangan Informasi Kepegawaian
- Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
- Kegiatan Pengembangan Administrasi Kepegawaian
- Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
- Kegiatan Pembinaan Disiplin Pegawai
- Kegiatan Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional

2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Perjanjian Kinerja adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan 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 dankinerja 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 perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2016 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2016. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2016 terdiri dari 3 (tiga) sasaran yaitu :

Tabel 2.1
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah
Tahun 2016

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	Prosentase Rekrutmen, Penempatan, dan Promosi Pegawai yang sesuai Kompetensi	60%
2	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Teknis/Fungsional dan Struktural	10%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Bernilai Baik

Untuk lebih jelas mengenai keterkaitan sasaran strategis, indikator kinerja dan program yang melingkupinya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.2
PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2016

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SEBELUM BERUBAH		SETELAH BERUBAH	
				PROGRAM	ANGGARAN	PROGRAM	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	Prosentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Pegawai sesuai dengan Kompetensinya	60%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 5.207.143.250	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 5.294.563.531
2	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Prosentase Aparatur yang Mengikuti Diklat Struktural dan Teknis/Fungsional	10%	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Rp. 1.881.132.763	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Rp. 1.856.233.284
3	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Layanan	Baik	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Rp. 258.916.450	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Rp. 264.433.150
				Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas	Rp. 118.055.600	Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas	Rp. 118.055.600
				Program Penyelenggaraan administrasi perkantoran	Rp. 3.417.952.235	Program Penyelenggaraan administrasi perkantoran	Rp. 3.851.542.500
				Program pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 27.251.500	Program pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 27.093.900
Jumlah Anggaran					Rp. 10.910.451.798		Rp. 11.411.921.965

BAB III

Akuntabilitas Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selaku pengemban amanah masyarakat di bidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat



pecapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2016-2021 maupun Renja Tahun 2016. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1 Pengukuran Capaian Kinerja / Sasaran

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk membandingkan keberhasilan nyata pelaksanaan kegiatan dengan tingkat hasil yang diharapkan. Pengukuran kinerja dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2016-2021. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian (*assessment*) yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau proses penyusunan kebijakan/ program/ kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Pengukuran kinerja kegiatan dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, yakni dengan cara memanfaatkan data kinerja yang diperoleh dari dua sumber yaitu:

- a) Data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada baik laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya.



- b) Data eksternal, digunakan sepanjang relevan dengan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

85 s/d 100 : Sangat Berhasil

70 s/d <85 : Berhasil

55 s/d <70 : Cukup Berhasil

0 s/d < 55 : Kurang Berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100.

Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0.

3.2 Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2016

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam menganalisa dan mengukur kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi Kota Blitar di bidang kepegawaian, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk tahun anggaran 2016 ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 sebanyak 7 (tujuh) Program dan 38 (tiga puluh delapan) kegiatan.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2016 telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahun 2016 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2016, adapun seluruh capaian kinerja dan evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

- **Sasaran Strategis I (Pertama) : Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur**

Sasaran
Strategis 1

Meningkatnya Penataan Aparatur

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi, hal tersebut berpengaruh terhadap penataan aparatur yang kompeten sesuai dengan kompetensi keilmuan yang dimiliki.



Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh 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 Prosentase 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 2016 Pemerintah Kota Blitar telah melaksanakan *Assessment talent mapping* bagi pejabat eselon III dan pejabat eselon IV. Di tahun 2016, Pemerintah Kota Blitar juga telah melaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kota Blitar yang merupakan rangkaian kegiatan sampai dengan akhir tahun 2016. Pada akhir tahun 2016 Pemerintah Kota Blitar telah melaksanakan rotasi dan mutasi secara menyeluruh untuk seluruh pegawai struktural dan fungsional umum yang ada di Pemerintah Kota Blitar, 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.

Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensi

**Tabel 3.1
Pencapaian Kegiatan Sasaran I**

NO	KEGIATAN	SATUAN	TARGET	INDIKATOR KINERJA	REALISASI	CAPAIAN KINERJA	KET
1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	Kelompok	3	Rumusan Formasi Pegawai	3	100	
2	Penempatan PNS	Orang	600	Pelaksanaan pengisian dan penataan formasi sesuai organisasi dan kompetensi	1.732	288,67	
3	Koordinasi dan Sosialisasi Jabatan Fungsional	kegiatan	1	Pelaksanaan sosialisasi jabatan fungsional	1	100	
4	Pembangunan/ Pengembangan	SKPD	2	Peremajaan dan digitalisasi data	2	88,75	

	Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Unit	40	pegawai Pengurusan KPE	31		
5	Seleksi Penerimaan CPNS	kegiatan	1	Tahapan seleksi penerimaan CPNS Daerah	1	100	
6	Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Orang	2	Fasilitasi tahapan seleksi penerimaan praja IPDN	2	100	
7	Pembinaan Disiplin Pegawai	Buah	20	Penerbitan surat ijin/ surat keterangan cerai	11	60,06	
		Buah	100	Karis / Karsu	82		
		Orang	17	Penanganan pegawai indisipliner	15		
		Orang	2.916	Laporan LP2P	2.916		
		Orang	4.050	Evaluasi kinerja pegawai	3.969		
		kegiatan	2	Sosialisasi kepegawaian	0		
		kegiatan	8	Siraman rohani	6		
		kegiatan	2	Pemantapan/penekanan tugas	0		
		kegiatan	8	Sidak	5		
		kegiatan	2	Penerbitan izin dinas ke luar negeri	0		
		Unit	10	Pengadaan finger print	10		
8	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	Paket	3.969	Pelaksanaan pemberian sepatu kerja pegawai	0	49,82	
		Paket	3.969	Pelaksanaan pemberian seragam hitam putih pegawai	3.955		
Rata – rata capaian sasaran						110,92	

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil dari capaian diatas dpata dilihat pada penjelasan dibawah:

a. Indikator Kinerja Kegiatan “Penyusunan Rencana Pembinaan Karir”

Pada Penyusunan rencana pembinaan karir, Pemerintah Kota Blitar diawal tahun perencanaan 2016 merencanakan untuk target kinerja menjadi 3 kelompok yaitu kelompok tenaga pendidikan, tenaga kesehatan dan fungsional tertentu. Pembagian kelompok tersebut dirasa sudah mengakomodir seluruh kelompok yang ada. Pembagian menjadi kelompok-kelompok tersebut memudahkan pembagian aparatur sipil negara ke dalam pembagian lebih kecil dan mempermudah dalam penanganannya. Sampai akhir tahun perencanaan tahun 2016 target yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan maksimal.



Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Penyusunan Rencana Pembinaan Karir

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	Terpenuhinya 3 kelompok jabatan	3 klmpk	3 klmpk (100%)	3 klmpk (100%)	3 klmpk (100%)	3 klmpk (100%)	3 klmpk (100%)

Pembagian kelompok tersebut dirasa sudah mengakomodir seluruh kelompok yang ada. Pembagian menjadi kelompok – kelompok tersebut memudahkan pembagian aparatur sipil negara ke dalam pembagian lebih kecil dan mempermudah dalam penanganannya.

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Penyusunan Rencana Pembinaan Karir Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Terpenuhinya 3 kelompok jabatan dalam penyusunan rencana pembinaan karir	Kelompok	3	3	100	18	3	16,67

Pada indikator kinerja penyusunan rencana pembinaan karir dengan indikator capaian kinerjanya terpenuhinya 3 kelompok jabatan mammpu direalisasikan dengan baik tahun 2016, capain yang terealisasi pada tahun 2016 merupakan 16,67% dari kondisi akhir yang direncanakan dalam rencana strategis di tahun 2021.

b. Indikator Kinerja Kegiatan “Penempatan PNS”

Pada kegiatan penempatan PNS dititik beratkan pada pelaksanaan pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kebutuhan orang, kompetensi dan organisasi. Pada awal tahun perencanaan kegiatan ini ditargetkan untuk 600 orang pegawai yang mengalami penempatan di tahun 2016. Namun karena adanya tuntutan mengenai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Kota Blitar sesuai dengan amanat Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 maka sampai akhir tahun 2016 mengeluarkan Surat Keputusan (SK) penempatan untuk 1.732 buah untuk fungsional umum dan eselon yang ditempatkan di seluruh SKPD yang ada di Kota Blitar.



Tabel 3.4
Capaian Indikator Kinerja Penempatan PNS

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Penempatan PNS	Jumlah ASN yang mengikuti pengisian dan penataan formasi sesuai dengan orang, kompetensi dan organisasi	600 SK	4 (0,6%)	35 (5,8%)	185 (30,8%)	1508 (251,3%)	1732 (288,67%)

Besarnya jumlah penempatan PNS tersebut karena pengaruh dari peraturan perundang – undangan yang mengharuskan di akhir tahun 2016 Pemerintah Kota Blitar harus sudah mengakomodir amanat dari Undang – undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan melantik pejabat struktural sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pemerintahan yang baru sesuai dengan peraturan.

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Penempatan PNS
Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Terlaksananya pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kompetensi dan organisasi dalam rangka penempatan PNS	orang	600	1.732	288,67	3.600	1.732	48,11

Pencapaian indikator kinerja pada tahun ini melebihi dari target yang ditetapkan, hal tersebut karena diharuskannya adanya penataan pegawai sesuai dengan amanat undang – undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengisyaratkan bahwa paling lambat pada tahun 2016 pemerintah Kabupaten/Kota diseluruh Indonesia harus menyesuaikan dengan Struktur Organisasi dan Tata Laksana baru yang ditetapkan, sehingga untuk menindaklanjuti hal tersebut pada tanggal 28 Desember 2016 pemerintah Kota Blitar melakukan penempatan PNS sesuai dengan hal tersebut.

c. Indikator Kinerja “Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional”

Kegiatan koordinasi dan pembinaan jabatan fungsional di Kota Blitar direalisasikan dengan perencanaan dan pelaksanaan sosialisasi jabatan fungsional. Pada tahun 2016 direncanakan dan di targetkan untuk kegiatan sosialisasi jabatan



fungsional sebanyak 1 kali dalam 1 tahun dan sudah terealisasi dengan baik pada tribulan I tahun 2016.

Tabel 3.6
Capaian Indikator Kinerja Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Terlaksananya sosialisasi jabatan fungsional	1 kali	-	-	1 kali (100%)	-	1 kali (100%)

Capaian kinerja pada tahun 2016 ini jika dibandingkan dengan perencanaan yang ada di rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Terlaksananya Sosialisasi Jabatan fungsional Dalam Rangka Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	kegiatan	1	1	100	6	1	16,67

Pada pelaksanaan tahun 2016 merupakan fase awal dari pelaksanaan renstra Badan Kepegawaian Daerah sehingga capaian terhadap rencana strategis hanya tercapai 16,67% di akhir tahun perencanaan

d. Indikator Kinerja “Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah”

Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah adalah sistem pengembangan dan pengelolaan data kepegawaian atau yang lebih dikenal dengan dengan aplikasi “SIAP” atau Sistem Informasi Aplikasi Kepegawaian. Dari data pegawai yang ada di dalam aplikasi dapat dikembangkan menjadi beberapa kebutuhan administrasi kepegawaian yang lain.

Pada kegiatan tahun 2016 pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian mengagendakan kegiatan untuk peremajaan dan digitalisasi data pegawai untuk 2 SKPD yaitu Dinas Pendidikan dan Rumah Sakit Umum “Mardi Waluyo” serta pengurusan 40 buah Kartu Pegawai Elektronik (KPE) di BKN.



Realisasi kinerja pada tahun 2016 ini dengan agenda peremajaan dan digitalisasi pegawai untuk 2 SKPD yaitu Dinas Pendidikan dan Rumah Sakit Umum “Mardi Waluyo” dapat terealisasi dengan baik, sedangkan untuk pengurusan Kartu Pegawai Elektronik dari 40 unit kartu yang ditargetkan diurus oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, hanya terealisasi sebanyak 31 unit. Hal tersebut diakibatkan oleh besarnya permintaan dari SKPD yang memerlukan hanya mengirimkan 31 orang dari berbagai SKPD di tahun 2016 ini. Untuk lebih jelasnya mengenai realisasi dan capaian kinerja untuk indikator kinerja ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.8
Capaian Indikator Kinerja Pembangunan / Pengembangan
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Pembangunan/ pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	- Peremajaan dan digitalisas data pegawai	2 SKPD	1 (50%)	1 (50%)	-	-	2 (100%)
	- Pengurusan KPE	40 unit	0 (0%)	9 (22,5%)	12 (30%)	10 (25%)	31 (77,5)
Rata – rata capaian kinerja							88,75%

Dari hasil realisasi diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian untuk pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah hanya terealisasi 88,75%. Kondisi tersebut berbeda dengan harapan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang mengharapkan terealisasi 100%, sehingga perlu dievaluasi indikator capaian untuk tahun berikutnya sehingga bisa terealisasi sesuai dengan harapan.

Jika dibandingkan dengan perencanaan yang ada dalam rencana strategis, kegiatan ini

Tabel 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja Pembangunan / Pengembangan
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016			%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi	Target		Realisasi s/d 2016		
Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	SKPD	2	2	100	12	2	16,67	
- Peremajaan dan Digitalisasi Data Pegawai	buah	40	31	77,5	240	31	12,92	
- Pengurusan KPE								
Rata – rata capaian				88,75			14,79	

Perencanaan indikator kinerja pembangunan/ pengembangan sistem



kepegawaian selama 5 tahun direncanakan menjadi 12 SKPD dan pengurusan kartu pegawai elektronik sebanyak 24 unit. Capaian pada tahun 2016 sesuai dengan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2016 – 2021 telah tercapai 14,79% dari akhir tahun rencana.

e. Indikator Kinerja “Seleksi Penerimaan CPNS”

Seleksi penerimaan CPNS pada tahun 2016 tidak terlaksana akibat dari kebijakan pemerintah yang menerapkan moratorium, sehingga daerah mengikuti kebijakan tersebut dengan tidak melaksanakan rekrutmen pegawai untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah. Walaupun tidak terealisasi pelaksanaan penerimaan calon pegawai negeri sipil dari seleksi umum, namun tahapan koordinasi dan sosialisasi untuk penerimaan calon pegawai negeri sipil ini tetap dilaksanakan. Pada tahun 2016 terealisasi tahapan penerimaan calon pegawai negeri sipil dari Kementerian Perhubungan sebanyak 2 orang.

Tabel 3.10
Capaian Indikator Kinerja Seleksi Penerimaan CPNS

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Seleksi Penerimaan CPNS	Pelaksanaan seleksi CPNS (Tahapan)	1 kegiatan	-	-	1 (100%)	-	1 (100%)

Jika dibandingkan dengan realisasi kinerja dengan dokumen renstra, pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS masih terealisasi 16,67% dari target yang ditetapkan sampai akhir tahun perencanaan. Seperti pada penjelasan sebelumnya, bahwa kegiatan ini tidak akan terealisasi rekrutmen PNS dari kategori umum jika pemerintah pusat masih tetap melaksanakan kebijakan moratorium pegawai.

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja Seleksi Penerimaan CPNS Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Seleksi Penerimaan CPNS	kegiatan	1	1	100	6	1	16,67
Rata – rata capaian				100			16,67

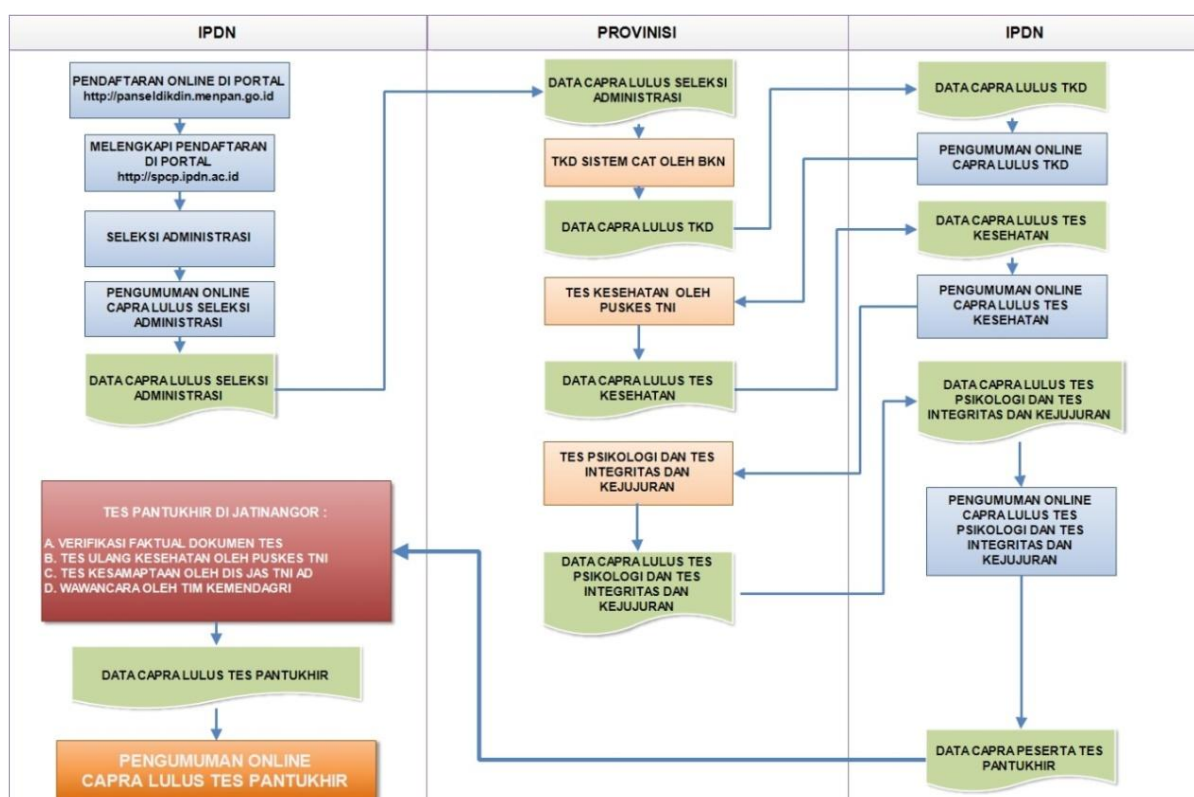
f. Indikator Kinerja “Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN”

Penerimaan praaja IPDN pada tahun 2016 berbeda dengan penerimaan praaja IPDN dengan tahun sebelumnya, karena adanya peningkatan teknologi menjadikan perekrutan praaja IPDN langsung bisa diakses oleh masyarakat luas melalui pendaftaran online melalui website resmi Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Sebelum menjadi Calon Praaja IPDN maka para calon peserta diwajibkan untuk mendaftar dan mengikuti semua tahapan tes yang akan diujikan. Jika para pendaftar/ peserta di tiap tes nya sampai dengan tes akhir memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan maka dapat dinyatakan lulus sebagai calon praaja IPDN. Begitu pula sebaliknya jika salah satu item tahapan tes yang diujikan ada yang gagal/ gugur atau tidak memenuhi syarat maka dinyatakan gagal karena sistem tahapan tes yang dilakukan IPDN dalam Seleksi Penerimaan Calon Praaja (SPCP) baru menggunakan sistem gugur. Tahapan dan materi seleksi:

1. Pendaftaran dengan sistem elektronik;
2. Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan system Computer Assisted Test (CAT);
3. Tes Kesehatan;
4. Tes Psikologi dan Tes Integritas & Kejujuran;
5. Tes Pantukhir (Di IPDN Jatinangor) meliputi :
 - o Verifikasi faktual dokumen administrasi
 - o Tes ulang kesehatan
 - o Tes Kesemaptan
 - o Wawancara

Bagan Alur Tahapan Seleksi/Tes Penerimaan Praja IPDN



Dari Badan Kepegawaian Daerah memberikan pendampingan disetiap tahapan tersebut terhadap peserta ujian dan memberikan informasi dan melakukan konsultasi dan koordinasi ke Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.12
Capaian Indikator Kinerja
Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Pemberian biaya penyelenggaraan penerimaan praaja IPDN	Fasilitasi tahapan seleksi penerimaan praaja IPDN	2 org praaja IPDN	-	2 org (100%)	-	-	2 org (100%)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 teradapat 2 praaja yang diterima di sekolah pemerintahan dalam negeri (IPDN). Keberhasilan tersebut tidak lepas dari peran aktif BKD Kota Blitar untuk memberikan informasi dan sosialisasi kepada siswa di sekolah dan peran aktif siswa serta orang tua .

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi Kinerja
Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Pemberian biaya penyelenggaraan penerimaan praaja IPDN	orang	2	2	100	150	2	1,33
Rata – rata capaian				100			1,33

g. Indikator Kinerja “Pembinaan Disiplin Pegawai”

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKD sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangkamewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran





persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS.

Indikator kinerja Pembinaan Disiplin Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah mempunyai beberapa kegiatan yang mendukung pembinaan disiplin pegawai, salah satu kegiatan – kegiatan tersebut merupakan penilaian kinerja dari aparatur sipil negara. Untuk lebih jelas mengenai kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14
Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Disiplin Pegawai

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Peningkatan disiplin Pegawai	Penerbitan surat ijin/ surat ket. Cerai	20 buah	2 (10%)	2 (10%)	4 (20%)	3 (15%)	11 (55%)
	Karis/Karsu	100 buah	18 (18%)	20 (20%)	24 (24%)	20 (20%)	82 (82%)
	Penanganan pegawai indisipliner	17 org	3 (17,64%)	5 (29,41%)	5 (29,41%)	2 (11,76 %)	15 (88,23%)
	Laporan LP2P	2.916 org	779 (26,72%)	912 (31,28%)	1.225 (38,58%)	-	2.916 (100%)
	Evaluasi kinerja pegawai	4.050 org	1.786 (44,09%)	2.183 (53,91%)	-	-	3.969 (98%)
	Sosialisasi Kepegawaian	2 kegiatan	-	-	-	-	0 (0%)
	Siraman rohani	8 kegiatan	1 (12,5%)	2 (25%)	2 (25%)	1 (12,5%)	6 (75%)
	Pemantapan/pene- katan tugas	2 kegiatan	-	-	-	-	0 (0%)
	Sidak	8 kegiatan	1 (12,5%)	2 (25%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)	5 (62,5%)
	Penerbitan izin dinas ke luar negeri	2 kegiatan	-	-	-	-	0 (0%)
	Pengadaan Finger print	10 unit	10	-	-	-	10 (100%)
Rata- rata capaian kinerja							60,06 %

Pada kegiatan pembinaan disiplin pegawai terdapat 11 indikator kinerja yang direncanakan akan dilaksanakan pada tahun 2016, namun dalam pelaksanaannya ada 3 kegiatan yang tidak terealisasi sesuai dengan indikator kerjanya, yaitu

- Sosialisasi kepegawaian yang direncanakan dilaksanakan sebanyak 2 kali tidak bisa direalisasikan dikarenakan informasi terkait kepegawaian tersebut



lebih banyak diinformasikan secara personal ataupun langsung kepada pegawai yang membidangi, sehingga dilaksanakan asistensi privat.

- Pemantapan/pelaksanaan tugas yang direncanakan dilaksanakan 2 kali, dalam pelaksanaannya tidak bisa dieralisasikan.
- Penerbitan izin dinas ke luar negeri direncanakan untuk pemberian izin 2 orang, namun karena tidak adanya usulan dari SKPD sehingga tidak terealisasi.

Tabel 3.15
Perbandingan Realisasi Kinerja Peningkatan Disiplin Pegawai
Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Peningkatan Pegawai	Disiplin kegiatan	11	8	72,72	61	8	13,11
Rata – rata capaian				72,72			13,11

Pada kegiatan ini sub indikator kegiatan yang menjadi tolok ukur tercapainya indikator kinerja peningkatan pegawai yang disiplin merupakan rencana kegiatan yang dilaksanakan rutin untuk meningkatkan disiplin pegawai.

h. Indikator Kinerja “Peningkatan Kesejahteraan Pegawai”

Peningkatan kesejahteraan pegawai dalam hal ini adalah membantu dalam penyediaan kebutuhan untuk menunjang pekerjaan, seperti pengadaan seragam kerja, pengadaan tanda pengenal, pengadaan seragam olah raga dan sepatu (training pack) dan pengadaan lainnya untuk mendukung aparatur negara untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pada tahun 2016 peningkatan kesejahteraan pegawai direncanakan untuk melakukan pengadaan sepatu kerja untuk aparatur dan seragam hitam putih. Untuk lebih jelas mengenai peningkatan kesejahteraan pegawai pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 3.16
Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Indikator Kegiatan	Indikator Capaian	Target	Realisasi				
			TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL
Peningkatan kesejahteraan pegawai	Pelaksanaan :						
	- Pemberian sepatu kerja untuk pegawai	3.969 paket	-	-	-	-	0
	- Pemberian seragam hitam putih pegawai	3.969 paket	-	-	-	3.955 paket	3.955 paket (99,65%)
Rata – rata capaian kinerja							49,82%

Dari tabel tersebut diketahui bahwa pada indikator kinerja pengadaan sepatu pegawai tidak terlaksana. Kegagalan dalam pelaksanaan indikator kinerja tersebut dipengaruhi oleh penyedia jasa yang tidak mampu menyediakan barang sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB) pengadaan sepatu kerja, selain itu waktu pelelangan yang panjang dan waktu pelaksanaan dalam penganggaran perubahan di tahun 2016 mengakibatkan semakin panjang daftar penyebab kegagalan pelaksanaan kegiatan tersebut.

Pada rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sampai dengan akhir tahun perencanaan dapat dilihat bahwa realisasi kinerja kegiatan ini tidak teretalisasi setiap tahunnya, hal tersebut disebabkan adanya kebijakan kepala daerah dalam penganggaran dan perencanaan kegiatan tersebut.

Tabel 3.17
Perbandingan Realisasi Kinerja Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Sampai Dengan Tahun 2016 Dengan Dokumen RENSTRA

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
- Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	paket	7.938	3.955	49,82	15.876	3.955	24,91
Rata – rata capaian				49,82			24,91

Pada tabel perbandingan dengan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar 2016 – 2021 dapat dihitung realisasi capaian sampai dengan tahun 2016 mencapai 24,91% dari seluruh target yang direncanakan 15.955 paket yang direncanakan untuk peningkatan kesejahteraan paket untuk penunjang disiplin pegawai, yang meliputi pemberian seragam hitam putih, pemberian sepatu



kerja, pemberian seragam soekarno looks, dan diakhir perencanaan dengan seragam keky.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan untuk capaian sasaran pertama yaitu meningkatnya kualitas penataan aparatur dengan indikator kinerja utama prosentase rekrutmen, penempatan dan promosi pegawai sesuai dengan kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.18
Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1

Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Persentase rekrutmen, penempatan dan promosi sesuai dengan kompetensinya	60	71,62	119,36

Capaian sasaran strategis pertama dengan Indikator Kinerja Utama Persentase rekrutmen, penempatan dan promosi sesuai dengan kompetensinya melampaui dari target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi capaian 71,62% dari target yang ditetapkan sebesar 60%, sehingga capaian kinerjanya mencapai 119,36%.

Dalam upaya untuk meningkatkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi pada tahun 2016 Pemerintah Kota Blitar telah melaksanakan *Assessment talent mapping* bagi pejabat eselon III pejabat eselon IV dan eselon V serta seleksi terbuka pengisian Jabatan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kota Blitar.



Assessment Talent Mapping pejabat eselon IV dan V pada tanggal 9 – 10 Nopember 2016 bertempat di Local education Center



Assessment Talent Mapping bagi pejabat eselon III pada tanggal 11 – 12 Nopember 2016 bertempat di Balai Kota Koesoemo Wicitro



Assesment Talent Mapping bagi pejabat eselon II pada tanggal 16 - 17 Juni 2016 Bertempat di Fakultas Psikologi UNAIR Surabaya



Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretariat Daerah Kota Blitar Sesi wawancara peserta seleksi dengan PANSEL Pada tanggal 23 Juni 2016 Bertempat di Ruang Samapta Loka

Bila dibandingkan dengan tahun 2015, capaian kinerja tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 0,21% seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.19
Perbandingan Kinerja tahun 2016 dengan Kinerja Tahun Sebelumnya

No	Jumlah pegawai berdasarkan jabatan	2015	2016
1.	Formasi Struktural	555	540
2.	Formasi struktural yang terisi dan memenuhi persyaratan kompetensi	535	530
3.	Fungsional Tertentu (JFU)	2.255	2.191.
4.	Fungsional Umum	1.117	1.078
5.	PNS Kota Blitar	3.907	3.799
Target IKU		0	60%
Realisasi IKU = (2+3)/5 x 100%		71,41%	71,62%
Capaian IKU = (Realisasi/Target) x 100%			119,36%

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2016, kinerja telah tercapai sebesar 75,38% sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.20
Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%	60	71,62	119,36	95	71,62	75,38

Pencapaian sasaran diatas tidak lepas dari keberhasilan pencapaian kinerja program. Pada sasaran ini dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melebihi dari yang telah ditentukan dengan nilai capaian sebesar 105,45% dan merupakan capaian yang tinggi jika dilihat dari nilai capaian yang telah diklasifikasikan pada bahan 3.1 diatas. Untuk lebih jelasnya mengenai pencapaian program dapat dilihat pada table berikut

Tabel 3.21
Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran I Meningkatnya Penataan Aparatur
Badan Kepegawaian Daerah

Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Target		Realisasi		Ket
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	
Meningkatnya Penataan Aparatur	Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensi	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	60% (target total 87%)	5.294.563.531	66,88%	2.947.865.390	Tercapai

Dari table diatas diketahui bahwa program pembinaan dan pengembangan aparatur tercapai sesuai dengan target yang ditentukan, dimana pada program tersebut terbagi menjadi 2 yang mendukung sasaran 1 dan sasaran 3, namun keduanya mampu tercapai dengan baik.

Penghitungan untuk pencapaian program tersebut adalah banyaknya indicator kinerja aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan yang telah teralisasi dibandingkan dengan banyaknya target indicator aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan yang telah ditentukan sehingga diketahui bahwa kinerja yang telah dilakukan sebesar 66,88%. Dengan realisasi dana 55,68%.

Keberhasilan sasaran Meningkatnya Penataan Aparatur dengan indikator kinerja Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Pegawai sesuai dengan Kompetensi tersebut dipengaruhi oleh:

1. 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
2. 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

3. Khusus untuk penempatan jabatan pimpinan tinggi telah diatur tata caranya dengan Seleksi Terbuka yaitu berdasarkan Peraturan Menpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengatur bagaimana menyeleksi jabatan pimpinan tinggi yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan. Peraturan tersebut diperkuat dengan Surat Edaran Mendagri Nomor 821.22/5992/sj tanggal 29 Oktober 2014 perihal Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah dan Kab/Kota
4. Koordinasi yang baik dengan masing-masing bidang pendukung pencapaian target, karena Indikator Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi dapat dicapai melalui pelaksanaan beberapa kegiatan lintas bidang

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 jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi antara lain :

1. Untuk penempatan dalam jabatan struktural, solusi yang dapat dilakukan yakni dengan melaksanakan kerjasama dengan pihak luar untuk melakukan *assessment* kompetensi dan *talent mapping* terhadap pejabat struktural dan fungsional umum
2. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki Tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
3. Menggunakan Peraturan Walikota tentang Tupoksi yang telah ditetapkan sebagai bahan analisis
4. Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi dan Pemberdayaan Aparatur daerah dalam hal penetapan nama-nama dan uraian tugas jabatan fungsional umum, sehingga penempatan ke depan dapat langsung memunculkan nama jabatan termasuk jabatan fungsional umum

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
7. Membuat daya tarik yang sama di setiap SKPD untuk mengantisipasi penumpukan PNS di salah satu SKPD dan fungsional umum.

▪ **Sasaran Strategis II (Kedua) : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur**



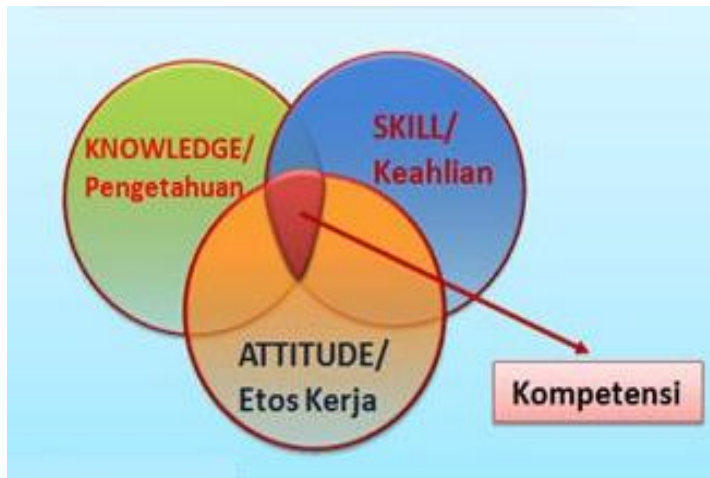
Sumber daya aparatur merupakan perwujudan dari profesional pegawai. Setiap aparatur pemerintahan dalam menjalankan kinerjanya, harus selalu dilandasi dengan tanggung jawab, dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menciptakan kualitas kinerja yang optimal dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada umumnya. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan.

Pendayagunaan aparatur pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelenggarakan pembangunan serta melaksanakan tugas pelayanan pemerintahan dengan cara - cara yang dapat meningkatkan hasilguna dan daya guna.

Implementasi kinerja aparatur pemerintah merupakan perwujudan dari aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, aparatur pemerintah saat ini sedang mengalami distorsi, artinya kredibilitas aparatur sudah mulai menurun dipandang dari sisi masyarakat. Dalam kaitannya dengan pembangunan aparatur pemerintah memberikan arahan bahwa "pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan evektifitas seluruh tatanan penyelenggaraan pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejateraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakasa dan peran aktif dalam pembangunan, serta tanggapan terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat guna pemberian pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan.

Pengembangan sumberdaya aparatur akan mencakup berbagai faktor seperti: "pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan manajemen karir, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja".

Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar peningkatan kualitas sumberdaya aparatur diukur dari beberapa indikator kinerja yang terlaksana sebagai suatu program kerja yang dituangkan dalam kegiatan. Pada tahun 2016 ini peningkatan kualitas sumber daya aparatur dititikberatkan pada peningkatan kompetensi sumberdaya aparatur.



Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan, tindakan nyata serta proses

mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan pengujian kesehatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil atau bagi pegawai yang membutuhkan.

Persentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Teknis / Fungsional dan Struktural

Diklat merupakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, baik berupa hard maupun soft competencies.





Tabel 3.22
Pencapaian Indikator Kegiatan Sasaran II Pada Tahun 2016

NO	KEGIATAN	SATUAN	TARGET	INDIKATOR KINERJA	REALISASI	CAPAIAN KINERJA 2016 %	KET
1	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Peserta	3	Pengiriman peserta Diklat PIM II	2	87,14	
			8	Pengiriman peserta Diklat PIM III	7		
			90	Pelaksanaan peningkatan kapasitas kepemimpinan bagi kepala SKPD	85		
			110	Pelaksanaan peningkatan kapasitas kepemimpinan bagi pengelola kepegawaian	110		
2	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	Peserta	40	Pelaksanaan diklat pengadaan barang dan jasa pemerintah	40	98,80	
			40	Pelaksanaan diklat excelent frontline service bagi petugas pelayanan	40		
			80	Pelaksanaan diklat penyusunan SOP	80		
			30	Pelaksanaan diklat analisis kepegawaian	30		
			50	Pengiriman PNS mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	47		
3	Pengujian Kesehatan Pegawai	Orang	82	Pengujian kesehatan bagi PNS & CPNS	72	87,80	
Rata – rata capaian pada sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur”						87,18	

Penjelasan mengenai indikator kinerja pada sasaran strategis tersebut adalah

a. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah

Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah adalah diklat yang

diperuntukkan untuk pejabat struktural yang belum pernah melaksanakan diklat. Diklat ini disebut juga untuk peningkatan manajerial untuk pejabat struktural (kompetensi manajerial). Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi.



Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah

Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat struktural bagi PNS Daerah terdiri dari jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat PIM II, III dan IV sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.23
Analisis Capaian Indikator Kinerja
Sub Indikator Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah

No	Indikator Kinerja	Tahun 2016		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat struktural bagi PNS daerah/tahun :			77,08
	- Diklat PIM Tk. II	3	2	
	- Diklat PIM Tk. III	8	7	
	- Diklat PIM Tk. IV	0	0	
2.	Peningkatan Kapasitas (%)			97,25
	- Bagi Kepala SKPD	90	85	
	- Bagi Pengelola Kepegawaian	110	110	
	Total Peserta	211	204	87,14

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase capaian kinerja pada indikator kinerja pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah pada tahun 2016 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, mengingat jumlah pegawai yang telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan struktural setiap tahun

	
<p><i>Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Bagi Kepala SKPD Tanggal 11 -12 Maret 2016 Hotel Purnama Kota Batu</i></p>	<p><i>Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Bagi Kepala SKPD Tanggal 11 -12 Maret 2016 Hotel Purnama Kota Batu</i></p>



Sedangkan untuk pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dari tahun 2014 - 2016 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.24
Jumlah Pegawai yang Memiliki Sertifikat Manajerial
Tahun 2014 – 2016

No	Indikator	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat struktural bagi PNS daerah (akumulasi)						
	- Diklat PIM Tk. II	13	13	16	16	19	18
	- Diklat PIM Tk. III	91	91	100	101	109	108
	- Diklat PIM Tk. IV	290	290	331	328	330	330
	Jumlah	394	394	447	445	458	456
	Prosentase capaian kinerja		100%		99,55%		99,56%
	Prosentase dari jumlah pegawai		9,73%		11,08%		11,69%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa prosentase capaian dari jumlah pegawai yang ada di Kota Blitar mengalami kenaikan terus menerus di 3 tahun terakhir, hal tersebut membuktikan bahwa semakin besar kompetensi aparatur yang ada di Kota Blitar.

c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah

Jenis-jenis diklat teknis / fungsional yang di kelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Pada Tahun 2016 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.25
Rekapitulasi Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional

No	Nama Diklat	2016		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	40	40	100
2.	Diklat Excelent Frontline Service Bagi Petugas Pelayanan	40	40	100
3.	Diklat Penyusunan SOP	80	80	100
4.	Diklat Analisis Kepegawaian	30	30	100
5.	Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	50	47	94
Jumlah Peserta tahun 2016		240	237	98,80

Dari tabel diatas, kegiatan pelaksanaan diklat teknis tugas dan fungsi pegawai sesuai dengan target yang direncanakan, namun pada pengiriman PNS mengikuti diklat terdapat ketidak sesuaian antara target dan realisasi, dimana realisasi lebih kecil terhadap target yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan adanya usulan dari SKPD yang lebih kecil dari target usulan yang direncanakan Badan Kepegawaian Daerah.



Diklat dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah tanggal 11-15 April 2016 di SMKN 1 Blitar



Diklat Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi Kasubag Program dan Keuangan tanggal 16 Mei 2016 di Local Education Center (LEC)



Perbandingan pelaksanaan diklat teknis/fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.26
Perbandingan Rekapitulasi Pelaksanaan Teknis dan Fungsional

No	Nama Diklat	2014			2015			2016		
		T	R	%	T	R	%	T	R	%
1.	Pembekalan Penyusunan APBD Menuju Pengelolaan Keuangan Daerah yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel	98	95	96,94						
2.	Bimtek Perpajakan Bagi Pejabat Pengelola Keuangan SKPD	150	150	100						
3.	Workshop Manajemen Pemerintahan Bagi Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar	100	100	100						
4.	Diklat Dasar Polisi Pamong Praja	30	30	100						
5.	Diklat Sasara Kerja Pegawai	50	50	100						
6.	Diklat Peningkatan Kapasitas PPK	50	50	100						
7.	Diklat Administrasi Kependudukan Bagi Petugas Registrasi				30	30	100			
8.	Diklat Analisis Kebutuhan Diklat Tahun 2016				80	80	100			
9.	Diklat Implementasi Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua				200	200	100			
10.	Diklat Kearsipan dan Pengelolaan Barang				40	40	100			
11.	Ujian sertifikasi Ulang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah				99	95	95,96			
12.	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	50	50	100	80	75	93,75	40	40	100
13.	Diklat Excelent Frontline Service Bagi Petugas Pelayanan							40	40	100
14.	Diklat Penyusunan SOP							80	80	100
15.	Diklat Analisis Kepegawaian							30	30	100
16.	Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	70	70	100	50	50	100	50	47	48
Jumlah Peserta Diklat Teknis/Fungsional		598	595	99,62	579	570	98,53	240	237	98,80
Jumlah Pegawai		4.018			3.907			3.799		
Prosentase Pegawai yang Mengikuti Diklat		14,8			14,59			6,23		

Dari hasil rekapitulasi jumlah peserta pelaksanaan diklat teknis/ fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 dapat



diketahui bahwa prosentase peserta mengalami perubahan setiap tahunnya, hal tersebut dikarenakan adanya penyesuaian anggaran dan efektifitas anggaran yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

c. Pengujian Kesehatan Pegawai

Pemeriksaan kesehatan pegawai merupakan salah satu pelayanan yang ada di Badan Kepegawai Daerah Kota Blitar dengan syarat-syarat tertentu, dimana syarat untuk pengujian kesehatan bagi PNS adalah:

1. PNS yang bersangkutan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya karena kesehatannya
2. PNS yang bersangkutan memperlihatkan tanda-tanda sesuatu penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya
3. PNS yang bersangkutan belum mampu bekerja kembali walaupun masa cuti yang diambil sudah berakhir.

Pengujian kesehatan untuk pegawai merupakan salah satu indikator kinerja dalam pengembangan kualitas sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016. Untuk lebih jelas pelaksanaan pengujian kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.27
Rekapitulasi Pelaksanaan Pengujian Kesehatan Pegawai
Badan Kepegawaian Daerah
Tahun 2016

No	Indikator Kinerja	2016		
		Target	Realisasi	Capaian %
1.	Pengujian Kesehatan Pegawai	82	72	87,8

Pada tahun 2016 Badan Kepegawaain Daerah Kota blitar melaksanakan pemeriksaan kesehatan kepada 72 pegawai yang terbagi atas 67 orang CPNS dan 5 orang PNS. Pada tahun 2016 target yang ditetapkan untuk pemeriksaan pegawai sebesar 82 orang dan hanya terealisasi sebanyak 72 orang atau 87,8%. Adanya realisasi yang berubah – ubah menunjukkan bahwa pengujian kesehatan pegawai direalisasikan sesuai dengan permintaan dari SKPD yang mengusulkan, semakin banyak usulan dari SKPD maka realisasi untuk pengujian kesehatan pegawai juga mengalami penambahan.

Perbandingan pelaksanaan pengujian kesehatan kepada pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 3.28
Perbandingan Rekapitulasi
Pelaksanaan Pengujian Kesehatan Pegawai
Tahun 2014 - 2016

No	Pengujian Kesehatan Pegawai	2014			2015			2016		
		T	R	%	T	R	%	T	R	%
1.	Pengujian Kesehatan Pegawai	82	52	63,41	82	67	81,70	82	72	87,8
2.	Jumlah Pegawai	4.018			3.907			3.799		
3.	Prosentase seluruh pegawai	1,29			1,71			1,89		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian dari 3 tahun terakhir terus mengalami peningkatan, dimana kebutuhan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi kepegawaian.

Dari hasil uraian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai penilaian kinerja pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.29
Akumulasi Penilaian Kinerja
Sasaran Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2016

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	211	204	96,68
2.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi PNS Daerah	240	237	98,75
3.	Pengujian Kesehatan Pegawai	82	72	87,80
Total Capaian		533	513	94,41
Capaian Terhadap Seluruh Pegawai		3.799	513	13,50

Dari hasil keseluruhan proses analisa pada sasaran strategis yang kedua yaitu meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur sipil negara jika dibandingkan dengan realisasi dengan tahun tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.30
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat struktural bagi PNS daerah/tahun :						
	- Diklat PIM Tk. II	3	3	3	3	3	2
	- Diklat PIM Tk. III	10	10	9	10	8	7
	- Diklat PIM Tk. IV	40	40	40	37	0	0
	Jumlah	53	53	52	50	11	9
	Prosentase Kinerja 2016	100		96,15		81,82	
	Prosentase terhadap jumlah pegawai	1,31		1,24		0,23	
2.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis/fungsional	598	595	579	570	240	237
	Prosentase capaian kinerja	99,62%		98,53%		98,80%	
3.	Jumlah Pejabat Struktural	535		535		530	
	Prosentase dari pejabat	82,94		92,32		94,61	
4.	Peningkatan Kapasitas (%)						
	Bagi Kepala SKPD	Tidak Ditargetkan indikator kinerja tersebut pada tahun ini				90	85
	Bagi Pengelola Kepegawaian					110	110
	Jumlah					200	195
	Prosentase Capaian					97,5%	
5.	Pengujian Kesehatan Pegawai	82	52	82	67	82	72
	Prosentase capaian	63,41%		81,70%		87,80%	
6.	Jumlah Pegawai	4.018		3.907		3.799	
	Persentase pegawai sesuai kompetensi $(1+2+4+5)/6 \times 100\%$	Tidak Ditargetkan indikator kinerja tersebut pada tahun ini				10%	13,50%
	Capaian						

Perbandingan realisasi indikator kinerja utama dengan target Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.31
Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2

Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Persentase aparatur sipil negara yang mengikuti diklat teknis / fungsional dan struktural	10	13,50	135

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2021. Kinerja telah tercapai sebesar 67,5% sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 3.32
Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2016
dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Persentase aparatur sipil negara yang mengikuti diklat teknis / fungsional dan struktural	%	10	13,5	135	20	13,5	67,5

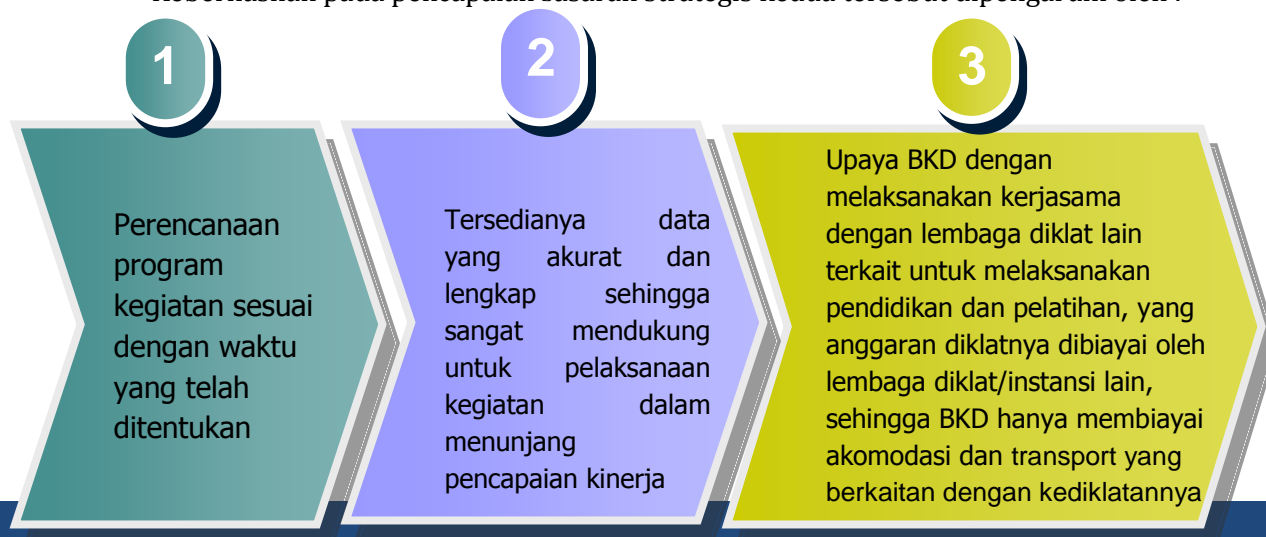
Capaian sasaran strategis kedua dengan Indikator Kinerja Utama Persentase aparatur sipil negara yang mengikuti diklat teknis / fungsional dan struktural melampaui dari target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi capaian 13,5% dari target yang ditetapkan sebesar 10%, sehingga capaian kinerjanya mencapai 135%.

Tabel 3.33
Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran II
Meningkatnya Kualitas SumberDaya Aparatur
Badan Kepegawaian Daerah

Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Target		Realisasi		Ket
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Presentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Teknis / Fungsional dan Struktural	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang memperoleh kesempatan peningkatan kapasitas entase Aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	35%	1.856.233.284	96,62%	1.628.507.837	Tercapai

Dari table diatas dapat diketahui pencapaian program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur untuk mendukung sasaran ke 2 yaitu meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur dengan terealisasi tercapai melebihi target yang ditentukan artinya menunjukkan kinerja yang sangat baik, dimana pada bahasan 3.1 diketahui dengan nilai capaian 85 s/d 100 dikategorikan sangat berhasil.

Keberhasilan pada pencapaian sasaran strategis kedua tersebut dipengaruhi oleh :

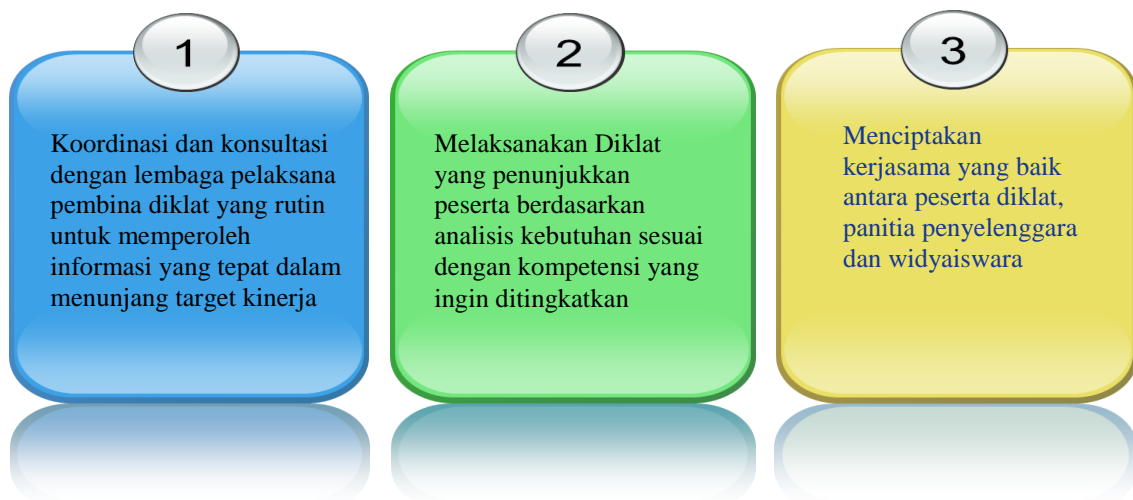




Namun demikian, masih terdapat penghambat pencapaian kinerja, di antaranya :

1. Perubahan peraturan perundang-undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan.
2. Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan Diklat hanya sebagai penugasan bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/kebutuhan
3. Kurangnya ketersediaan Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan.

Untuk itu, beberapa langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :



▪ **Sasaran Strategis III (Ketiga) : Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian**



Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka BKD sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat/pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah PNS Kota Blitar.



Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Survey dilakukan dengan memasang aplikasi di website Badan Kepegawaian Daerah



Kota Blitar dinilai dan diukur kualitas pelayanan BKD Kota Blitar berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil di Kota Blitar selaku pengguna jasa layanan publik pada BKD Kota Blitar, dengan jumlah polling sampel sebanyak 70 (tujuh puluh orang). Pertanyaan yang ditanyakan dalam polling website masih bersifat pelayanan umum

Adapun hal yang menjadi permasalahan adalah :

1. Fasilitas sarana prasarana pelayanan yang kurang memadai
2. Waktu pelayanan dianggap masih lama
3. Sikap pegawai yang kurang ramah
4. Mekanisme pelayanan yang masih panjang

Tabel 3.34
Rekapitulasi Hasil Polling Pelayanan Tahun 2016
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

No	Kriteria	Jumlah
1.	Baik	52
2.	Cukup	11
3.	Kurang	7
Total Responden		70

Hasil dari polling tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berjumlah 53 orang dari total responden sebanyak 70 orang, sehingga capaian pelayanan mencapai 74,28% yang berada pada interval mutu pelayanan baik, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.35
Perbandingan Nilai Mutu Pelayanan dengan Kinerja BKD

No.	Nilai Interval	Mutu Pelayanan		Kinerja BKD
1.	20 – 36	Sangat Tidak Baik		Target : 68 (baik)
2.	37 – 52	Tidak Baik		Realisasi : 75,71(Baik)
3.	53 – 68	Cukup Baik		Capaian Kinerja :
4.	69 – 84	Baik		111,33%
5.	85 – 100	Sangat Baik		

Sehingga dari tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja untuk indikator kinerja utama Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian tercapai dengan indeks kepuasan layanan terealisasi dengan kondisi baik .

Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pelayanan administrasi kepegawaian yang dilayani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar terdiri atas beberapa pelayanan. Pelayanan yang dilakukan merupakan usulan



dari SKPD yang mengusulkan sesuai dengan kebutuhan. Semakin banyak usulan yang diterima dari SKPD pengusul akan semakin besar pula kinerja yang dilakukan, walaupun dari Badan Kepegawaian Daerah telah menargetkan besarnya kinerja yang akan dilakukan yang diukur dari target dan realisasi dari tahun sebelumnya. Pencapaian kinerja pelayanan yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.36
Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawain pada Sasaran III

NO	KEGIATAN	SATUAN	TARGET	INDIKATOR KINERJA	REALISASI	CAPAIAN KINERJA	KET
1.	Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Jenis	6	Penyelesaian administrasi kepegawaian (cuti)	6	86,67%	
		Surat	18	Pelaksanaan administrasi kepegawaian dengan BPJS kesehatan dan ketenagkerjaan	15		
		Kegiatan	2	Sosialisasi jaminan kecelakaan kerja dan kematian	1		
		Kegiatan	1	Sosialisai aplikasi TPP	1		
		Kegiatan	1	Terlaksananya evaluasi TPP	1		
2.	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis PNS	Orang	34	PNS yang diproses kenaikan pangkat	34	100%	
		Orang	2.183	PNS yang diproses berkala	2.183		
3.	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	SK	200	Pemberian pangkat penghargaan Satya Lencana Karya Satya	146	73%	
4.	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	SK	120	Jumlah SK pemberhentian pegawai yang pensiun	117	97,5%	
Rata – rata Capaian Kinerja						89,29%	

Pancapaian kinerja pada pelayanan administrasi kepegawaian pada tahun 2016 mencapai 91,38% dari pelayanan yang telah diberikan, artinya pelayanan yang ada relatif baik, walaupun tidak bisa mencapai 100%, hal tersebut dikarenakan usulan yang diterima oleh Badan Kepegawaian Daerah lebih sedikit dari target kinerja yang telah ditetapkan



oleh Badan Kepegawaian Daerah. Jika dicermati, kinerja yang tidak melibatkan usulan dari SKPD lain mampu terlaksana dengan baik bahkan terlaksana melebihi target kinerja yang telah ditetapkan.

Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

✓ **Pengembangan Administrasi Kepegawaian**

Pengembangan administrasi kepegawaian pada tahun 2016 terdapat beberapa kegiatan yang direalisasikan seperti pada tabel sebelumnya dan berbeda dengan tahun sebelumnya (tahun 2015), namun jika dibandingkan dengan rencana strategis pengembangan administrasi kepegawaian masih dalam tahapan awal perencanaan, untuk lebih jelas dapat diliha pada tabel berikut:

Tabel 3.37

Perbandingan realisasi kinerja Pengembangan Administrasi Kepegawaian sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	Berkas	18	15	83,33	108	18	16,67

Pada tahun 2016 merupakan tahapan awal dari rencana strategis sampe masa akhir perencanaan di tahun 2021, sehingga di tahun ini merupakan penguatan untuk pencapaian kinerja di 5 tahun yang akan datang. Dari hasil analisa diatas menunjukkan bahwa tingkat capaian pada tahun 2016 sampai dengan akhir tahun perencanaan masih 16,67%, diharapkan mampu terealisasi sesuai dengan target yang direncanakan pada akhir masa perencanaan.

✓ **Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis PNS**

Pelayanan yang termasuk dalam kegiatan penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS adalah kenaikan pangkat pegawai dan kenaikan gaji berkala pegawai. Dimana pada tahun 2016 telah dijelaskan pada tabel diatas dengan realisasi capaian 100%.

Sub indikator kenaikan pangkat pegawai tepat waktu sesuai dengan amanat PP Nomor 12 tahun 2002 tentang perubahan atas PP Nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS. Sampai dengan tahun 2016, jumlah usulan kenaikan pangkat berjumlah 34 usulan dan jumlah usulan kenaikan pangkat pegawai selesai tepat waktu yaitu berjumlah 34 usulan, sehingga persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu sebesar 100%.



Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat

1	SKPD mengusulkan nominatif disertai kelengkapan administrasi PNS yang akan naik pangkat melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
2	BKD memeriksa kelengkapan berkas Kenaikan Pangkat, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3	BKD mengirimkan usul dan berkas Kenaikan Pangkat yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penandatanganan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat
4	Usul Kenaikan Pangkat yang telah mendapatkan Persetujuan Teknis, dikirimkan kembali ke BKD untuk dicetak Surat Keputusannya

Sub indikator kenaikan gaji berkala pegawai sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012. Sampai dengan tahun 2016, jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Blitar berjumlah 2.183 usulan, sedangkan jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai yang bisa diselesaikan tepat waktu berjumlah 2.183 usulan, sehingga persentase kenaikan gaji berkala tepat waktu sebesar 100%.

Mekanisme pelayanan kenaikan gaji berkala :

1	Pengelola kepegawaian mendata pegawai negeri sipil yang telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan gaji berkala
2	Pengelola kepegawaian mengirimkan surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala kepada Bagian Pengelolaan gaji beserta tembusannya kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan, Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, PT. TASPEN, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, dan bendaharawan gaji unit organisasi
3	Pengelola kepegawaian unit organisasi mengusulkan penerbitan kenaikan gaji berkala bagi kepala organisasinya kepada Walikota melalui Badan Kepegawaian Daerah
4	Badan Kepegawaian Daerah memeriksa kelengkapan berkas persyaratan untuk kenaikan gaji berkala
5	Badan Kepegawaian Daerah membuat konsep surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala untuk ditandatangani pejabat yang berwenang
6	Surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan disampaikan ke Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar beserta tembusannya kepada Sekretaris Daerah, Inspektorat, SKPD yang bersangkutan, pegawai negeri sipil yang bersangkutan melalui SKPD

Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS ini jika dibandingkan dengan rencana strategis yang ada dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 3.38
Perbandingan realisasi kinerja
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016			Tahun 2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi s/d 2016	%
PNS yang diproses kenaikan pangkat	Orang	34	34	100	200	34	17
PNS yang diproses berkala	Orang	2.183	2.183	100	12.000	2.183	18,2
Rata – rata				100			17,6

Dari analisa tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pelayanan penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS pada tahun 2016 baru mencapai 17,6%. Namun jika dilihat capaian pada tahun 2016 tersebut melebihi kinerja pelayanan yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 0,93%.

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Untuk proses penyelesaian kenaikan pangkat sudah dilaksanakan melalui Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) sehingga memudahkan dalam proses penyelesaian kegiatan tersebut.
- Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
- Adanya koordinasi antara pengelola dengan SKPD terkait

Sedangkan faktor penghambat pencapaian kinerja adalah :

- ❖ Keterlambatan Penyampaian berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD
- ❖ Berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD tidak lengkap
- ❖ Masih adanya ketidaksesuaian data pada Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP).

Untuk itu, solusi perbaikan kinerja di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1

Dalam hal keterlambatan Penyampaian berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD, sudah dan akan terus menerus dilakukan sosialisasi terhadap SKPD melalui kegiatan sosialisasi kenaikan pangkat yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun (periode April dan Periode Oktober). Berkoordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional II mengenai data pada SIAP

2

Dalam hal berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD yang tidak lengkap, sudah dan akan terus menerus dilakukan sosialisasi terhadap SKPD melalui kegiatan sosialisai kenaikan pangkat yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun (periode April dan Periode Oktober).

3

Melakukan koordinasi dengan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar terkait administrasi kepegawaian yang dibutuhkan serta berkoordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional II mengenai data pada SIAP.

4

Kemudian dalam hal masih belum akuratnya data SIAP untuk pegawai yang Pensiun, hal ini terus dilakukan konsolidasi antara BKD Kota Blitar dan BKN Regional II untuk mengatasi permasalahan tersebut.



✓ **Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi**

Pemberian penghargaan terhadap PNS yang berprestasi dimaksudkan adalah tanda penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya. Pada kegiatan pelayanan ini kinerja Badan Kepegawaian Daerah ditentukan oleh usulan dari SKPD pengusul pemberian penghargaan. Untuk lebih jelasnya mengenai capaian dalam rencana strategis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.39
Perbandingan realisasi kinerja
Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi
sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Pemberian pangkat penghargaan Satya Lencana Karya Satya	Orang	200	146	73	1.200	146	12,2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja yang dilakukan berbanding lurus dengan usulan SKPD dan dilaksanakan dengan baik, namun ketika disandingkan dengan target kinerja, capaian dalam kegiatan ini tidak bisa maksimal.

✓ **Pemulangan Pegawai yang Pensiun**

Sub indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 19 tahun 2013 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS. Jumlah usulan kenaikan pensiun di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yaitu berjumlah 120 usulan, sedangkan jumlah usulan pensiun pegawai yang bisa diselesaikan tepat waktu berjumlah 117 usulan. Sehingga persentase pensiun tepat waktu yaitu sebesar 97,5%.

Mekanisme pelayanan pensiun :

1	SKPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
2	BKD memeriksa kelengkapan berkas usulan Pensiun, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP)
3	BKD mengirimkan usul dan berkas Pensiun yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penerbitan Keputusan Pensiun PNS yang bersangkutan

- 4 Jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut, maka Gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem Gaji.

Tabel 3.40
Perbandingan realisasi kinerja
Pemberhentian Pegawai yang Pensiun
sampai dengan tahun 2016 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		%	Tahun 2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d 2016	
Jumlah SK pensiun yang telah terbit	SK	120	117	97,5	620	117	18,87

Pada awal tahun perencanaan yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar kegiatan pemulangan pegawai yang pensiun dengan indikator kinerja jumlah SK pensiun yang telah diterbitkan terealisasi mencapai 18,87% melebihi 2,2% dari target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 3.41
Pencapaian Kinerja Program Pendukung Sasaran III Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian
Badan Kepegawaian Daerah

Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Target		Realisasi		Ket
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	
Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepagawaian	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	27% (target total 87%)	264.433.150	98,41%	243.211.848	Tercapai
		Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Pindah/ Purna Tugas	100%	118.055.600	97,5%	101.447.481	Tidak tercapai

Pada table pencapaian program diatas terdapat 2 program yang mendukung kinerja sasaran III Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur dan program fasilitasi pindah/purna tugas.

Dari kedua program tersebut terlihat bahwa pada program fasilitasi pindah/purna tugas tidak tercapai sesuai dengan target yang ditentukan, yaitu hanya terealisasi 97,5% hal tersebut dikarenakan usulan SKPD terhadap pegawainya yang memasuki masa pensiun belum masuk ke BKD sehingga proses penyelesaian administrasi menjadi terhambat. Namun jika dilihat dan dia sesuaikan dengan bahasan 3.1 bahwa pencapaian kinerja tersebut baik program pembinaan dan pengembangan aparatur dan program fasilitasi pindah/purna tugas berada dalam range 80 s/d 100 sehingga dapata disimpulkan bahwa kinerja yang dicapai dikategorikan sangat berhasil.



Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 Nomor 800/Kep.985.BKD/2016 tentang Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2021. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.42
Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2016

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Tujuan : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara					
A. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur					
1.	Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	%	60	72,61	184,85
B. Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur					
4.	Persentase Aparatur yang Mengikuti Diklat Struktural dan Teknis / Fungsional	%	10	13,5	135
C. Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian					
5.	Nilai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	Baik	Baik	Baik	Baik

Dari tabel analisa tersebut dapat diketahui bahwa capaian indikator kinerja utama Badan Kepegawain Daerah Kota Blitar tahun 2016 mampu terealisasi dengan baik, bahkan terealisasi melebihi dari target yang telah ditetapkan, hal itu tidak lepas dari komitmen pimpinan dan seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah untuk bekerja, bekerja dan bekerja dengan baik memberika yang terbaik untuk pelayanan dan hasil yang baik untuk pemerintah Kota Blitar.

3.2 Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2016 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 Blitarmelalui DPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp.14.132.486.105,00** sedangkan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah mencapai **Rp.11.080.331.457,-** atau dengan serapan dana APBD mencapai **78,40%**, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2016cukup baik, dengan kondisi anggaran terakhir adalah **SILPA sebesar Rp. 3.052.154.648,00.**

Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien. Hal tersebut dapat digambarkan pada tabel berikut:



Tabel 3.43
Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2016

URAIAN	APBD	REALISASI	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
a. Belanja Tidak Langsung	2.481.994.340,00	2.479.656.422,00	2.337.918,00	99,91%
- Belanja Gaji dan tunjangan	2.058.301.392,00	2.057.296.697,00	1.004.695,00	99,95%
- Belanja TPP	423.692.948,00	4.22.359.725,00	1.333.223,00	99,69%
b. Belanja Langsung	11.650.491.765	8.562.978.715,00	3.087.513.050,00	73,50%
- Belanja Pegawai	2.536.623.340	2.529.963.622	6.659.718	99,74%
- Belanja Barang dan Jasa	11.416.920.365	8.409.101.435	3.007.808.930	73,65%
- Belanja Modal	178.942.400	141.266.400	37.676.000	78,95%
BELANJA	14.132.486.105,00	11.080.331.457	3.052.164.648	78,40%

3.2.1 Analisa Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran di bawah 100% dapat menghasilkan kinerja 100% atau lebih seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.44
Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016

No	Sasaran	% Capaian Kinerja	Anggaran		
			Pagu Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	119,36	5.294.563.531,00	2.947.865.390,00	55,68
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	135	1.856.233.284,00	1.628.507.837,00	87,73
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawain	111,33	4.261.225.150,00	3.783.001.913,00	88,78
Jumlah		121,89	11.411.921.965,00	8.359.375.140,00	73,25

3.2.2 Analisa Efisiensi

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/ input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu,



maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2016 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang **tinggi**. Hal ini bisa dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Bagian yang disajikan dalam tabel di bawah ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaian kinerjanya mencapai atau lebih dari 100%. Terlihat bahwa mayoritas sasaran menunjukkan pencapaian yang sama atau lebih dari 100%. Tingkat efisiensi tertinggi dapat terlihat pada Prosentase rekrutmen, penempatan dan promosi aparatur sesuai dengan kompetensi sebesar 2,14% sedangkan tingkat efisiensi yang terendah ditunjukkan pada indikator indeks kepuasan layanan dengan tingkat efisiensi 1,25%.

Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salahsatunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel 3.45
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja ($\geq 100\%$)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	Persentase rekrutmen, penempatan dan promosi aparatur sesuai dengan kompetensinya	119,36	55,68	2,14
2.	Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	Persentase Aparatur yang mengikuti diklat struktural dan teknis / fungsional	135	87,73	1,54
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Indeks kepusasn layanan	111,33	88,78	1,25

BAB IV

Penutup

4.1. Kesimpulan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 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 Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2016 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 119,36% atau interpretasi mencapai target ($\geq 100\%$)
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 135,00% atau interpretasi mencapai target ($\geq 100\%$)
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 111,33% 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 2016 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 2016 sebesar **Rp.14.132.486.105,00** sedangkan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah mencapai **Rp.11.080.331.457,-** atau dengan serapan dana APBD mencapai **78,40%**, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2016 cukup baik, dengan kondisi anggaran terakhir adalah **SILPA sebesar Rp. 3.052.154.648,00.**

4.2. Langkah Perbaikan

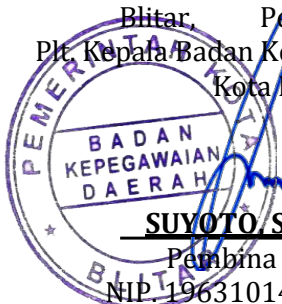
Beberapa langkah ke depan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah :

- 1 Peningkatan pelayanan kepegawaian dengan pemberian pelayanan sesuai SOP dan peningkatan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas bagi petugas pelayanan
- 2 Pengembangan SIMPEG online dalam rangka meningkatkan kontribusi OPD dalam akurasi data pegawai ASN
- 3 Pelayanan kepegawaian berbasis IT dengan model e-SDM yang mengintegrasikan aplikasi – aplikasi kepegawaian
- 4 Pembentukan dan pembangunan *Assessment Center* Kota Blitar untuk menunjang transparansi dan objektivitas dalam penempatan dalam jabatan
- 5 Pengukuran Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Blitar

Sebagai sebuah gambaran kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini diharapkan 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 2016 masih belum sempurna. Oleh karenanya, perbaikan-perbaikan perlu segera dilakukan, utamanya menyangkut perbaikan terhadap penetapan indikator-indikator kinerja dan pengumpulan data yang lebih sistematis dan terstruktur.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 yang dapat kami sajikan, semoga dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2016, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar di tahun selanjutnya.

Blitar, Pebruari 2017
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kota Blitar


SUYOTO, S.Pd., M.Pd
 Pembina Tingkat I
 NIP. 196310141984031004



LAMPIRAN