

RENCANA STRATEGIS PERUBAHAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM [BKPSDM]

KOTA BLITAR

2021-2026



Renstra Perubahan
2021-2026
BKPSDM KOTA BLITAR

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Halaman Cover | i |
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar Isi..... | iii |
| Lampiran-lampiran | v |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Landasan Hukum | 4 |
| 1.3 Maksud Tujuan | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 9 |
| BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 13 |
| 2.1 Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi BKPSDM..... | 13 |
| 2.1.1 Kedudukan ,Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan BKPSDM..... | 13 |
| 2.1.2 Struktur Organisasi BKPSDM..... | 18 |
| 2.2 Sumber Daya BKPSDM Kota Blitar..... | 10 |
| 2.2.1 Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.2.2 Sarana dan Prasarana..... | 22 |
| 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM tahun 2016-2020..... | 23 |
| 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM..... | 31 |
| BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH..... | 33 |
| 3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah | 33 |
| 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih..... | 34 |
| 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi | 35 |
| 3.3.1 Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra BKN | 35 |
| 3.3.2 Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi | 38 |

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| 3.3.3 | Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra Kementerian BKPSDM Provinsi Jawa Timur..... | 40 |
| 3.3.4 | Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Blitar..... | 41 |
| 3.4 | Penentuan isu-isu strategis..... | 42 |
| BAB IV | TUJUAN DAN SASARAN..... | 44 |
| 4.1 | Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM..... | 44 |
| BAB V | STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN..... | 46 |
| 5.1 | Strategi dan Kebijakan BKPSDM..... | 46 |
| BAB VI | RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, SERTA PENDANAAN..... | 50 |
| BAB VII | KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... | 94 |
| BAB VIII | PENUTUP..... | 96 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat ketentuan Pasal 277 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa jika dalam evaluasi pelaksanaan perencanaan yang telah disusun ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, maka perlu adanya rekomendasi dan langkah-langkah penyempurnaan untuk segera ditindaklanjuti. Dokumen tersebut digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan baik dalam waktu setahun sekali (Rencana Kerja) maupun 5 (lima) tahun sekali atau yang disebut Perubahan Rencana Strategis (Renstra). Perubahan Rencana Strategis wajib disusun oleh setiap Perangkat Daerah (PD) yang memuat, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan dokumen Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra – PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sedangkan penyusunan Renstra Perangkat Daerah disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

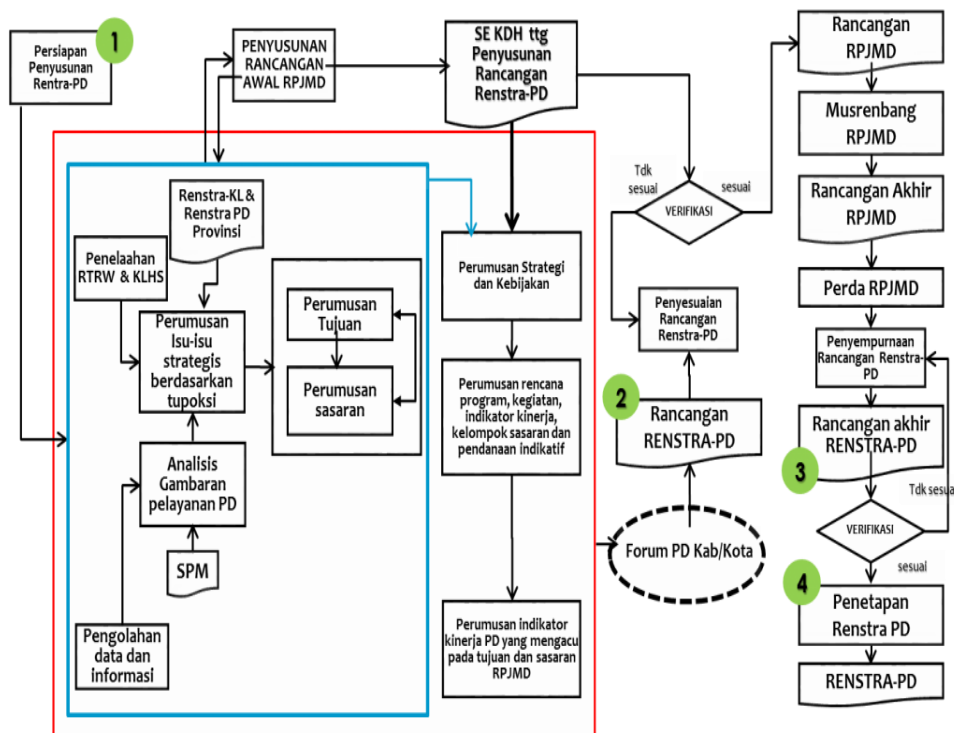
Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah

melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Adapun tahapan penyusunan renstra dapat diformulasikan dalam bagan 1.1 di bawah ini:

Pemerintah Kota Blitar telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Blitar 2005 – 2025 yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah nomor 2 tahun 2010 dan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar 2022 - 2026. Penyusunan RPJM Kota Blitar mengacu kepada RPJPD Kota Blitar 2005 – 2025, visi, misi dan prioritas Wali Kota terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

Gambar 1.1.

Tahapan/ Proses Renstra



Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Blitar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Blitar berkewajiban menyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra). Perubahan Rencana Strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJM Kota Blitar, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan – perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Perubahan Rencana Strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Perubahan Rencana Strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Perubahan Rencana Strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021-2026. Selanjutnya Perubahan Rencana Strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026. Keselarasan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan RPJMD Kota Blitar Tahun 2021-2026 terkait dalam **Misi-5 Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi, dengan tujuan Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi Berbasis Teknologi Informasi**. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kota Blitar dan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam pelaksanaan Renstra Tahun 2021-2026 terdapat beberapa perubahan kebijakan diantaranya adalah adanya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, perubahan Perwali Tupoksi dan Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Nomor 906/2114/SJ. Terbitnya aturan baru tersebut menyebabkan Perangkat Daerah melakukan perubahan dilevel kegiatan an sub kegiatan baik pada nomenklatur, indikator, target dan subtansinya. Oleh sebab itu diperlukan perubahan Renstra Tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kota Blitar Tahun 2021– 2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Dan/Atau Dalam Rangka Menghadapi

- Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
10. Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana

- Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu Atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461);
 20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
 21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2017 tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1327);
 23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
 25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
 26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 tahun 2020 tentang Perubahan Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 – 2024;

27. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
28. Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Nomor 906/2114/SJ tentang Hasil Inventarisasi dan pemetaan klasifikasi kodefikasi dan nomenklatur Perencanaan Pembangunan.
29. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Perubahan Rencana Strategis Bdan Kepegawaian Negara Tahun 2020 – 2024;
30. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
31. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 Tahun 2019 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024;
32. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Blitar Tahun 2005-2025;
33. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 12 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Blitar Tahun 2011-2030;
34. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7)
35. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026;
36. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2022–2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang profesional melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kota Blitar selama 5 (lima) tahun, yang disusun berpedoman pada RPJMD Kota Blitar Tahun 2021– 2026.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

1. Mengidentifikasi kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun terakhir pada periode pembangunan yang lalu
2. Mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun mendatang.
3. Menjabarkan visi dan misi RPJMD Tahun 2021 – 2026 ke dalam tujuan, sasaran, strategis dan arah kebijakan.
4. Menetapkan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disertai pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun mendatang.
5. Menetapkan kinerja penyelenggaraan bidang urusan yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun mendatang.
6. Menyediakan panduan penyusunan Rencana kerja (Renja) Perangkat daerah dan RKA SKPD; dan
7. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2. *Landasan Hukum*

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. *Maksud Tujuan*

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022-2026

1.4. *Sistematika Penulisan*

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta susunan garis besar isi dokumen

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 *Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi Perangkat Daerah*

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKPSDM, struktur organisasi BKPSDM serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKPSDM Kota Blitar

2.2 *Sumber Daya Perangkat Daerah*

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional

2.3 *Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah*

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKPSDM berdasarkan sasaran/target Renstra BKPSDM periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPSDM dan/atau indikator lainnya

2.4 *Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah*

Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 *Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah*

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKPSDM beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

3.2 *Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih*

Menjelaskan tugas dan fungsi BKPSDM yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut

3.3 *Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi*

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM.

3.4 *Penentuan Isu-Isu Strategis*

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM dan menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1 *Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM*

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM

4.2 *Strategi dan Kebijakan BKPSDM*

Berisi rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKPSDM dalam lima tahun mendatang

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan Kebijakan BKPSDM

Berisi rumusan pernyataan *strategi* dan kebijakan BKPSDM dalam lima tahun mendatang

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam lima tahun mendatang

BAB VIII : PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah

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

1. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;

4. pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
6. pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
7. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;
8. pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
9. pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
10. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup badan kepegawaian daerah;
11. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
13. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
14. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
15. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

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

a. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan Badan meliputi

perencanaan, mengkoordinasikan tugas pada bidang – bidang, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian, kearsipan dan administrasi keuangan. Untuk menjalankan tugasnya, sekretaris menjalankan fungsi sebagai :

1. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah daerah;
2. pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja unit kerja secara terpadu;
3. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan Sekretariat;
4. fasilitasi dan pengkoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
5. pengkoordinasian dan penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
6. pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
7. pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
8. pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan Badan;
9. pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, pelaksanaan tata laksana serta mekanisme kerja perangkat daerah dan fasilitasi pengusulan produk hukum lainnya;
10. penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;
11. pengkoordinasian dan fasilitasi administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
12. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha badan;
13. fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK) dan Perubahan Penetapan Kinerja;
14. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;

15. pengkoordinasian dan pelaksanaan penatausahaan keuangan;
16. fasilitasi pelaksanaan perbendaharaan belanja;
17. fasilitasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
18. fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
19. fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
20. pengkoordinasian dan fasilitasi penyusunan laporan dan kinerja pelaksanaan urusan pemerintah;
21. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pengaduan masyarakat di urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
22. fasilitasi pelaksanaan pengukuran pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
23. pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
24. fasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
25. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkala melalui sub domain website Pemerintah Daerah;
26. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelaksanaan informasi dan publikasi; dan
27. pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja

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

1. perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional.
3. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
4. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
6. memfasilitasi penyelesaian sengketa dan gugatan kepegawaian;
7. memfasilitasi lembaga profesi ASN;
8. memfasilitasi pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
9. memfasilitasi pelaksanaan penerimaan sekolah kedinasan;
10. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
11. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, penilaian kinerja dan penghargaan; dan
12. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan

menyelenggarakan program dan / atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan menjalankan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional;
3. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
4. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
6. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
7. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.1.2. Struktur Organisasi BKPSDM

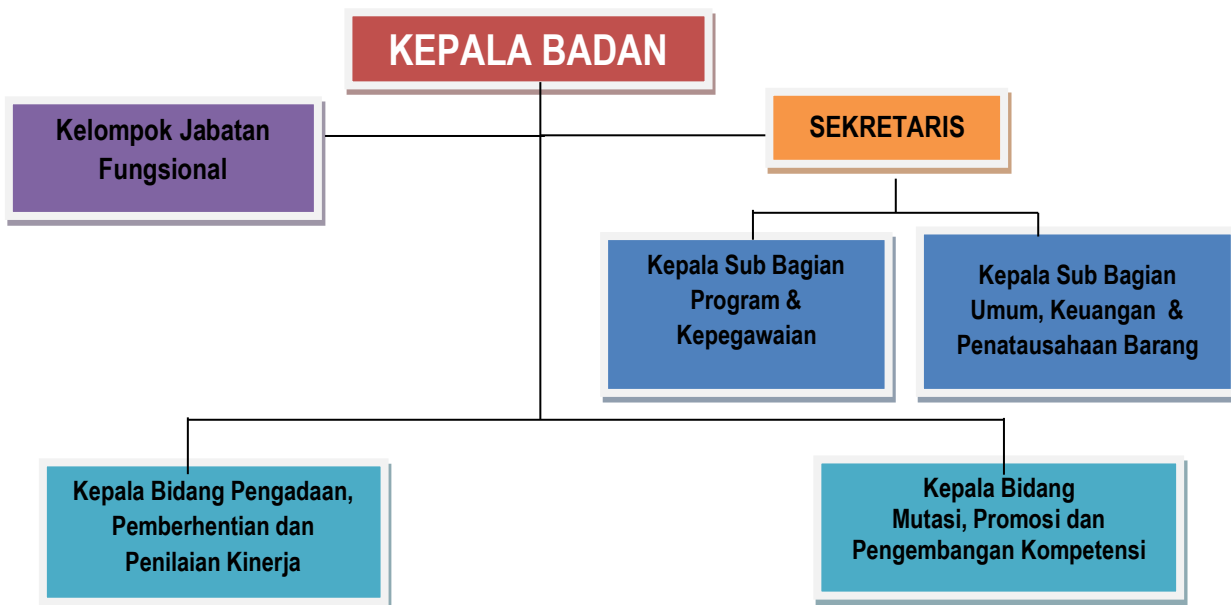
Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Kepala Badan
Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II/b
2. Sekretaris
Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari:

- a. Sub Bagian Program dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Penatusahaan Barang
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dengan eselon III/b.
4. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai
Merupakan pimpinan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dengan eselon III/b
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 disajikan sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

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

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar didukung oleh 36 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | |
|----|---------------|----------------|-----|
| 1 | Laki-laki | 18 | Org |
| 2 | Perempuan | 18 | Org |
| | Jumlah | 36 | Org |

Sumber : BKPSDM, 2021

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar terlihat dalam tabel 2.2

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Blitar dapat dilihat pada tabel 2.3

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

| No | Pangkat/Golongan Ruang | Jenis Kelamin (orang) | | |
|----|---------------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| | | Laki - laki | Perempuan | Total |
| 1 | Pembina Utama Muda (IV/c) | 1 org | - | 1 org |
| 2 | Pembina Tk. I (IV/b) | 2 org | - | 1 org |
| 3 | Pembina (IV/a) | 1 org | - | 2 org |
| 4 | Penata Tk. I (III/d) | 2 org | 4 org | 6 org |
| 5 | Penata (III/c) | 1 org | 3 org | 4 org |
| 6 | Penata Muda Tk. I (III/b) | 3 org | 3 org | 6 org |
| 7 | Penata Muda (III/a) | 3 org | 3 org | 6 org |
| 8 | Pengatur Tk. I (II/d) | 3 org | 1 org | 4 org |
| 9 | Pengatur (II/c) | 1 org | 3 org | 4 org |
| 10 | PTT | 1 org | 1 org | 2 org |
| | Jumlah Total | 18 org | 18 org | 36 org |

Sumber : BKPSDM, 2021

Tabel 2.3

Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

| No | Tingkat Pendidikan | Jenis Kelamin (orang) | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| | | Laki - laki | Perempuan | Jumlah |
| PNS | | | | |
| 1 | S2 | 3 org | 1 org | 4 org |
| 2 | S1 | 8 org | 9 org | 17 org |
| 3 | Diploma | 2 org | 4 org | 6 org |
| 4 | SLTA | 4 org | 3 org | 7 org |
| Tenaga PTT | | | | |
| 1 | S1 | 1 org | - | 1 org |
| 2 | Diploma | - | 1 org | 1 org |
| Total Jumlah | | 18 org | 18 org | 36 org |

Sumber : BKPSDM, 2021

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

Tabel 2.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

| No | Tingkat Pendidikan | Jenis Kelamin (orang) | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| | | Laki - laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | Struktural | 7 org | 5 org | 12 org |
| 2 | Non Struktural | 8 org | 4 org | 12 org |
| 3 | JFT | 2 org | 8 org | 10 org |
| 4 | PTT | 1 org | 1 org | 2 org |
| Total Jumlah | | 18 org | 18 org | 36 org |

Sumber : BKPSDM, 2021

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tabel 2.5
Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas

| No | Jenis Barang | Jumlah | Ket |
|----|---------------------------|---------|------|
| 1 | Bangunan gedung | - | - |
| 2 | Kendaraan dinas | | |
| | - roda 4 | 2 Unit | Baik |
| | - roda 2 | 7 Unit | Baik |
| 3 | Komputer (PC) | 22 Unit | Baik |
| 4 | Mesin Ketik Manual | 1 Unit | Baik |
| 5 | OHP | 1 Unit | Baik |
| 6 | In Fokus (Data Proyektor) | 1 Unit | Baik |
| 7 | Laptop | 12 Unit | Baik |
| 8 | Printer | 30 Unit | Baik |
| 9 | Almari | 18 Unit | Baik |
| 10 | Filling cabinet | 7 Unit | Baik |
| 11 | Kursi kerja | 35 buah | Baik |
| 12 | Meja tulis | 35 buah | Baik |
| 13 | Meja kursi Kepala | 1 Set | Baik |
| 14 | Meja Kursi tamu | 2 set | Baik |
| 15 | A C | 9 buah | Baik |
| 16 | Telpon | 8 buah | Baik |

Sumber : BKD, 2018

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2016- 2020

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Selama periode 2016-2020, BKPSDM Kota Blitar telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kota Blitar di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2016-2020 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar
Tahun 2017– 2021

| No | Indikator Kinerja sesuai Tupoksi | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke - | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke - | | | | |
|---|--|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| I. Tujuan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Indeks Profesionalitas ASN | | | | NA | 70 | 73 | 75 | 78 | NA | 86,10 | 79,89 | 78,23 | 78,54 | NA | 123% | 106,5 % | 104,3 % | 100,6 % |
| II. Sasaran | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Berdasarkan Kompetensi | | | | 60% | 70% | 80% | 85% | 90% | 71,62 % | 70,37 % | 83,77 % | 94,32 % | 90,58% | 102,3 % | 100,5 % | 104,7 % | 110,9 % | 100,6 % |
| | Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sesuai Standart | | | | NA | 5% | 10% | 15% | 30% | NA | 16,75 % | 20,47 % | 24,51 % | 35,87% | NA | 335% | 204,7 % | 163,4 % | 119,5 % |
| III. Program | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan | | | | 87% | 90% | 92% | 95% | 97% | 91,74 % | 91,4% | 96,26 % | 116,0 % | 144,24% | 105,4 % | 101,5 % | 104,6 % | 122,1 % | 148,4 % |
| | Persentase ASN yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi | | | | 35% | 45% | 55% | 65% | 75% | 34,39 % | 49,05 % | 58,60 % | 80,72 % | 79,09% | 98,25 % | 109,0 % | 106,5 % | 124,1 % | 105,4 % |
| IV. Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Pengadaan dan Pemberhentian ASN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen Pendataan ASN untuk Jabatan | | | | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| No | Indikator Kinerja sesuai Tupoksi | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke - | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke - | | | | | |
|----|--|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|-----------|-------|---------|---------|-------------------------------|-------|------|------|------|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| | Administrator dan Jabatan Fungsional yang dibutuhkan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah Peserta Rapat Identifikasi Kebutuhan ASN | 100 orang | 100 org | 100 org | 100 org | 100 org | 95 orang | 100 org | 105 org | 100 org | 196 orang | 95% | 100% | 105% | 100% | 196% | | | | |
| | Jumlah SK Perpanjangan PTT | 91 SK | 89 SK | 87 SK | 85 SK | 2 SK | 91 SK | 89 SK | 87 SK | 85 SK | 3 SK | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | | | | |
| | Jumlah Seleksi Penerimaan ASN (CPNS dan PPPK) | 0 | 0 | 1 kali | 2 kali | 2 Kali | 0 | 0 | 1 kali | 2 kali | 1 kali | 0 | 0 | 100% | 100% | 50% | | | | |
| | Jumlah SK Pengangkatan CPNS | 0 | 0 | 0 | 217 SK | 198 SK | 0 | 0 | 0 | 218 SK | 197 SK | 0 | 0 | 0 | 100,4 % | 99,4% | | | | |
| | Jumlah SK Pengangkatan PPPK | 0 | 0 | 0 | 6 SK | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 SK | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% | | | | |
| | Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan | 82 orang | 0 | 0 | 217 orang | 200 orang | 72 orang | 0 | 0 | 214 orang | 200 orang | 87,8% | 0 | 0 | 98,6% | 100% | | | | |
| | Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan | 0 | 0 | 0 | 217 kartu | 218 kartu | 0 | 0 | 0 | 15 kartu | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6,9% | 0 |
| | Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit | 120 SK | 103 SK | 105 SK | 125 SK | 143 SK | 117 SK | 94 SK | 106 SK | 139 SK | 156 SK | 97,5% | 91,26 % | 102,9 % | 132,8 % | 109% | | | | |
| | Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP) | 120 buah | 103 kartu | 105 kartu | 125 kartu | 143 kartu | 117 buah | 94 kartu | 106 kartu | 129 kartu | 108 kartu | 97,5% | 91,26 % | 102,9 % | 103,2 % | 90% | | | | |
| | Jumlah Peserta Sosialisasi Klaim Otomatis BUP | 100 orang | 100 orang | 100 orang | 200 orang | 0 | 90 orang | 115 orang | 100 orang | 18 orang | 0 | 90% | 115% | 100% | 9% | 0 | | | | |
| | Jumlah Peserta Sosialisasi Sekolah Kedinasan | 100 orang | 100 orang | 10 orang | 450 orang | 0 | 100 orang | 100 orang | 11 orang | 450 orang | 0 | 100% | 100% | 110% | 100% | 0 | | | | |

| No | Indikator Kinerja sesuai Tupoksi | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke - | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke - | | | | |
|-----------|---|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 218 dok | 0 | 0 | 0 | 0 | 214 dok | 0 | 0 | 0 | 0 | 98,16 % |
| | Jumlah SK Pengangkatan PNS | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 218 SK | 0 | 0 | 0 | 0 | 217 SK | 0 | 0 | 0 | 0 | 99,54 % |
| 2. | Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian | | | | 3799 orang | 2956 orang | 6376 orang | 1504 orang | 1500 orang | 3799 orng | 2956 orang | 6376 orang | 1504 orang | 1500 orang | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian | | | | 0 | 0 | 0 | 752 orang | 600 orang | 0 | 0 | 0 | 752 orang | 600 orang | 0 | 0 | 0 | 100% | 100% |
| 3. | Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah SKP yang dievaluasi | | | | 50 dok | 50 dok | 150 dok | 450 dok | 750 dok | 50 dok | 200 dok | 607 dok | 200 dok | 1002 dok | 100% | 400% | 404,6 % | 44,44 % | 501 % |
| | Jumlah ASN yang Memperoleh Penghargaan | | | | 200 orang | 400 orang | 100 orang | 200 orang | 150 orang | 146 orang | 458 orang | 390 orang | 299 orang | 230 orang | 73% | 114,5 % | 390% | 149,5 % | 153,3 % |
| | Jumlah Pengajuan Cuti yang ditindaklanjuti | | | | | | 100 orang | 250 orang | 300 orang | | | 821 orang | 527 orang | 320 orang | | | 821% | 210,8 % | 106,6 % |
| | Persentase Pengajuan Ijin Cerai yang ditindaklanjuti | | | | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah karis / karsu yang terbit | | | | 20 buah | 100 buah | 100 buah | 50 buah | 50 buah | 20 buah | 21 buah | 45 buah | 93 buah | 238 buah | 100% | 21% | 45% | 186% | 113% |
| | Persentase Kasus Indisipliner yang ditindaklanjuti | | | | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah LP2P yang dilaporkan | | | | 2000 buah | 2000 buah | 2000 buah | 2000 buah | 2000 buah | 2000 buah | 1500 buah | 2032 buah | 1469 orang | 1780 buah | 100% | 75% | 101,6 % | 73,45 % | 85% |

| No | Indikator Kinerja sesuai Tupoksi | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke - | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke - | | | | |
|-----------|--|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|------------|----------|-----------|---------|------------------------------|------------|-----------|-----------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | Jumlah LHKPN yang dilaporkan | | | | 200 | 200 | 200 | 200 | 150 | 200 | 205 | 148 | 200 | 186 | 100% | 102,5 % | 74% | 100% | 124% |
| | Jumlah peserta sosialisasi Peraturan Kepegawaian | | | | 200 | 200 | 200 | 300 | 0 | 200 | 225 | 273 | 255 | 0 | 100% | 112,5 % | 136,5 % | 85% | 0 |
| | Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai | | | | 200 | 200 | 200 | 400 | 100 | 200 | 375 | 665 | 1125 | 60 | 100% | 187,5 % | 332,5 % | 112,5 % | 30% |
| | Jumlah peserta pemantapan tugas | | | | 200 | 200 | 200 | 200 | 0 | 175 | 175 | 152 | 70 | 0 | 87,5% | 87,5% | 76% | 35% | 0 |
| | Jumlah inspeksi mendadak (sidak) yang dilaksanakan | | | | 5 kali | 5 kali | 5 kali | 5 kali | 5 kali | 5 kali | 8 kali | 6 kali | 7 kali | 1 kali | 100% | 160% | 120% | 140% | 20% |
| | Jumlah ASN yang Memperoleh Kelengkapan Kerja | | | | 7938 paket | 6560 paket | 1 paket | 0 | 0 | 3955 paket | 6436 paket | 1 paket | 0 | 0 | 49,82 % | 98,1% | 100% | 0 | 0 |
| | Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan | | | | 82 orang | 5 orang | 5 orng | 100 orang | 5 orang | 72 orang | 2 orang | 9 orang | 109 orang | 4 orang | 87,8% | 40% | 180% | 109% | 80% |
| 4. | Pengembangan Kompetensi Aparatur | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah ASN yang mengikuti fit & Proper test | | | | 0 | 190 orang | 200 orng | 289 orang | 0 | 0 | 150 orang | 276 orang | 289 orang | 0 | 0 | 78.9% | 138% | 100% | 0 |
| | Persentase ASN yang Mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah | | | | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja | | | | 200 orang | 411 orang | 236 orng | 170 orang | 0 | 195 orang | 511 orang | 212 orang | 44 orang | 0 | 97,5% | 124,3 % | 89,9% | 25,8% | 0 |
| | Persentase ASN yang mengajukan ijin tugas belajar dan izin belajar | | | | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 98% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah PD yang memiliki standar kompetensi jabatannya | | | | 0 | 0 | 6 PD | 6 PD | 6 PD | 0 | 0 | 12 PD | 6 PD | 6 PD | 0 | 200% | 100% | 100% | 100% |
| | Jumlah CPNS yang mengikuti | | | | 0 | 0 | 0 | 215 | 0 | 0 | 0 | 0 | 215 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% | 0 |

| No | Indikator Kinerja sesuai Tupoksi | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke - | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke - | | | | |
|----|--|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|------|------|-------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | Orientasi CPNS | | | | | | | orang | | | | | | | | | | | orang |
| 5. | Pendidikan dan Pelatihan | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen Hasil Analisa Kebutuhan Diklat | 0 | 0 | 0 | 1 dok | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 dok | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% | 0 |
| | Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS daerah | 0 | 13 orang | 2 orng | 223 orang | 1 orang | 0 | 10 orang | 2 orang | 217 orang | 0 | 0 | 76,9% | 100% | 97,3% | 0 | | | |
| | Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Struktural | 11 orang | 46 orang | 50 orng | 52 orang | 1 orang | 9 orang | 44 orang | 50 orang | 52 orang | 1 orang | 81,8% | 95,6% | 100% | 100% | 100% | | | |
| | Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Teknis/Fungsional | 210 orang | 250 orang | 250 orng | 150 orang | 188 orang | 210 orng | 281 orang | 321 orang | 177 orang | 156 orang | 100% | 112,4 % | 128,4 % | 118% | 82,9% | | | |
| | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Dampak Diklat | 0 | 1 dok | 0 | 0 | 1 dok | 0 | 1 dok | 0 | 0 | 1 dok | 0 | 100% | 0 | 0 | 100% | | | |
| 6. | Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier ASN | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK | 2800 orang | 2811 orang | 1450 orng | 2100 orang | 2250 orang | 2813 orng | 3084 orang | 1421 orang | 2181 orang | 1426 orang | 100,6 % | 109,7 % | 98% | 103,8 % | 63,37 % | | | |
| | Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional | 75 orang | 200 orang | 40 orng | 60 orang | 0 | 75 orng | 200 orang | 90 orang | 75 orang | 0 | 100% | 100% | 225% | 125% | 0 | | | |
| | Jumlah SK Penempatan ASN sesuai kompetensi | 600 orang | 500 orang | 500 orng | 500 orang | 300 orang | 1732 oran | 559 orang | 488 orang | 878 orang | 480 orang | 288,6 % | 111,8 % | 97,6% | 1756 % | 160% | | | |

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar
Tahun 2016-2020 (dalam juta rupiah)

| Uraian | Anggaran Tahun ke- | | | | | Realisasi Anggaran Tahun ke - | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- | | | | | Rata – Rata Pertumbuhan | |
|---------------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---|-------|-------|-------|-------|-------------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dana | Realisasi |
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| I. PENDAPATAN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pendapatan Asli Daerah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pendapatan Transfer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lain - Lain Pendapatan yang sah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| II. BELANJA | 4.132.486.105 | 6.739.459.570 | 5.160.112.714 | 8.151.528.792 | 11.781.954.729 | 11.080.331.457 | 13.499.362.276 | 12.160.203.237 | 14.330.603.224 | 9.593.538.311 | 78,40 | 80,64 | 80,21 | 78,95 | 81,43 | -6,49 | -5,47 |
| Belanja Operasi | 3.953.543.705 | 5.681.075.640 | 4.142.624.349 | 7.003.497.292 | 11.138.316.629 | 10.939.065.057 | 12.469.078.948 | 11.188.684.214 | 13.898.399.484 | 8.977.155.631 | 78,40 | 79,52 | 79,11 | 81,74 | 80,60 | -7,14 | -6,90 |
| Belanja Modal | 178.942.400 | 1.058.383.930 | 1.017.488.365 | 1.148.031.500 | 643.638.100 | 141.266.400 | 1.030.283.328 | 971.519.023 | 432.203.740 | 616.382.680 | 78,95 | 97,34 | 95,48 | 37,65 | 95,77 | 2,42 | -2,93 |
| Belanja Tidak Terduga | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transfer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| III. PEMBIAYAAN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Penerimaan Daerah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pengeluaran Daerah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Uraian | Anggaran Tahun ke- | | | | | Realisasi Anggaran Tahun ke - | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- | | | | | Rata – Rata Pertumbuhan | |
|--------------|--------------------|------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|-------------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dana | Realisasi |
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

TANTANGAN

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kebijakan pemerintah dengan penyederhanaan birokrasi atau penyetaraan jabatan mengakibatkan adanya kondisi jabatan fungsional yang belum merata, karena pada beberapa Perangkat Daerah belum memiliki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
4. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon
5. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan evaluasi kinerja berdasarkan kinerja sehingga berakibat belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *rewards and punishment* yang lebih tegas;
6. Hingga saat ini belum dimilikinya fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi;

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis online yang akan terintegrasi berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *rewards and punishment* yang lebih tegas;
3. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;

4. Berupaya memenuhi pelayanan pendidikan dan pelatihan dengan adanya kepemilikan gedung diklat dan sarana penunjangnya.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

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

Tabel 3.1

Pemetaan Permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

| No | Masalah Pokok | Masalah | Akar Masalah |
|--|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Urusan Kepegawaian | | | |
| 1. | Belum optimalnya kualitas system manajemen kepegawaian | Belum optimalnya jumlah rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan | Belum optimalnya analisis Formasi Pegawai |
| | | Belum optimalnya mutasi dan promosi pegawai sesuai dengan kompetensi | Minimnya pegawai yang mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan |
| Urusan Pendidikan dan Pelatihan | | | |
| 1. | Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN | Belum adanya Standar Kompetensi Jabatan pada semua jabatan | Belum ada analisis kesenjangan kompetensi |
| | | Pelaksanaan diklat belum sesuai kebutuhan organisasi dan individu | Belum ada data kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi jabatan struktural dan pelaksana |

Permasalahan – permasalahan tersebut akan menjadi pertimbangan dalam penyusunan program dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dimasa mendatang. Untuk mengatasi masalah yang ada, diharapkan adanya kebijakan Pejabat yang berwenang agar :

1. Memberikan dukungan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar untuk melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan dalam mendukung kelancaran tupoksi kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Aparatur.
2. Memberikan dukungan penuh kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas kepegawaian dan pengembangan SDM Aparatur.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kota Blitar Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Blitar terpilih periode tahun 2021-2026 adalah **“Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur Dan Bermartabat”**. Dengan 5 (lima) misi untuk mendukung pencapaian visi tersebut, yaitu:

1. *Mewujudkan Tata Kehidupan yang Religius, Nasionalis, Setara Gender, dan Berkepribadian dalam Kebudayaan.*
Misi ini diarahkan untuk mewujudkan tata kehidupan masyarakat religius yang mengedepankan nilai toleransi dan berwawasan kebangsaan
2. *Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkarakter Keren (Keberagaman, Religius, Nasionalis), Sehat dan Berdaya Saing.*
Misi ini diarahkan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga dalam konteks tujuan pembangunan berkelanjutan Misi 2 memuat Pilar Pembangunan Sosial
3. *Berdikari secara ekonomi yang berorientasi pada ekonomi kreatif, pariwisata, dan perdagangan berbasis digital.*
Misi ini diarahkan pada upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat, menurunkan angka kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka yang berorientasi pada kemandirian ekonomi daerah
4. *Mewujudkan Infrastruktur dan Tata Ruang yang Berwawasan Lingkungan Hidup dan Berkeadilan.*
Misi ini diarahkan pada upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur dengan tetap menjaga keserasian dengan tata ruang secara berkelanjutan
5. *Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi.*

Misi ini diarahkan pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang baik, bersih, profesional dengan pelayanan publik memenuhi harapan pengguna layanan

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Blitar adalah misi ke-5 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi”**

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran
Kepala Daerah dan Wakil

| No | Misi, Tujuan, Sasaran Kepala Daerah | Permasalahan pada Pelayanan BKPSDM Kota Blitar | Faktor | |
|----|--|--|--|--|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1. | <p>Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi</p> <p>1. Tujuan : Meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi berbasis teknologi informasi</p> <p>2. Sasaran : Meningkatnya Profesionalisme ASN</p> | <p>1. Belum terwujudnya seluruh pelayanan yang cepat dan akurat</p> <p>2. Belum terpenuhinya kebutuhan akan kompetensi</p> | <p>1. Masih kurangnya koordinasi dengan PD Kota Blitar</p> <p>2. Kurangnya kuantitas dan kualitas SDM</p> <p>3. Masih adanya penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pendidikannya</p> | <p>1. Adanya pengembangan pelayanan kepegawaian online</p> |

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020 – 2024 yaitu : **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**. Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

1. Profesional artinya,

- (a) Pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat,
- (b) Pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

2. Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu:

- (a) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- (b) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara

Dalam Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2021 – 2026 adalah **Meningkatnya Profesionalitas ASN**. Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu **Mewujudkan Aparatur yang Profesional**.

Tabel 3.3

**Permasalahan Pelayanan BKPSDM
berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta
Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

| No. | Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN | Permasalahan Pelayanan BKPSDM | Sebagai Faktor | |
|-----|---|--|--|---|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN | Sebagian Pelaksanaan Manajemen ASN masih dalam tahap awal pelaksanaan | Penyelenggaraan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK masih pada tahap sosialisasi dan awal pelaksanaan | 1. Sebagian besar manajemen ASN sesuai NSPK telah dilakanakan 2. Pengukuran Indeks Profesionalitas sudah dihitung selama 4 tahun |
| 2. | Manajemen ASN berkualitas prima | Pelayanan Kepegawaian masih terkendala adanya keputusan instansi di atasnya | Adanya alur yang panjang dan memerlukan waktu untuk pengajuan beberapa pelayanan yang memerlukan persetujuan instansi di atasnya | Pengembangan pelayanan kepegawaian online di Kota Blitar |
| 3. | Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas | Sering kali terdapat penyusunan kebijakan yang belum selesai, namun kebijakan di atasnya sudah berubah | Instansi pembina Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa instansi teknis seperti : BKN, Menpan, BKPSDM propinsi dan Instansi lain yang mengatur regulasi jabatan fungsional | Berkonsultasi dan berkoordinasi dengan instansi pembina terkait penyusunan kebijakan teknis |
| 4. | Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) | Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kota Blitar belum terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN | SAPK <i>online</i> dengan BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena kendala teknis | BKPSDM sudah memiliki Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) <i>online</i> yang dapat diakses oleh seluruh SKPD |
| 5. | Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima | Belum semua layanan kepegawaian BKPSDM Kota Blitar berbasis digital | Masih ada layanan kepegawaian yang memerlukan persetujuan instansi di atasnya secara verbal | Pengembangan layanan kepegawaian online terus dikembangkan |
| 6. | Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN | Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti | Belum ada kebijakan teknis yang mengatur | Pelaksanaan NSPK manajemen ASN baru dilaksanakan pada tahun 2021 |

3.3.2 Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2020 - 2024 yaitu ***“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden Untuk Mewujudkan Misi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju dan Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian yang Berlandaskan Gotong Royong”.***

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, kemeterian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah dan Terintegrasi dan Berbasis Elektronik;
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional dan Kompetitif dan Berwawasan Global;
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel;
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas;
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani;
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Kementerian PANRB menetapkan nilai-nilai yang menjadi dasar dan pondasi bagi institusi Kementerian PANRB mewujudkan Kementerian PANRB sebagai institusi pemerintahan yang berkelas dunia, pimpinan dan seluruh pegawai dalam mengabdikan, bekerja, dan bersikap, yaitu:

1. Integritas

Dalam integritas terkandung makna bahwa dalam ASN Kementerian PANRB harus melaksanakan tugas dengan jujur serta konsisten antaraperguruan tinggi dengan perbuatan, berperilaku terpuji, disiplin dan penuhdedikasi berdasarkan norma dan etika.

2. Profesional

Dalam profesionalisme terkandung makna bahwa dalam bekerja, pimpinan dan seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima melalui kerja sama.

3. Akuntabel

Dalam akuntabel terkandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.

4. Melayani

Melayani terkandung makna bahwa dalam bekerja seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus menempatkan Kementerian/Lembaga/Pemda lain sebagai pihak yang harus didahulukan.

5. Kolaboratif

Kolaboratif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB saling membuka diri, menerima pendapat orang lain dan saling menghargai.

6. Inovatif

Inovatif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB melakukannya dengan cara yang baru, kreatif, inventif, dan imajinatif, mengikuti perkembangan terkini, tidak anti terhadap perubahan.

7. Kesempurnaan (Komitmen pada Kualitas)

Dalam kesempurnaan mengandung makna bahwa dalam bekerja, dibutuhkan ketekunan sekaligus ketepatan, agar menghasilkan keluaran yang maksimal, dengan tingkat kesalahan nol persen.

Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPSDM Kota Blitar telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

Tabel 3.4

**Permasalahan Pelayanan BKPSDM
berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi (Kempan RB) beserta Faktor Penghambat dan Pendorong
Keberhasilan Penanganannya**

| No. | Sasaran Jangka Menengah Renstra KempanRB | Permasalahan Pelayanan BKPSDM | Sebagai Faktor | |
|-----|---|---|--|--|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah dan Terintegrasi dan Berbasis Elektronik | Dalam Penyederhanaan Birokrasi tidak semua Perangkat Daerah mempunyai jabatan fungsional yang sesuai dengan bidang tugas dan tupoksinya | 1. Adanya ketidaksesuaian jabatan fungsional dengan kompetensi yang dimilikinya 1. Adanya perbedaan tunjangan kinerja jabatan struktural dan fungsional | Adanya pengambilan keputusan lebih cepat, pelayanan lebih cepat. Sebab, panjangnya level birokrasi itu akan sangat mempengaruhi tata kelola pelayanan yang dilakukan oleh birokrasi pemerintah |
| 2. | Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional dan Kompetitif dan Berwawasan Global | Pelaksanaan diklat belum sesuai kebutuhan organisasi dan individu | Belum ada data kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi jabatan struktural dan pelaksana | Mandatory anggaran pendidikan dan pelatihan ASN 0,16 % dari total belanja daerah |
| 3. | Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel | Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah masih dilakukan secara manual | Kurangnya SDM aparatur yang berkompeten untuk mensupport pelaksanaan manajemen kinerja secara online | Pelaksanaan telah terorganisir dengan baik dengan pelaporan yang terjadwal |
| 4. | Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani; | Tingkat Kepuasan Pelayanan Publik dengan predikat baik dengan nilai 82,49 | Masih adanya pelayanan kepegawaian yang manual karena kebijakan instansi pembina | Mengembangkan pelayanan kepegawaian secara online setiap tahun |
| 5. | Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi | Pelaksanaan Pengelolaan Reformasi Birokrasi Belum maksimal | Kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan pengelolaan Reformasi Birokrasi | Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan pendampingan oleh Inspektorat |

3.3.3. Telaahan Renstra BKPSDM dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Misi Gubernur Jawa Timur, BKPSDM Provinsi Jawa Timur melaksanakan pencapaian Misi ke-4 yaitu ***“Meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik”***. Salah satu tujuan misi ini adalah ***meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan bersih (clean governance) serta menjunjung tinggi profesionalisme dalam***

pelaksanaan pelayanan publik dengan sasaran meningkatnya kompetensi dan kualitas SDM Aparatur Pemerintah". Pencapaian sasaran tersebut diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur, dimana masing-masing perangkat daerah memiliki tanggung jawab atas pencapaian indikator sasaran yang berbeda. BKPSDM Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab dalam pencapaian indikator sasaran "Persentase penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi" dan "Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)"

Dari hasil telaahan di atas, dapat dikatakan bahwa sasaran BKPSDM Kota Blitar telah sejalan dengan sasaran BKPSDM Provinsi Jawa Timur.

3.3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Blitar

Pengembangan Pemanfaatan Ruang Wilayah Pemerintah Kota Blitar sangat terkait dengan RTRW Provinsi Jawa Timur dimana mewujudkan Kota Blitar sebagai kota kebangsaan yang didukung oleh sektor pertanian, perdagangan dan jasa yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan. Kebijakan strategisnya adalah mengembangkan wisata kebangsaan dan wisata lainnya, mengembangkan fungsi dalam mewujudkan peran regional kota, pengembangan pusat pelayanan kegiatan yang memperkuat hubungan antar kawasan.

Dari isu strategis tersebut, sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar ke depan adalah peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

Pada Kajian Lingkungan Hidup Strategis terdapat beberapa isu strategis yang sesuai dengan penyusunan RPJMD Kota Blitar, diantaranya terdapat isu pokok terkait tata kelola pemerintahan umum yang masih menjadi kebijakan sentral sejak tahun 2009 adalah reformasi birokrasi. Keluarnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi dan Nomor 01 Tahun 2015 tentang evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik, masih sangat penting. Reformasi birokrasi adalah kebijakan strategis pemerintah pusat dan Propinsi Jawa Timur saat ini.

Pemerintah daerah didorong dan bahkan dipaksa untuk melakukan usulan kebijakan reformasi birokrasi sebagai prasyarat untuk memperoleh berbagai fasilitas kebijakan pemerintah pusat, antara lain kebijakan *remunerasi* (tunjangan kinerja). Maka, isu reformasi birokrasi dan pelayanan publik harus tetap menjadi bagian isu sentral dalam perencanaan pembangunan daerah.

Dari isu strategis tersebut sangat relevan dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana Profesionalitas Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu elemen untuk mendorong tercapainya reformasi birokrasi yang baik dan peningkatan pelayanan publik.

3.4 Penentuan Isu – isu Strategis

Isu strategis yang tertuang di dalam RPJMD Pemerintah Kota Blitar mencakup Tingkat Pengangguran Terbuka, Tingkat Kemiskinan, Perekonomian Masyarakat, Pelayanan Infrastruktur, Tata Kelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik yang belum optimal. Memperhatikan isu-isu strategis Pemerintah Kota Blitar, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan di Kota Blitar baik kualitas maupun kuantitasnya, maka terdapat isu strategis sesuai bidang urusan yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. *Belum optimalnya manajemen sistem kepegawaian secara profesional;*
Faktor mempengaruhi prinsip profesionalisme dalam manajemen kepegawaian, yaitu Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan kualitas, Penempatan, Promosi (kenaikan pangkat), Penggajian, Uang duka, dan Pemberhentian. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kualitas Aparatur Sipil Negara dalam mengemban tugasnya dan guna meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara, sehingga diperlukan formulasi untuk mengoptimalkan manajemen kepegawaian yang ada saat ini dengan mengacu pada **Permenpan RB Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Negara**
2. *Belum optimalnya peningkatan kapasitas ASN.*
Peningkatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu hal yang mampu mendorong profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Dengan peningkatan kompetensi baik dari pendidikan, mengikuti berbagai bimbingan teknis dan

pendidikan pelatihan serta peningkatan kompetensi lain yang mampu meningkatkan kapasitas ASN sehingga mampu menaikkan kualitas SDM yang nantinya dapat meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam mengemban tugas sesuai dengan bidang tugasnya.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Blitar

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.

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 indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran.

Tabel 4.1
Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021– 2026

| No | Tujuan | Indikator Tujuan | Rumus Perhitungan | Target Akhir | Sasaran | Indikator Sasaran | Rumus Perhitungan | Data Awal | Target Kinerja Sasaran | | | | | |
|-----|--|------------------------------|-----------------------------|--------------|--|--|--|-----------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | |
| 1. | Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | 80,50 | | | | | | | | | | |
| | | | | | Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | Indeks Sistem Merit | Indeks Sistem Merit | 208 | 260 | 270 | 280 | 290 | 300 | |
| | | | | | Meningkatnya Kapasitas ASN | Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN / Jumlah ASN x 100% | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN / Jumlah ASN x 100% | 8,30% | 11,32% | 13,02% | 14,73% | 16,40% | 18,15% | |
| 2. | Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM | A | Meningkatnya kinerja perangkat daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM | A (86,30) | A (86,30) | A (86,35) | A (86,36) | A (86,37) | A (86,38) | |

BAB V

STRETEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi Dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kota Blitar serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPSDM, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan analisa terhadap faktor – faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut:

FAKTOR INTERNAL

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek **kelembagaan** yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumberdaya aparatur, sarana dan prasarana.

1. Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas dan fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

FAKTOR EKSTERNAL

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPSDM yaitu :

1. Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM di Kota Blitar.

PENYUSUNAN STRATEGI

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi

internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kota Blitar secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan:

1. **Strengths - Opportunities Strategy**, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. **Weakness - Opportunities Strategy**, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. **Strengths - Threats Strategy**, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. **Weakness - Treaths Strategy**, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran yang telah diuraikan diatas maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan. Berikut disajikan tabel tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BKPSDM Tahun 2021 – 2026 (tabel 5.1):

Tabel 5. 1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BKPSDM Kota Blitar

| TUJUAN | SASARAN | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN |
|---|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Meningkatnya Profesionalitas ASN | Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | Peningkatan Kualitas Sistem Manajemen Kepegawaian | Menguatkan Sistem Rekrutmen Pegawai Berbasis Kebutuhan Menempatkan Jabatan Pegawai Berbasis Sistem Merit Meningkatkan Kualitas Data Kepegawaian Daerah Meningkatkan Sistem Kinerja ASN |
| | Meningkatnya Kapasitas ASN | Peningkatan Kapasitas ASN | Penyusunan Data Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural dan Pelaksana Penyusunan Analisis Kesenjangan Kompetensi ASN Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan Organisasi Maupun Individu |
| | Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | Peningkatan Kinerja dan Pelayanan Perangkat Daerah | Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah Berbasis Kinerja Meningkatkan kenyamanan kantor agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif |

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi Kota Blitar, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam periode 2021-2026.

Adapun rencana program, kegiatan dan sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
TAHUN 2022

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|-------------------------------------|--|--|--|---|--------|---|--------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| 1. Meningkatnya Profesionalitas ASN | 1. Meningkat nya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | Program Kepegawaian Daerah | Indeks Profesionalitas ASN | Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh pada tahun n | nilai | 78,54 | 80,1 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Indeks Sistem Merit | Nilai Indeks Sistem Merit yang diperoleh pada tahun n | nilai | 208 | 260 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | (Jumlah Eksisting ASN Pelaksana, JF Ahli Pertama dan JF Terampil)/(Jumlah Kebutuhan ASN Pelaksana , JF Ahli Pertama dan JF Terampil) x100% Ket : | % | 36,00% | 49,00% | 8.276.692.450 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|---|--|--------|---|--------|-----|-------------------------------|--------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | | | eksisting yang dimaksudkan yaitu yang telah terisi | | | | | | |
| | | | Persentase data kepegawaian yang valid | (Jumlah data ASN yang terverifikasi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : 1. data yang terverifikasi yang dimaksud adalah yang ada di e-master, data seluruh usulan baik yang mengalami perubahan maupun tidak 2. data yang dimaksud adalah data yang terakumulasi s.d tahun n | % | 48,97% | 58,00% | | | |
| | | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | (Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : sesuai kompetensi yang dimaksudkan adalah sesuai pangkat dan golongan | % | 90,58% | 90,98% | | | |
| | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | (Jumlah ASN yang nilai Penilaian Prestasi Kinerjanya ≥ 80)/(Jumlah ASN) x100% Ket : SKP seluruh ASN yang dikirim ke BKD dengan nilai diatas 80 | % | 86,56% | 88,86% | | | |
| | | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | (Jumlah ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% | % | 36,85%* | 41,40% | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|--------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | | | Ket : 1. ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi baik dari BKD maupun Perangkat Daerah lain pada tahun berkenaan 2. peningkatan kompetensi yang dimaksud adalah sesuai PerLAN Nomor 10 tahun 2018 | | | | | | |
| | | | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | $\frac{\text{Jumlah ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah ASN tenaga fungsional}} \times 100\%$ Ket : 1. ASN tenaga fungsional yang dimaksudkan adalah non medis dan guru 2. data tersebut akumulasi sampai dengan tahun n | % | 37,39% | 41,93% | | | |
| | | Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | $\frac{\text{Jumlah Usulan Formasi yang disetujui}}{\text{Jumlah Formasi}} \times 100\%$ | % | 8,20% | 8,00% | 2.438.785.550 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|---|--|--|---------|---|-----------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase layanan pensiun tepat waktu | $(\text{Jumlah Layanan Pensiun yang Terselesaikan}) / (\text{Jumlah Layanan Pensiun yang Terselesaikan}) \times 100\%$ | % | 100,00% | 100,00% | | | |
| | | | Persentase data kepegawaian yang dikelola | $(\text{Jumlah Data ASN yang dikelola perubahannya}) / (\text{Jumlah data ASN yang mengalami perubahan}) \times 100\%$ | % | 95,00% | 95,00% | | | |
| | | Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan | Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan yang berkenaan | orang | 5 orang | 250 orang | 1.757.371.550 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah Dokumen Formasi ASN | Jumlah Dokumen Formasi ASN yang berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | | | |
| | | | Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS | Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS yang berkenaan | dokumen | 217 dokumen | 250 orang | | | |
| | | | Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan | Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan di tahun yang berkenaan | kartu | 217 kartu | 250 kartu | | | |
| | | | Jumlah peserta rapat kebutuhan ASN | Jumlah peserta rapat kebutuhan ASN di tahun yang berkenaan | orang | 100 orang | 100 orang | | | |
| | | | Jumlah seleksi Penerimaan ASN | Jumlah seleksi Penerimaan ASN di tahun yang berkenaan | kali | 1 kali | 1 kali | | | |
| | | | Jumlah SK Pengangkatan ASN | Jumlah SK Pengangkatan ASN di tahun yang berkenaan | SK | 217 SK | 250 SK | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|---|---|--------|---|-----------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | | Jumlah SK pengangkatan Calon ASN | Jumlah SK pengangkatan Calon ASN di tahun yang berkenaan | SK | 198 SK | 150 SK | | | |
| | | | Jumlah SK Pemberhentian dan Perpanjangan PTT | Jumlah SK Pemberhentian dan Perpanjangan PTT di tahun yang berkenaan | SK | 2 SK | 2 SK | | | |
| | | Sub kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit | Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit di tahun yang berkenaan | buah | 143 buah | 137 buah | 72.155.300 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah pensiun yang memperoleh tunjangan hari tua (THT) dan pensiun bulanan | Jumlah pensiun yang memperoleh tunjangan hari tua (THT) dan pensiun bulanan di tahun yang berkenaan | orang | 143 orang | 137 orang | | | |
| | | | Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP | Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP di tahun yang berkenaan | orang | 200 orang | 150 orang | | | |
| | | | Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan | Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan di tahun yang berkenaan | SK | 143 SK | 137 SK | | | |
| | | Sub kegiatan : Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian | Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian di tahun yang berkenaan | org | 600 org | 700 org | 204.258.700 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian | Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian di tahun yang berkenaan | org | 1500 org | 1400 org | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|---|--|---|---------|---|------------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Sub kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga yang Mendapatkan Hibah | Jumlah Lembaga yang Mendapatkan Hibah di tahun yang berkenaan | lembaga | 1 lembaga | 1 lembaga | 405.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN | Pesentase ASN yang ditempatkan | (Jumlah ASN yang menerima SK Penempatan di tahun berkenaan)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : ASN yang menerima SK Mutasi jabatan pada tahun berkenaan | % | 17,00% | 17,00% | 1.012.302.900 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK | Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK di tahun yang berkenaan | orang | 2250 orang | 2100 orang | 1.012.302.900 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah peserta sosialisasi kepegawaian | Jumlah peserta sosialisasi kepegawaian di tahun yang berkenaan | orang | NA | 300 orang | | | |
| | | | Jumlah SK penempatan ASN | Jumlah SK penempatan ASN di tahun yang berkenaan | SK | 300 SK | 500 SK | | | |
| | | Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | (Jumlah SKP yang diverifikasi)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : SKP yang diverifikasi adalah seluruh SKP yang telah selesai dievaluasi dan diverifikasi oleh BKD | % | 86,56% | 90,36% | 247.333.300 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|------------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Sub kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah SKP yang dievaluasi | Jumlah SKP yang dievaluasi di tahun yang berkenaan | SKP | 750 SKP | 1500 SKP | 247.333.300 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan | Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan di tahun yang berkenaan | orang | 5 orang | 8 orang | | | |
| | | | Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja | Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja di tahun yang berkenaan | orang | NA | 600 orang | | | |
| | | | Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan | Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan di tahun yang berkenaan | orang | 150 orang | 200 orang | | | |
| | | | Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan | Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan di tahun yang berkenaan | kali | 5 kali | 5 kali | | | |
| | | | Jumlah Karis/Karsu yang terbit | Jumlah Karis/Karsu yang terbit di tahun yang berkenaan | buah | 50 buah | 50 buah | | | |
| | | | Jumlah LHKPN yang dilaporkan | Jumlah LHKPN yang dilaporkan di tahun yang berkenaan | orang | 150 orang | 160 orang | | | |
| | | | Jumlah LP2P yang dilaporkan | Jumlah LP2P yang dilaporkan di tahun yang berkenaan | orang | 2000 orang | 2000 orang | | | |
| | | | Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti | Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | orang | 300 orang | 250 orang | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------------------------------------|--|---|---|--------|---|-----------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | | Jumlah Peserta Pemantapan tugas | Jumlah Peserta Pemantapan tugas di tahun yang berkenaan | orang | NA | 200 orang | | | |
| | | | Jumlah Peserta Peningkatan Motivasi Pegawai | Jumlah Peserta Peningkatan Motivasi Pegawai di tahun yang berkenaan | orang | 100 orang | 400 orang | | | |
| | | | Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian | Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian di tahun yang berkenaan | orang | NA | 300 orang | | | |
| | | | Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti | Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | % | 80% | 80% | | | |
| | | | Persentase ijin cerai yang ditindaklanjuti | Persentase ijin cerai yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | % | 80% | 80% | | | |
| | 2. Meningkatnya Kompetensi ASN | | Persentase ASN yang Mengikuti Diklat Struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan Kapasitas ASN | | % | NA | 13% | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Pengembangan Kompetensi | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan | (Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi oleh BKD)/(Jumlah ASN) x 100% | % | 5,30% | 7,00% | 4.578.270.700 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|-----------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | ASN | kompetensi | Ket : hanya peserta pengembangan kompetensi yang pelaksana kegiatannya adalah BKD | | | | | | |
| | | | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | (Jumlah ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat)/(Jumlah ASN tenaga fungsional) x 100% | % | 5,20% | 5,50% | | | |
| | | Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang mengikuti coaching dan mentoring | Jumlah ASN yang mengikuti coaching dan mentoring di tahun yang berkenaan | orang | 0 | 70 orang | 1.178.074.100 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi ASN | Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi ASN di tahun yang berkenaan | orang | 0 | 250 orang | | | |
| | | Sub kegiatan : Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/ Pelatihan Dasar bagi CPNS daerah | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/ Pelatihan Dasar bagi CPNS daerah di tahun yang berkenaan | orang | 0 | 250 orang | 3.400.196.600 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural | Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural di tahun yang berkenaan | orang | 1 orang | 29 orang | | | |
| | | | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/ Sosial Kultural/Uji Kompetensi | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/ Sosial Kultural/Uji Kompetensi | orang | 160 orang | 150 orang | | | |
| | | | Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti Uji Kompetensi/Sertifikasi Kompetensi | Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti Uji Kompetensi/Sertifikasi Kompetensi di tahun yang berkenaan | orang | 9 orang | 5 orang | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|--|--|---------|---|-----------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | | Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD) | Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD) di tahun yang berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | | | |
| | | | Jumlah tahapan pembangunan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia (balai diklat) | Jumlah tahapan pembangunan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia (balai diklat) di tahun yang berkenaan | tahap | 0 | 1 tahap | | | |
| | | Program pengembangan SDM | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | (Jumlah ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah)/(Jumlah ASN) x 100% | % | 96,57% | 96,65% | 134.735.400 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | | | | | | | | |
| | | | Ket : ASN dengan pendidikan SMA, Diploma dan Strata | | | | | | | |
| | | Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | (Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis)/(Jumlah ASN) x 100% | % | 1,20% | 1,20% | 134.735.400 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Ket : ASN yang mengikuti ijin belajar dan tugas belajar | | | | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyelenggaraan | Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test | Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test di tahun yang berkenaan | orang | 0 | 0 | 134.735.400 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--|--|---|--|--|---------|---|--------------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| 2. Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | 3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah | Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti | Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | % | 0% | 98% | 9.659.224.937 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Persentase ASN mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti | Persentase ASN mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | % | 0% | 98% | | | |
| | | | Jumlah ASN yang dipetakan kompetensinya | Jumlah ASN yang dipetakan kompetensinya di tahun yang berkenaan | orang | 0 | 300 orang | | | |
| | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM | Nilai | A 86,30 | A 86,30 | | | | |
| | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah yang diperoleh di tahun n | nilai | A 86,30 | A 86,30 | | | | |
| | | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tahun n | indeks | 82,49 (BAIK) | 83,00 (BAIK) | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|---|--|--|---------|---|------------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Yang Tepat Waktu dan Sesuai Standar | (Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu dan sesuai standar tahun n) / (jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang harus disusun tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 58.599.700 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah jenis dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun (Renstra, PK, Renaksi, SPP, SOP, Renja, RKA, DPA, PRKA, DPPA) | Jumlah jenis dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun (Renstra, PK, Renaksi, SPP, SOP, Renja, RKA, DPA, PRKA, DPPA) di tahun yang berkenaan | dokumen | 6 dokumen | 10 dokumen | 18.225.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah jenis dokumen pelaporan perangkat daerah yang tersusun (LKjIP, LKPJ, LPPD, SKM, SPM, Ev.RKPD, Pengukuran Kinerja Tribulan di Kinerja Tribulan | Jumlah jenis dokumen pelaporan perangkat daerah yang tersusun (LKjIP, LKPJ, LPPD, SKM, SPM, Ev.RKPD, Pengukuran Kinerja Tribulan di tahun yang berkenaan | dokumen | 8 dokumen | 8 dokumen | 40.374.700 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | (Jumlah pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi keuangan perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 8.290.790.431 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan | Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan di tahun yang berkenaan | orang | 31 orang | 33 orang | 4.473.291.949 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|---|--|--|---------|---|------------|---------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Sub Kegiatan : Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Pegawai Honorer / Pegawai tidak tetap yang diberikan | Jumlah Pegawai Honorer / Pegawai tidak tetap yang diberikan di tahun ayng berkenaan | orang | 81 orang | 80 orang | 3.809.778.282 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran | Jumlah jenis Laporan Keuangan yang tersusun (Bulanan / Semesteran) | Jumlah jenis Laporan Keuangan yang tersusun (Bulanan / Semesteran) di tahun yang berkenaan | dokumen | 12 dokumen | 12 dokumen | 7.720.200 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | (Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi kepegawaian perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 373.987.500 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Jenis Pakaian Khusus hari hari tertentu / pakaian dinas dan atribut kelengkapannya yang terpenuhi | Jumlah Jenis Pakaian Khusus hari hari tertentu / pakaian dinas dan atribut kelengkapannya yang terpenuhi di tahun yang berkenaan | jenis | 0 | 0 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Sosialisasi Peraturan Perundang- | Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti | Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti di tahun yang berkenaan | event | 2 event | 4 event | 112.305.100 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|---|--|---|----------|---|----------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | undangan | Jumlah publikasi program / kegiatan perangkat daerah | Jumlah publikasi program / kegiatan perangkat daerah di tahun yang berkenaan | kali | 1 kali | 1 kali | | | |
| | | Sub kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah peserta bimbingan teknis peraturan perundang-undangan | Jumlah peserta bimbingan teknis peraturan perundang-undangan di tahun yang berkenaan | orang | 29 orang | 29 orang | 260.782.400 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase keseterediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | $(\text{Jumlah ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar tahun } n) / (\text{jumlah administrasi umum perangkat daerah yang harus disediakan tahun } n) \times 100 \%$ | % | 100% | 100% | 684.905.156 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik yang tersedia | Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik yang tersedia di tahun yang berkenaan | komponen | 0 | 0 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Perlengkapan dan atau Peralatan Gedung Kantor yang tersedia | Jumlah Perlengkapan dan atau Peralatan Gedung Kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan | unit | 9 unit | 24 unit | 34.792.800 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|---|---|--------|---|---------------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah jenis peralatan rumah tangga kantor yang tersedia | Jumlah jenis peralatan rumah tangga kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan | jenis | 4 jenis | 4 jenis | 10.659.876 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah dos / kotak makanan dan minuman yang tersedia | Jumlah dos / kotak makanan dan minuman yang tersedia di tahun yang berkenaan | dos | 764 dos | 1500 dos | 65.601.800 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia | Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan | jenis | 68 jenis | 68 jenis | | | |
| | | Sub kegiatan: Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah barang cetakan yang tersedia | Jumlah barang cetakan yang tersedia di tahun yang berkenaan | jenis | 15 jenis | 15 jenis | 45.552.200 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah lembar Penggandaan | Jumlah lembar Penggandaan di tahun yang berkenaan | lembar | 106628 lembar | 102788 lembar | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah bahan bacaan yang tersedia | Jumlah bahan bacaan yang tersedia di tahun yang berkenaan | buah | 720 buah | 720 buah | 6.600.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti | Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti di tahun yang berkenaan | kali | 45 kali | 45 kali | 521.698.480 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|---|---|----------|---|------------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan | $(\text{Jumlah pengadaan BMD}) / (\text{Jumlah kebutuhan pengadaan BMD}) \times 100\%$ | % | % | 0% | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan | Jumlah kendaraan Dinas Operasioanl yang tersedia | Jumlah kendaraan Dinas Operasioanl yang tersedia di tahun yang berkenaan | unit | 6 unit | 0 | 0 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | $(\text{Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar tahun n}) / (\text{jumlah jasa penunjang urusan yang harus disediakan tahun n}) \times 100 \%$ | % | 100% | 100% | 126.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah rekening yang terbayarkan (termasuk listrik, air, telepon, internet) | Jumlah rekening yang terbayarkan (termasuk listrik, air, telepon, internet) pada tahun yang berkenaan | rekening | 1 rekening | 1 rekening | 126.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | $(\text{Jumlah BMD yang terpelihara sesuai standar tahun n}) / (\text{jumlah BMD yang harus dipelihara tahun n}) \times 100 \%$ | % | 100% | 100% | 125.842.150 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | UNIT KERJA PD PENANGGUNGJAWAB | LOKASI |
|--------|---------|--|---|--|--------|---|---------|------------|-------------------------------|-------------|
| | | | | | | Data Awal | 2022 | | | |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | | |
| | | Pemerintah Daerah | | | | | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya | Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya di tahun yang berkenaan | unit | 6 unit | 9 unit | 66.844.750 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Jumlah kendaraan dinas / operasional yang terpelihara | Jumlah kendaraan dinas / operasional yang terpelihara di tahun yang berkenaan | unit | 2 unit | 2 unit | | | |
| | | Sub kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara (termasuk komputer, laptop, PC, printer, TV, Scanner, Kamera, Mesin fax) | Jumlah peralatan gedung kantor terpelihara (termasuk komputer, laptop, PC, printer, TV, Scanner, Kamera, Mesin fax) di tahun yang berkenaan | unit | 89 unit | 88 unit | 34.171.400 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan: Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara (termasuk AC, Exhaust fan, kipas angin yang menempel di dinding, mebelair) | Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara (termasuk AC, Exhaust fan, kipas angin yang menempel di dinding, mebelair) Bangunan Lainnya di tahun yang berkenaan | unit | 40 unit | 56 unit | 24.884.200 | BKPSDM | Kota Blitar |

Keterangan:

) * Data awal pada Program Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Aparatur dengan indikator Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi, pada tabel 6.1 (data capaian kinerja tahun 2020) sebesar 36,85% sedangkan pada tabel 2.6 sebesar 79,04% dikarenakan perbedaan formulasi penghitungan.

Tabel 6.2
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
TAHUN 2023-2026

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--------|---|------|-----|------|-----|------|-----|------|---|------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| Meningkatnya Profesionalitas ASN | | | Indeks Profesionalitas ASN | Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh pada tahun n | nilai | 78,54 | 80,2 | | 80,3 | | 80,4 | | 80,5 | | 80,5 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | 1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | | Indeks Sistem Merit | Nilai Indeks Sistem Merit yang diperoleh pada tahun n | nilai | 208 | 270 | | 280 | | 290 | | 300 | | 300 | | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|---|--------|--------------------------------|--------|--------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Program Kepegawaian Daerah | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | (Jumlah Eksisting ASN Pelaksana, JF Ahli Pertama dan JF Terampil)/(Jumlah Kebutuhan ASN Pelaksana, JF Ahli Pertama dan JF Terampil) x100% Ket : eksisting yang dimaksudkan yaitu yang telah terisi | % | 36% | 55% | 10.467.607.930 | 61,00% | 11.178.782.582 | 67,00% | 22.616.514.246 | 74,00% | 10.282.789.026 | 74,00% | 51.140.118.559 | BKPSDM | BKPSDM |
| | | | Persentase data kepegawaian yang valid | (Jumlah data ASN yang terverifikasi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : 1. data yang terverifikasi yang dimaksud adalah yang ada di e-master, data seluruh usulan baik yang mengalami perubahan maupun tidak 2. data yang dimaksud adalah data yang | % | 48,97% | 63% | | 68,00% | | 73,00% | | 78,00% | | 78,00% | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|---|--------|---|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|---|--------|--------------------------------|--------|-----|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | | terakumulasi s.d tahun n | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | (Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : sesuai kompetensi yang dimaksudkan adalah sesuai pangkat dan golongan | % | 90,58% | 91,18% | | 91,18% | | 91,38% | | 91,58% | | 91,58% | | | |
| | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | (Jumlah ASN yang nilai Penilaian Prestasi Kinerjanya ≥ 80)/(Jumlah ASN) x100% Ket : SKP seluruh ASN yang dikirim ke BKD dengan nilai diatas 80 | % | 86,56% | 90,16% | | 91,56% | | 93,06% | | 94,66% | | 94,66% | | | |
| | | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | (Jumlah ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : | % | 36,85% | 43,67% | | 45,94% | | 48,21% | | 50,50% | | 50,50% | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|---|--------|---|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|---|--------|--------------------------------|--------|-----|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | | 1. ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi baik dari BKD maupun Perangkat Daerah lain pada tahun berkenaan 2. peningkatan kompetensi yang dimaksud adalah sesuai PerLAN Nomor 10 tahun 2018 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | (Jumlah ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi)/(Jumlah ASN tenaga fungsional) x100% Ket : 1. ASN tenaga fungsional yang dimaksudkan adalah non medis dan guru 2. data tersebut akumulasi sampai dengan tahun | % | 37,39% | 44,20% | | 46,47% | | 48,74% | | 51,01% | | 51,01% | | | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|--|---------|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---|----------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Kegiatan : Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | $(\text{Jumlah Usulan Formasi yang disetujui}) / (\text{Jumlah Formasi}) \times 100\%$ | % | 8,20% | 8,00% | | 8,00% | | 8,00% | | 8,00% | | 8,20% | BKPSDM | BKPSDM | |
| | | | Persentase layanan pensiun tepat waktu | $(\text{Jumlah Layanan Pensiun yang Terselesaikan}) / (\text{Jumlah Layanan Pensiun yang Terselesaikan}) \times 100\%$ | % | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% | 10.059.628.172 | | | |
| | | | Persentase data kepegawaian yang dikelola | $(\text{Jumlah Data ASN yang dikelola perubahannya}) / (\text{Jumlah data ASN yang mengalami perubahan}) \times 100\%$ | % | 95,00% | | 95,00% | | 95,00% | | 95,00% | | 95,00% | | | | |
| | | Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK pada tahun berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | 1.482.454.096 | 1 dokumen | 1.630.699.506 | 1 dokumen | 1.704.822.210 | 1 dokumen | 1.778.944.915 | 4 dokumen | 6.596.920.727 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|---|---|---------|---|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | 30.640.424 | 1 dokumen | 33.704.466 | 1 dokumen | 36.768.509 | 1 dokumen | 38.300.530 | 4 dokumen | 139.413.929 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian pegawai di tahun yang berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 12 dokumen | 72.339.255 | 12 dokumen | 81.219.390 | 12 dokumen | 85.280.360 | 12 dokumen | 89.544.377 | 48 dokumen | 328.383.382 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian di tahun yang berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 12 dokumen | 52.444.460 | 12 dokumen | 214.471.635 | 12 dokumen | 225.195.217 | 12 dokumen | 236.454.978 | 48 dokumen | 728.566.290 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|---|---------|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---|-----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah laporan pengelolaan sistem informasi /updating data digital kepegawaian di tahun yang berkenaan | dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | 80.545.080 | 1 dokumen | 84.572.334 | 1 dokumen | 88.599.588 | 1 dokumen | 92.626.842 | 1 dokumen | 346.343.844 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Jumlah Lembaga yang Mendapatkan Hibah di tahun yang berkenaan | lembaga | 1 lembaga | 1 lembaga | 480.000.000 | 1 lembaga | 480.000.000 | 1 lembaga | 480.000.000 | 1 lembaga | 480.000.000 | 1 lembaga | 1.920.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN | Persentase ASN yang ditempatkan | (Jumlah ASN yang menerima SK Penempatan di tahun berkenaan)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : ASN yang menerima SK Mutasi jabatan pada tahun berkenaan | % | 17,00% | 17,00% | 1.025.000.000 | 17,00% | 1.076.250.000 | 17,00% | 1.130.062.500 | 17,00% | 1.186.565.625 | 17,00% | 1.012.302.900 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|--|---------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------------|-----------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK di tahun yang berkenaan | dokumen | 4 dokumen | 4 dokumen | 818.210.625 | 4 dokumen | 981.852.750 | 4 dokumen | 1.022.763.281 | 4 dokumen | 1.063.673.813 | 16 dokumen | 3.886.500.469 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | (Jumlah SKP yang diverifikasi)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : SKP yang diverifikasi adalah seluruh SKP yang telah selesai dievaluasi dan diverifikasi oleh BKD | % | 86,56% | 91,66% | 295.718.516 | 93,06% | 325.290.368 | 94,56% | 340.076.293 | 96,16% | 354.862.219 | 96,16% | 1.315.947.396 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|---|---|---------|---|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ditahun yang berkenaan (termasuk uji kesehatan) | laporan | 1 laporan | 2 laporan | 88.746.057 | 2 laporan | 97.620.663 | 2 laporan | 102.057.966 | 2 laporan | 106.495.268 | 8 laporan | 394.919.954 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub Kegiatan: Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan di tahun yang berkenaan | orang | 200 orang | 200 orang | 92.736.511 | 200 orang | 102.010.162 | 200 orang | 106.646.988 | 200 orang | 111.283.813 | 800 orang | 412.677.474 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan: Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan dan kasus indisipliner yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan | laporan | 12 laporan | 12 laporan | 17.489.711 | 12 laporan | 19.238.682 | 12 laporan | 20.113.168 | 12 laporan | 20.987.653 | 48 laporan | 77.829.214 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|--------------------------------|--|--|---|---------|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|-----------|---|-----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (termasuk LHKASN, LHKPN, LP2P, pemberian motivasi dan pemantapan tugas ASN) di tahun yang berkenaan | orang | 200 orang | 160 orang | 90.282.204 | 200 orang | 99.310.424 | 200 orang | 103.824.535 | 200 orang | 108.338.645 | 760 orang | 401.755.808 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | sub kegiatan: Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | jumlah dokumen ijin cerai yang dilaporkan di tahun yang berkenaan | dokumen | 2 dokumen | 2 dokumen | 6.464.033 | 2 dokumen | 7.110.436 | 2 dokumen | 7.433.638 | 2 dokumen | 7.756.840 | 8 dokumen | 28.764.947 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | 2. Meningkatkan Kompetensi ASN | Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi | (Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi oleh BKD)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : hanya peserta pengembangan kompetensi yang pelaksana kegiatannya adalah BKD | % | 5,30% | 7,00% | 6.948.466.099 | 7,00% | 7.252.574.883 | 7,00% | 18.525.709.568 | 7,00% | 6.025.489.540 | 7,00% | 38.752.240.090 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|---|---|---------|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|-----------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | $(\text{Jumlah ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat}) / (\text{Jumlah ASN tenaga fungsional}) \times 100\%$ | % | 5,20% | 5,50% | | 5,50% | | 5,50% | | 5,50% | | 5,50% | | | |
| | | Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan Kapasitas di tahun yang berkenaan | orang | 250 orang | 250 orang | 352.685.567 | 250 orang | 387.954.124 | 250 orang | 405.588.402 | 250 orang | 423.222.680 | 1000 orang | 1.569.450.773 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah dokumen hasil pelaksanaan diklat pola kemitraan di tahun yang berkenaan | dokumen | NA | 1 dokumen | 6.328.687.178 | 1 dokumen | 6.570.818.070 | 1 dokumen | 17.812.963.809 | 1 dokumen | 5.281.754.834 | 4 dokumen | 35.994.223.892 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan: Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Fungsional | Jumlah ASN yang mengikuti diklat Fungsional dan Uji Kompetensi | orang | 80 orang | 16 orang | 258.308.216 | 5 orang | 284.139.038 | 5 orang | 297.054.448 | 5 orang | 309.969.859 | 31 orang | 1.149.471.561 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|---|---------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|---|-----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Fungsional | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | sub kegiatan: Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Evaluasi Diklat dan atau dokumen analisa kebutuhan diklat | laporan | 1 laporan | 1 laporan | 8.785.138 | 1 laporan | 9.663.652 | 1 laporan | 10.102.909 | 1 laporan | 10.542.166 | 4 laporan | 39.093.864 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Program pengembangan SDM | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | (Jumlah ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah)/(Jumlah ASN) x 100% Ket : ASN dengan pendidikan SMA, Diploma dan Strata | % | 96,57% | 96,70% | 180.223.877 | 96,75% | 180.223.877 | 96,80% | 180.223.877 | 96,85% | 180.223.877 | 96,85% | 720.895.508 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan | (Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan teknis)/(Jumlah ASN) x 100% | % | 1,20% | 1,20% | 180.223.877 | 1,20% | 180.223.877 | 1,20% | 180.223.877 | 1,20% | 180.223.877 | 4,80% | 720.895.508 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|---|--------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|---|-----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | kompetensi teknis | Ket : ASN yang mengikuti ijin belajar dan tugas belajar | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi di tahun yang berkenaan | orang | NA | 109 orang | 180.223.877 | 100 orang | 180.223.877 | 100 orang | 180.223.877 | 100 orang | 180.223.877 | 409 orang | 720.895.508 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|---|--|---|--|--|--------|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|---|--------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | 3. Meningkatkan kinerja perangkat daerah | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM | nilai | A 86,30 | A 86,35 | | A 86,36 | | A 86,37 | | A 86,38 | | A 86,38 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah yang diperoleh di tahun n | nilai | A 86,30 | A 86,35 | | A 86,36 | | A 86,37 | | A 86,38 | | A 86,38 | | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tahun n | nilai | 82,49 (baik) | 83,25 (baik) | 411.634.446 | 83,50 (BAIK) | 443.590.412 | 83,75 (BAIK) | 443.012.162 | 84,00 (BAIK) | 538.086.530 | 84,00 (BAIK) | 1.836.323.550 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|---|---|---------|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar | (Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu dan sesuai standar tahun n) / (jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang harus disusun tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 58.969.800 | 100% | 61.918.290 | 100% | 65.014.204 | 100% | 68.264.914 | 100% | 254.167.208 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah jenis dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun (Renstra, PK, Renaksi, SPP, SOP, Renja, RKA, DPA, PRKA, DPPA) di tahun yang berkenaan | dokumen | 10 dokumen | 10 dokumen | 18.395.000 | 10 dokumen | 19.314.750 | 10 dokumen | 20.280.487 | 10 dokumen | 21.294.511 | 40 dokumen | 79.284.748 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|--|---------|---|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah jenis dokumen pelaporan perangkat daerah yang tersusun (LKJIP, LKPJ, LPPD, SKM, SPM, Ev.RKPD, Pengukuran Kinerja Tribunal di tahun yang berkenaan | laporan | 8 laporan | 8 laporan | 40.574.800 | 8 laporan | 42.603.540 | 8 laporan | 44.733.717 | 8 laporan | 46.970.403 | 32 laporan | 174.882.460 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | (Jumlah pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi keuangan perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 12.037.775.869 | 100% | 5.032.648.382 | 100% | 4.768.038.726 | 100% | 5.122.400.488 | 100% | 26.960.863.465 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|--|-------------|---|-----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---|-----------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan di tahun yang berkenaan | orang/bulan | 110 orang/bulan | 110 orang/bulan | 12.029.965.669 | 34 orang/bulan | 5.024.447.672 | 34 orang/bulan | 4.759.427.981 | 34 orang/bulan | 5.113.359.206 | 212 orang/bulan | 26.927.200.528 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | Jumlah jenis Laporan Keuangan yang tersusun (Bulanan / Semesteran) di tahun yang berkenaan | laporan | 12 laporan | 12 laporan | 7.810.200 | 12 laporan | 8.200.710 | 12 laporan | 8.610.745 | 12 laporan | 9.041.282 | 48 laporan | 33.662.937 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | (Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi kepegawaian | % | 100% | 100% | 447.152.000 | 100% | 469.509.600 | 100% | 492.985.080 | 100% | 517.634.335 | 100% | 1.927.281.015 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|---|--------|---|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|---|----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | | perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 % | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Sub kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Jenis Pakaian Khusus hari tertentu / pakaian dinas dan atribut kelengkapannya yang terpenuhi di tahun yang berkenaan | paket | 3 paket | 3 paket | 62.436.000 | 3 paket | 65.557.800 | 3 paket | 68.835.690 | 3 paket | 72.277.475 | 12 paket | 269.106.965 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah pegawai yang ikut berpartisipasi dalam event daerah dan hari besar nasional di tahun yang berkenaan | orang | 40 orang | 40 orang | 121.216.000 | 40 orang | 127.276.800 | 40 orang | 133.640.640 | 40 orang | 140.322.672 | 40 orang | 522.456.112 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- | Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang- | Jumlah peserta bimbingan teknis peraturan perundang-undangan di tahun yang berkenaan | orang | 40 orang | 40 orang | 263.500.000 | 29 orang | 276.675.000 | 29 orang | 290.508.750 | 29 orang | 305.034.188 | 29 orang | 1.135.717.938 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|---|--------|---|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------------|---|------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Undangan | undangan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase keseterediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | (Jumlah ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi umum perangkat daerah yang harus disediakan tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 743.847.881 | 100% | 782.090.274 | 100% | 821.194.785 | 100% | 1.027.254.524 | 100% | 3.374.387.464 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik yang tersedia di tahun yang berkenaan | paket | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 komponen | 75.000.000 | 10 komponen | 75.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar | |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|--|--------|---|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|---|-----------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Jumlah Perlengkapan dan atau Peralatan Gedung Kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan | paket | 3 paket | 3 paket | 80.550.000 | 3 paket | 84.577.500 | 3 paket | 88.806.375 | 3 paket | 168.246.694 | 12 paket | 422.180.569 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Jumlah jenis peralatan rumah tangga kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan | paket | 1 paket | 1 paket | 11.197.476 | 1 paket | 11.757.349 | 1 paket | 12.345.216 | 1 paket | 27.962.477 | 4 paket | 63.262.518 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Jumlah dos / kotak makanan dan minuman yang tersedia di tahun yang berkenaan | paket | NA | 36 paket | 76.713.500 | 36 paket | 80.549.175 | 36 paket | 84.576.633 | 36 paket | 88.805.465 | 144 paket | 330.644.773 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan: Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia di tahun yang berkenaan | paket | 3 paket | 3 paket | 45.545.500 | 3 paket | 48.872.775 | 3 paket | 51.316.413 | 3 paket | 53.882.234 | 12 paket | 199.616.922 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|---|---------|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|---|-------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | Jumlah bahan bacaan yang tersedia di tahun yang berkenaan | dokumen | 24 dokumen | 24 dokumen | 8.250.000 | 24 dokumen | 8.662.500 | 24 dokumen | 9.095.625 | 24 dokumen | 9.550.406 | 96 dokumen | 35.558.531 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti di tahun yang berkenaan | laporan | 48 laporan | 45 laporan | 521.591.405 | 45 laporan | 547.670.975 | 45 laporan | 575.054.523 | 45 laporan | 603.807.249 | 180 laporan | 2.248.124.152 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | sub kegiatan : Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD pada tahun berjalan | dokumen | NA | NA | 0 | 1 dokumen | 77.000.000 | 1 dokumen | 82.000.000 | 1 dokumen | 85.000.000 | 3 dokumen | 244.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|---------|------------|---------|------------|--------|-------------|--------|---|---------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | | | | |
| | | Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan | (Jumlah pengadaan BMD) / (Jumlah kebutuhan pengadaan BMD) x 100% | % | 100% | 100% | 80.183.196 | 100% | 91.725.000 | 100% | 502.500.000 | 100% | 66.000.000 | 100% | 740.408.196 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan | Jumlah kendaraan Dinas Operasional yang tersedia | Jumlah kendaraan Dinas Operasioanl yang tersedia di tahun yang berkenaan | unit | - | - | 0 | - | 0 | 1 unit | 412.500.000 | 0 | 0 | 1 unit | 412.500.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | sub kegiatan: Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan pada tahun berjalan | unit | NA | 12 unit | 40.183.196 | 10 unit | 45.725.000 | 2 unit | 18.000.000 | 2 unit | 18.000.000 | 26 unit | 121.908.196 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|---|---------|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|---|------------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | sub kegiatan: Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan pada tahun berjalan | unit | 2 unit | 15 unit | 40.000.000 | 5 unit | 46.000.000 | 5 unit | 72.000.000 | 5 unit | 48.000.000 | 30 unit | 206.000.000 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | (Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar tahun n) / (jumlah jasa penunjang urusan yang harus disediakan tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 212.416.000 | 100% | 230.878.400 | 100% | 249.675.800 | 100% | 460.983.350 | 100% | 1.153.953.550 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dan Listrik | Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan | Jumlah rekening yang terbayarkan (termasuk listrik, air, telepon, internet) pada tahun yang berkenaan | laporan | 12 laporan | 12 laporan | 134.000.000 | 12 laporan | 140.700.000 | 12 laporan | 147.735.000 | 12 laporan | 355.121.750 | 48 laporan | 777.556.750 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor (THL) yang Disediakan pada tahun berjalan | laporan | 12 laporan | 12 laporan | 78.416.000 | 12 laporan | 90.178.400 | 12 laporan | 101.940.800 | 12 laporan | 105.861.600 | 48 laporan | 376.396.800 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|--|--|--|--------|---|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|---|--------|--------------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | | yang Disediakan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | (Jumlah BMD yang terpelihara sesuai standar tahun n) / (jumlah BMD yang harus dipelihara tahun n) x 100 % | % | 100% | 100% | 170.901.855 | 100% | 120.533.179 | 100% | 208.734.681 | 100% | 132.887.829 | 100% | 633.057.544 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya pada tahun berjalan | unit | 9 unit | 9 unit | 67.147.350 | 9 unit | 75.504.717 | 9 unit | 79.279.952 | 9 unit | 83.243.950 | 9 unit | 305.175.969 | BKPSDM | Kota Blitar |

| TUJUAN | SASARAN | PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN PERANGKAT DAERAH | INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN | RUMUS PERHITUNGAN | SATUAN | TARGET KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD | | UNIT KERJA PD PENANGGUNG JAWAB | LOKASI | |
|--------|---------|---|--|--|--------|---|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|---|-------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | | | | | | DATA AWAL | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | K | | | Rp. |
| | | | | | | 2020 | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | K | Rp. | | | | |
| | | Sub kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara | Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara (termasuk komputer, laptop, PC, printer, TV, Scanner, Kamera, Mesin fax) di tahun yang berkenaan | unit | 92 unit | 92 unit | 42.884.250 | 92 unit | 45.028.462 | 92 unit | 47.279.885 | 92 unit | 49.643.879 | 92 unit | 184.836.476 | BKPSDM | Kota Blitar |
| | | Sub kegiatan: Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi pada tahun berjalan | unit | 1 unit | 1 unit | 60.870.255 | 0 | 0 | 1 unit | 82.174.844 | 0 | 1 unit | 143.045.099 | BKPSDM | Kota Blitar | |

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kota Blitar tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Blitar Tahun 2021-2026, karena BKPSDM merupakan OPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-5 yakni Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional.**

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan :
 1. Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- Sasaran:
 1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik
 2. Meningkatnya Kompetensi ASN
- Indikator kinerja :
 1. Indeks Sistem Merit
 2. Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKPSDM telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kota Blitar dalam lima tahun (2021 - 2026) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 7.1 dan tabel 7.2 berikut.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja BKPSDM Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2021 - 2026

| No | Sasaran RPJMD | Indikator Tujuan Renstra | Data Awal (2020) | Target Kinerja Periode RPJMD | | | | | | Kondisi Kinerja Akhir Th 2026 |
|----|----------------------------|----------------------------|------------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | 78,54 | 80,00 | 80,10 | 80,20 | 80,30 | 80,40 | 80,50 | 80,50 |

Indikator diatas tidak lepas dari kebijakan pembangunan daerah yang ada di Kota Blitar yang telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota

Blitar Tahun 2021 – 2026 sehingga dapat diketahui kebijakan tersebut selaras dengan RPJMD dan dapat dilihat kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terbagi atas beberapa bidang beserta persebaran kinerjanya.

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Blitar
Tahun 2021– 2026

| No | Kinerja Utama | Indikator Kinerja Utama | Formulasi Perhitungan | Target | | | | | |
|----|--|--|--|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | Data Awal | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | Indeks Sistem Merit | Indeks Sistem Merit | 208 | 260 | 270 | 280 | 290 | 300 |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi ASN | Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN / Jumlah ASN x 100% | 8,30% | 11,32 % | 13,02 % | 14,73 % | 16,40 % | 18,15 % |

