

**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BLITAR
TAHUN 2022 - 2026**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan atas ijin- Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 yang telah mengalami perubahan kedua telah selesai disusun menjadi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 - 2021. Renstra ini nantinya akan menjadi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu tersebut yaitu tahun 2016 - 2021.

Melalui Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini ditetapkan, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2016-2021. Dengan demikian, Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian Daerah selama periode tersebut.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan- kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama Tahun 2016-2021. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 -2021 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini dimasa yang akan datang dapat meningkat,

sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kota Blitar yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar Tahun 2016-2021.

Blitar, 17 Agustus 2018
Badan Kepegawaian Daerah
Kota Blitar



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

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar isi	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
BABI : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	5
1.3. Maksud Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	11
2.1. Tugas, Fungsi Struktur Organisasi Perangkat Daerah	
2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian	
Daerah	11
2.1.2. Struktur Organisasi BKD	17
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	18
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	
Perangkat Daerah	26
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	
PERANGKAT DAERAH	28
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan	
Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	28
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan	
Wakil Kepala Daerah Terpilih	29
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	30
3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah	
Kota Blitar dengan Renstra Badan Kepegawaian	
Negara.....	30
3.3.2. Telaahan Renstra BKD Kota Blitar dengan	
Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur	
Negara dan Reformasi Birokrasi.....	33

3.3.3. .Telaahan Renstra BKD dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	34
3.4.Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Blitar.....	35
3.5. Penentuan Isu–isu Strategis	35
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN	40
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	45
BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	50
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	77
BAB VIII : PENUTUP.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Bagan Alir Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/ Kota	2
Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	18

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	19
Tabel 2.2.2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang	19
Tabel 2.2.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal ...	20
Tabel 2.2.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	20
Tabel 2.2.5. Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas.....	21
Tabel 2.3.1 Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	22
Tabel 2.3.2 Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD...	25
Tabel 3.1. Permasalahan Pelayanan BKD berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	32
Tabel 4.1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016	41
Tabel 4.1.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2017	42
Tabel 4.1.3 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2018-2021	43
Tabel 5.1 Penentuan Alternatif Strategis	48
Tabel 5.2 Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah	49
Tabel 6.1.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016	51
Tabel 6.1.2 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2017	55
Tabel 6.1.3 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2018	64
Tabel 6.1.4 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2019-2021.....	49
Tabel 6.1.5 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif Program / Kegiatan Urusan	

Administrasi Umum Perkantoran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2018.....	70
Tabel 6.1.5 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif Program / Kegiatan Urusan Administrasi Umum Perkantoran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2019-2021.....	74
Tabel 7.1.1 Indikator Kinerja BKD Kota Blitar Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2016-2017	76
Tabel 7.1.2 Indikator Kinerja BKD Kota Blitar Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2018	78
Tabel 7.1.3 Indikator Kinerja BKD Kota Blitar Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2019-2021	78
Tabel 7.1.4 Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2019-2021 ..	79
Tabel 7.2. Rencana Strategis	78
Tabel 7.3.1 Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Tahun 2018	81
Tabel 7.3.2 Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Tahun 2019 - 2021	83



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 Rencana Strategis (Renstra). 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 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 Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra – PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah,

sedangkan penyusunan Renstra PD 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 Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJM daerah dan bersifat indikatif.

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 2016 - 2020. Penyusunan RPJM Kota Blitar mengacu kepada RPJPD Kota Blitar 2005 – 2025, visi, misi dan prioritas Walikota terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Blitar berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). 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 (*strengths*), 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.

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 04 tahun 2013 dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian Daerah 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 Daerah Kota Blitar dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2016-2021. Selanjutnya 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 rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah 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 Daerah.

Adapun penyusunan Rencana Strategis BKD Tahun 2016-2021 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2021. Keselarasan Renstra BKD Kota Blitar dengan RPJMD Kota Blitar Tahun 2016-2021 terkait dalam **Misi-6 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih Dan Profesional**, pada **tujuan 1, yakni meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dengan sasaran yang ke 4 yaitu Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara**. 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 rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kota Blitar dan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah.

Namun seiring dengan berjalannya waktu, dan dari hasil evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah ternyata Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah mengalami pergeseran, selain hal tersebut pergeseran Rencana Strategis juga dipengaruhi oleh terbitnya 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, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, terbitnya Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, serta penyederhanaan kegiatan Tahun 2019-2021 dan perubahan sasaran maupun indikator sasaran hasil dari evaluasi SAKIP.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKD Kota Blitar Tahun 2016 - 2021 adalah :

- a. Undang-Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, nomor 47,(tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4287).
- b. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 104, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421).
- c. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

- d. Undang-Undang nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2007).
- e. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- f. Undang – Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – undang Nomor 09 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679)
- g. Peraturan pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- j. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015 – 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3)
- k. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136)
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310).
- m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 08 tahun 2014 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD).
- n. 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, dan Rencana Kerja Pemerintah

- Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312)
- o. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan KLHS Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
 - p. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 03 tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019.
 - q. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 05 tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur tahun 2011-2031.
 - r. Peraturan Daerah Kota Blitar nomor 12 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Blitar tahun 2011 – 2030.
 - s. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 02 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Blitar Tahun 2005 – 2025.
 - t. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 04 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
 - u. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar tahun 2016 - 2021.
 - v. Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.
 - w. Peraturan Walikota Blitar Nomor 23 Tahun 2018 Tentang Perubahan Peraturan Walikota Blitar Nomor 81 Tahun 2016 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016–2021 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah 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 Perubahan RPJMD Kota Blitar Tahun 2016 - 2021.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

1. Mengidentifikasi kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah selama 5 (lima) tahun terakhir pada periode pembangunan yang lalu.
2. Mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah selama 5 (lima) tahun mendatang.
3. Menjabarkan visi dan misi RPJMD Tahun 2016 – 2021 ke dalam tujuan, sasaran, strategis dan arah kebijakan.
4. Menetapkan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian daerah yang disertai pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun mendatang.
5. Menetapkan kinerja penyelenggaraan bidang urusan yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah sela 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

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2021 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah, fungsi rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian

Daerah.

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 Daerah.

1.3 Maksud Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah 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 BKD, struktur organisasi BKD serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKD Kota Blitar

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKD 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 BKD berdasarkan sasaran/target Renstra BKD periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKD 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 BKD 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 BKD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

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

Menjelaskan tugas dan fungsi BKD yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKD 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 BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan

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

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD 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 BKD

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD

4.2 Strategi dan Kebijakan BKD

Berisi rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKD dalam lima tahun mendatang

BAB V : STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan Kebijakan BKD

Berisi rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKD dalam lima tahun mendatang

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

BAB VII : INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam lima tahun mendatang.

BAB VIII : PENUTUP



Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah diatur dalam Peraturan Walikota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

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

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah

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

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

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

16. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

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

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 berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
- 2) Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja masing-masing bidang secara terpadu;
- 3) Pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan badan;
- 4) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan sekretariat;
- 5) Pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- 6) Pengkoordinasi dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
- 7) Pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- 8) Fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK);
- 9) Pengkoordinasian internal dan eksternal serta pembinaan penyelenggaraan organisasi dan tatalaksana organisasi Badan;
- 10) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha Badan;
- 11) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perjalanan dinas, tugas – tugas keprotokolan dan kehumasan;

- 12) Pengkoordinasian ndan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana dan prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat;
- 13) Fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- 14) Fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- 15) Fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
- 16) Pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, tata laksana dan produk hukum lainnya;
- 17) Penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;
- 18) Fasilitasi pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) Keuangan;
- 19) Pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
- 20) Fasilitasi dan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
- 21) Fasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
- 22) Fasilitasi pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
- 23) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota (LKPJ), dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
- 24) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- 25) Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui *sub domain website* Pemerintah Daerah;
- 26) Pengkoordinasian penyusunan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja Badan;
- 27) Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

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 penilaiak kinerja, dengan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- 2) Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- 3) Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- 4) Menyelenggarakan pengadaan CPNS menjadi PNS;
- 5) Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- 6) Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- 7) Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- 8) Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- 9) Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- 10) Mengkoordinir penyusunan dan pengusulan administrasi kepegawaian;
- 11) Mengevaluasi kelengkapan administrasi kepegawaian;
- 12) Memverifikasi usulan pemberian kesejahteraan pegawai;
- 13) Mengkoordinasikan usulan pemberian kesejahteraan pegawai;
- 14) Merencanakan proses pemberian kesejahteraan pegawai;
- 15) Monitoring dan mengevaluasi pemberian kesejahteraan pegawai;
- 16) Memverifikasi database informasi kepegawaian;
- 17) Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;

- 18) Memfasilitasi penyelesaian sengketa dan gugatan kepegawaian;
- 19) Memfasilitasi lembaga ASN;
- 20) Memfasilitasi pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
- 21) Memfasilitasi pelaksanaan penerimaan sekolah kedinasan;
- 22) Merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 23) Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- 24) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

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) Merumuskan kebijakan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi;
- 2) Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- 4) Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- 5) Menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- 6) Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- 7) Merencanakan kebutuhan diklat kepemimpinan dan sertifikasi;
- 8) Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- 9) Merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 10) Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi;
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

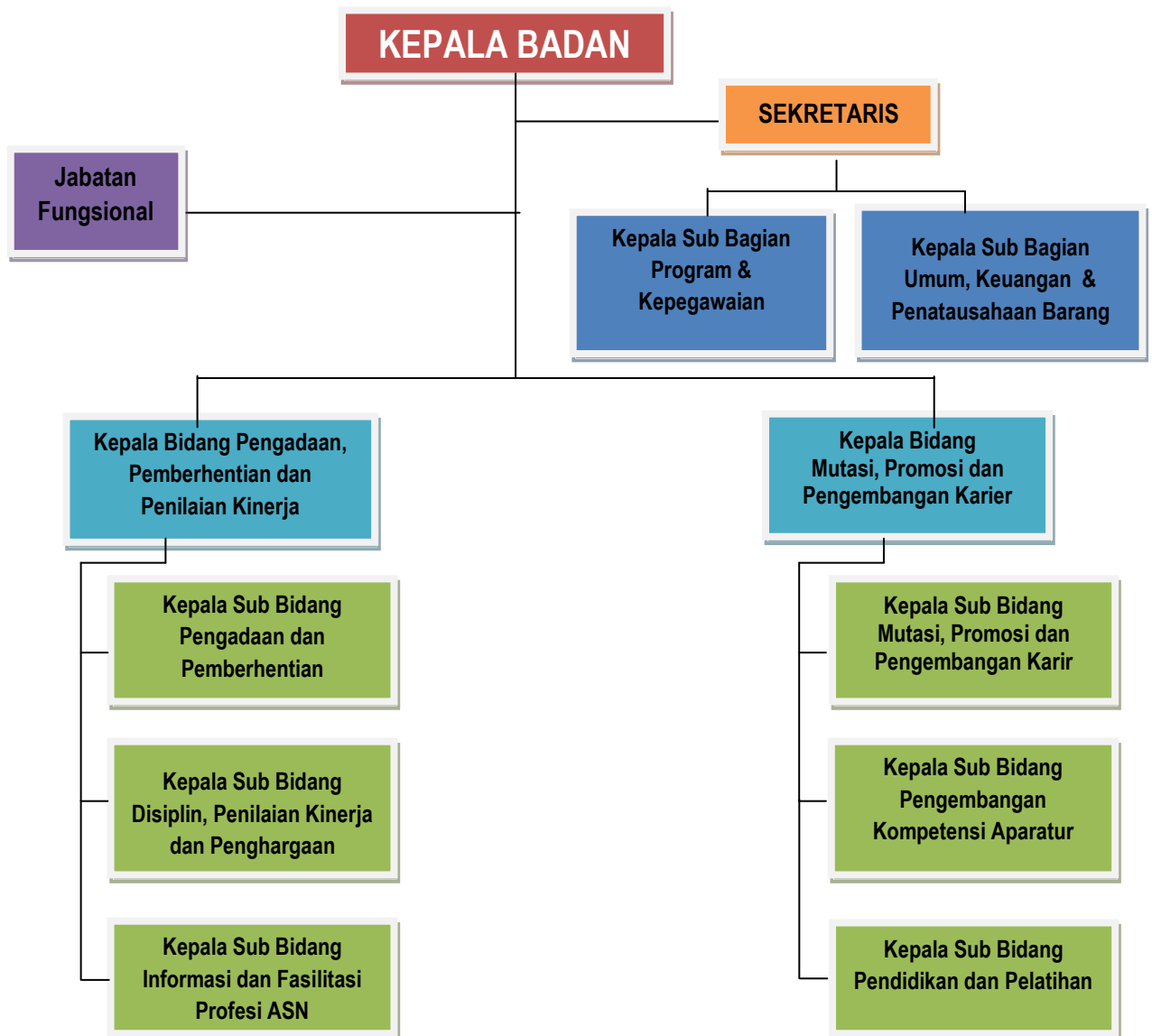
2.1.2. Struktur Organisasi BKD

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

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

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

Gambar 2.1.
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah 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.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan kepegawaian Daerah Kota Blitar didukung oleh 36 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 2.2.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jml (org)	
1	Laki-laki	21	Org
2	Perempuan	15	Org
	Jumlah	36	Org

Sumber : BKD, 2018

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 Daerah Kota Blitar terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

No	Gol Ruang	Jml (org)	
1	IV/ b	1	Org
2	IV/ a	1	Org
3	III/d	4	Org
4	III/c	2	Org
5	III/b	8	Org
6	III/a	7	Org
7	II/d	1	Org
8	II/c	5	Org
9	II/b	3	Org
10	II/a	1	Org
11	I/b	1	Org
	PTT	2	Org
	Jumlah	36	Org

Sumber : BKD, 2018

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak

akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2.2.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

No	Tingkat Pendidikan	Jml (org)	
1	S2	2	Org
2	S1	17	Org
3	Diploma	4	Org
4	SLTA	11	Org
5	SD	1	Org
	Tenaga PTT		
1	S1	1	Org
2	Diploma	2	Org
	Jumlah	36	Org

Sumber : BKD, 2017

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural ke 2 pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel 2.2.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Tingkat Pendidikan	Jml (org)	
1	Struktural	11	Org
2	Non Struktural	25	Org
	Jumlah	36	Org

Sumber : BKD, 2018

Sarana dan Prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

Tabel 2.2.5
Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas

No	Jenis Barang	Jumlah	Ket
1	Bangunan gedung	5 Ruang	Baik
2	Kendaraan dinas		
	- roda 4	2 Unit	Baik
	- roda 2	5 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 Daerah Kota Blitar 2011 - 2015

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 2011-2015, BKD Kota Blitar telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kota Blitar di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKD berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2011-2015 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.5.

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2011 - 2015

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -				
				1 2011	2 2012	3 2013	4 2014	5 2015	1 2011	2 2012	3 2013	4 2014	5 2015	1 2011	2 2012	3 2013	4 2014	5 2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
A	Urusan Purna Pegawai			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1.	Jumlah SK Pemberhentian Pegawai yang			100 SK	114 SK	117 SK	90 SK	90 SK	121 SK	112 SK	106 SK	107 SK	98 SK	108,6 8%	98,24 %	90,5 %	118,8 %	109%
B	Urusan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai																	
1.	Jumlah CPNS mengikuti Diklat Prajabatan			300 org	-	-	14 org	53 org	275 org	-	-	14 org	53 org	91,66 %	-	-	100%	100%
2.	Jumlah Pengiriman diklat struktural:													95,74 %	100%	100%	100%	100%
	a. Diklat PIM II			2 org	20 org	3 org	3 org	3 org	0	20 org	3 org	3 org	3 org					
	b. Diklatpim III			5 org	10 org	14 org	10 org	10 org	5 org	10 org	14 org	10 org	10 org					
	c. Diklat PIM IV			40 org	80 org	40 org	40 org	40 org	40 org	80 org	40 org	40 org	40 org					
3.	Jumlah Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Teknis			120 org	328 org	267 org	552 org	579 org	156 org	328 org	267 org	552 org	582 org	130%	100%	100%	100%	100,3 %
4.	Jumlah CPNS mengikuti Orientasi			-	-	-	67 org	-	-	-	-	67 org	-	-	-	-	100%	-
5.	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan mengikuti penyesuaian Ijazah			40 org	90 org	126 org	-	60 org	35 org	88 org	126 org	-	60 org	87,5%	97,77 %	100%	-	100%
6.	Jumlah Pegawai yang Diuji Kesehatannya			320 org	18 org	5 org	82 org	82 org	6 org	13 org	5 org	52 org	82 org	18,75 %	72,22 %	100%	63,41 %	100%
7.	Jumlah evaluasi Pasca Diklat			-	100 org	-	-	-	-	70 org	-	-	-	-	70%	-	-	-
C.	Urusan Pembinaan dan Pengembangan Pegawai																	
1.	Jumlah Rumusan Formasi Pegawai dengan 3 kelompok jabatan			3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	3 klmpk	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Jumlah CPNS hasil seleksi			300 org	-	400 org	-	67 org	0	-	50 org	-	-	0	-	12,5 %	-	0%

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	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
				2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3.	Jumlah kelompok jabatan hasil Pengisian dan Penataan Formasi			12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	12 klmpk	100%	100%	100%	100%	100%
4.	Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan pangkat dan gaji berkala			800 org	2600 org	800 org	800 org	3050 org	935 org	2777 org	770 org	715 org	2756 org	116,87%	107,27%	96,2%	89,37%	84%
5.	Jumlah data pegawai yang dikelola/ diremajakan/ direkonsiliasi			4500 data	4250 data	4500 data	4500 data	3874 data	4500 data	4250 data	4500 data	4500 data	3940 data	100%	100%	100%	100%	101,7%
6.	Frekuensi pelaksanaan Seleksi dan Penetapan PNS Tugas Belajar			1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	-	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	-	100%	100%	100%	100%	-
7.	Jumlah PNS penerima Satyalencana			500 org	500 org	750 org	880 org	200 org	241 org	562 org	562 org	148 org	139 org	48,2%	112,4%	89,06%	16,8%	69,5%
8.	Jumlah Praja IPDN hasil Seleksi			2 org	2 org	2 org	3 org	3 org	1 org	2 org	2 org	3 org	3 org	50%	100%	100%	100%	100%
9.	Jumlah penyelesaian administrasi			6 jenis	6 jenis	3 jenis	3 jenis	6 jenis	5 jenis	5 jenis	3 jenis	3 jenis	6 jenis	83,33%	83,33%	100%	100%	100%
10.	Pelaksanaan / Pemrosesan Pembinaan Disiplin Pegawai:													103,19%	98,84%	87,84%	81,26%	70%
	1. Sumpah / Janji PNS			600 org	-	-	-	-	277 org	-	-	-	-					
	2. Karis/Karsu			258 org	200 org	40 org	180 org	180 org	258 org	187 org	36 org	41 org	74 bh					
	3. Surat Ijin / Surat Ket Melakukan Perceraian & indisipliner			50 org	50 org	20 org	20 org	20 org	16 org	35 org	19 org	11 org	13 org					
	4. Penanganan Indisipliner			50 org	50 org	-	-	17 kali	16 org	35 org	-	-	9 kali					
	5. LP2P			2803	2750	2800	2800	2800	2803	2729	2668	2655	1987					
	6. Evaluasi Kinerja Pegawai			3500	4000	4000	4000	4000	4361	4094	3930	4000	3813					
	7. Self Digest Training			600 org	-	-	-	-	277 org	-	-	-	-					
	8. Siraman Rohani			6 ksli	6 kali	8 kali	8 kali	6 kali	7 ksli	6 kali	5 kali	6 kali	5 kali					
	9. Pemantapan/Penekanan Tugas			5 ksli	5 kali	2 kali	2 kali	4 kali	4 ksli	2 kali	2 kali	2 kali	1 kali					

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	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
				2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	10. Inspeksi mendadak			-	-	9 kali	10 kali	10 kali	-	-	7 kali	7 kali	8 kali					
	11. Finger Print			87 unit	50 unit	-	-	-	87 unit	50 unir	-	-	-					
11.	Frekuensi pelaksanaan sosialisasi Jabatan Fungsional			1 kali	1 kali	2 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	2 kali	1 kali	1 kali	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2.3.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Kota Blitar Tahun 2011-2015 (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	Anggaran	Realisasi
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
BELANJA DAERAH																	
Belanja Tidak Langsung	1.459	1.775	1.746	1.844	2.180	1.586	1.673	1.678	1.813	2.029	108,70%	94,25%	96,11%	98,32%	93,07%	2,19%	1,28%
Belanja Langsung	7.398	7.436	8.055	9.395	14.745	6.557	7.163	6.943	7.731	12.288	88,63%	96,33%	86,19%	82,29%	83,34%	4,12%	3,82%
TOTAL	8.858	9.212	9.802	11.240	16.925	8.143	8.837	8.621	9.544	14.318	91,93%	95,93%	87,95%	84,91%	84,60%		

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian Daerah 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 kelembagaan yang ditarik pengelolaannya oleh tingkat propinsi dan pusat mengakibatkan perubahan kewenangan urusan kepegawain yang ada.
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 BKD

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis online yang akan terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai 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 standar pengakreditasi, dalam hal ini adalah kepemilikan gedung diklat.

Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah 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, yaitu :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Blitar untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan serta peningkatan kompetensi yang lain.
5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan, terutama belum adanya balai diklat sebagai penunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia

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

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

1. Meningkatkan aktualisasi nilai – nilai religius dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan tujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kerukunan umat beragama

2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang cerdas dan berdaya saing yang tinggi. Dengan tujuan:

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pengetahuan masyarakat

3. Meningkatkan kemandirian ekonomi yang berorientasi pada industri pariwisata dan ekonomi kreatif yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan;

Dengan tujuan:

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi;
- b. Memantapkan pengembangan industri pariwisata daerah dan ekonomi kreatif;
- c. Meningkatkan efektivitas penanggulangan kemiskinan dan kualitas kesejahteraan sosial masyarakat;
- d. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup, infrastruktur dan penataan ruang.

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

Dengan tujuan:

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

5. Meningkatkan keharmonisan sosial dengan semangat Rukun Agawe Santoso;

Dengan tujuan :

- a. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat yang tertib dan tentram.
6. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan profesional
Dengan tujuan:
 - a. meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.
 - b. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

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

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015 – 2019 yaitu : **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**.Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

- a. BKN merupakan mendatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah sertz bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.
- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, Yaitu :

1. Profesional

- a. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan 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. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2. Bermartabat

- a. BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digaris melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai – nilai moral yang membentuk citra positif BKN;
- c. Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalisme, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Rencana strategis yang dilakukan oleh BKN adalah : **“Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN “** yang diaplikasikan dengan berbagai program yang mampu mendukung yaitu:

1. Program penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara
2. Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN
3. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur BKN

Dari Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah **“Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”**. Dalam tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar 2016 – 2021 dimaksudkan bahwa aparat pemerintah Kota Blitar harus mempunyai sifat dan sikap yang disiplin, bertanggung jawab, kreatif, inovatif dan sejahtera yang didukung pengetahuan dan ketrampilan serta keahlian dengan dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu **Mewujudkan Aparatur yang Profesional**.

Tabel 3.1
Permasalahan Pelayanan BKD
berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta
Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya rumusan kebijakan di bidang perencanaan dan pengembangan kepegawaian	Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan tersebut	Anggaran yang tersedia hanya cukup untuk kebutuhan rutin	
2.	Tersusunnya kebijakan realokasi/distribusi pegawai dan pelaksanaannya.	Kebijakan ini menuntut kecermatan BKD dalam menata pegawai dalam bidang tugas yang sesuai dengan kompetensinya		BKD mengikuti kebijakan BKN
3.	Tersusunnya kebijakan rightsizing kepegawaian.	Kebijakan ini menuntut BKD untuk memanfaatkan seoptimal mungkin pegawai yang ada		BKD mengikuti kebijakan <i>right sizing</i> BKN
4.	Terwujudnya berbagai rumusan kebijakan pembinaan kinerja dan pelaksanaan penyusunan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.	BKD mengikuti kebijakan BKN	BKD belum memiliki kebijakan pembinaan kinerja	
5.	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan di bidang pengadaan, kepangkatan, dan mutasi lainnya, pelayanan pensiun PNS dan pejabat negara, serta penetapan pertimbangan status dan kedudukan	Pelayanan ini sangat bergantung pada BKN	Hal ini terkadang menghambat kinerja pelayanan BKD	Sasaran BKD sudah sejalan dengan sasaran BKN

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	kepegawaian.			
6.	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian yang terpadu.	BKD sudah menjalankan Sistem Informasi ini, namun masih terdapat beberapa kelemahan	SAPK <i>online</i> dengan BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena kendala teknis	Sudah dilaksanakan dengan Sistem Administrasi Pengelolaan Kepegawaian (SAPK) <i>online</i> dengan BKN
7.	Terbangunnya database kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini.	BKD sudah memiliki database kepegawaian		BKD sudah memiliki Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) <i>online</i> yang dapat diakses oleh seluruh SKPD
8.	Meningkatnya efektifitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	Dukungan dari SKPD berpengaruh terhadap efektifitas pengawasan dan pengendalian kepegawaian		Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dilakukan dengan pengawasan langsung oleh kepala SKPD masing-masing

3.3.2. Telaahan Renstra BKD 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 2015 - 2019 yaitu **“Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian Bersih dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”**. Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

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

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Adapun aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan *Good Governance* mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

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

3.3.3. Telaahan Renstra BKD dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2014-2019 yaitu “ ***Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesionalisme dan sejahtera***”

Dari hasil telaahan Visi BKD Provinsi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKD Kota Blitar telah sejalan dengan visi BKD Provinsi Jawa Timur.

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 Daerah Kota Blitar ke depan adalah peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

3.5 Penentuan Isu – isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar di masa yang akan datang, diantaranya :

- a. Gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai organisasi pelayanan publik di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan wajib untuk memberikan pelayanan prima, sehingga semua pihak yang berkepentingan terhadap Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar memperoleh kepuasan atas pelayan yang telah diberikan. Didalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan prima tentunya tidak lepas dari adanya hambatan maupun tantangan yang terjadi saat ini, namun berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka pembenahan pada lembaga tersebut.
- b. Sasaran Jangka Menengah pada Renstra Kementerian/Lembaga.

Dalam menyusun Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, tentunya tidak lepas dari Badan Kepegawaian Negara sehingga Renstra Badan Kepegawaian Negara menjadi acuan bagi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Adapun arah kebijakan strategi yang akan dilaksanakan dalam periode 2015 – 2019 adalah sebagai berikut :

- 1) Pemantapan fungsi birokrasi sebagai regulator dan fasilitator pembangunan serta pilar utamapemerintahan;
- 2) Revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja;
- 3) Pengembangan organisasi birokrasi yang lincah, inovatif dan adaptif melalui penciptaan tata kelola yang dinamis;
- 4) Pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi,
- 5) Pemantapan peran birokrasi untuk mendukung sinergi, inetgrasi dan kolaborasi serta keterpaduan dalam manajemen pembangunan.

Selain dari Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga digunakan acuan dalam penyelenggaraan kebijakan dalam kepegawaian.

- c. Implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah bagi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis bagi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah selaku instansi di bidang kepegawaiantidak terlibat langsung di bidang perencanaan, namun dari isu strategis yang ada di RTRW maupun kajian dari KLHS diharapkan sasaran kerja Badan Kepegawaian DAerah adalah peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dan peningkatab pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian Daerah menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (strength), kelemahan (weaknesses), peluang (Opportunities) serta tantangan (Threats). Hal - hal yang harus diperhatikan dalam analisis SWOT adalah hal - hal apa saja yang menyebabka tujuan ataupun target pada periode 2016 - 2021 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2016 - 2021.

Belum tercapainya target pada 2016 - 2021 diakibatkan oleh beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *merit sistem*;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Blitar untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan serta Dibutuhkannya.
5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung diklat dan sarana penunjangnya);
6. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan *assessment*);

Berdasarkan uraian diatas, maka isu-isu strategis yang diangkat dalam perencanaan untuk periode 2016 - 2021 adalah sebagai berikut :

1. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi
 - a. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
 - b. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana;
 - c. Peningkatan kualitas penataan aparatur;
 - d. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
 - a. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
 - b. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik perlu didukung dengan aparatur yang profesional;
 - c. Peningkatan kualitas pelayanan salah satunya dengan pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu;
 - d. Masih adanya data pegawai yang belum akurat;

Bab IV



Tujuan dan Sasaran

4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKD 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 criteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indicator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Tabel 4.1.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Rumus Perhitungan	Target 2016	Realisasi 2016	Sasaran	Indikator Sasaran	Rumus Perhitungan	Target 2016	Realisasi 2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)	(7)	(8)	(13)	
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas	60	Na	1. Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur	1. Persentase rekrutmen, penempatan dan promosi pegawai sesuai dengan kompetensi	$\frac{\sum \text{rekrutmen} + \text{penempatan} + \text{promosi sesuai kompetensi}}{\sum \text{PNS}} \times 100\%$	60%	71,62%
						2. Meningkatkan Kualitas SumberDaya Aparatur	1. Persentase ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional dan struktural	$\frac{\sum \text{ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional dan struktural}}{\sum \text{ASN yang menyusun SKP}} \times 100\%$	10%	13,5%
						3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	1. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	<i>Nilai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan</i>	Baik	Baik

Tabel 4.1.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2017

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Rumus Perhitungan	Target 2017	Realisasi 2017	Sasaran	Indikator Sasaran	Rumus Perhitungan	Target 2017	Realisasi 2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)	(7)	(8)	(13)	
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas	70	86,10	1. Meningkatkan Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	1. Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	$\frac{\sum \text{ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi}}{\sum \text{ASN}} \times 100\%$	70%	70,37%
						2. Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN	1. Persentase aparatur yang menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sesuai standart	$\frac{\sum \text{ASN yang menyusun SKP sesuai standart}}{\sum \text{ASN yang menyusun SKP}} \times 100\%$	5%	16,75%

Tabel 4.1.3
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2018 - 2021

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Rumus Perhitungan	Target Akhir	Sasaran	Indikator Sasaran	Rumus Perhitungan	Target Kinerja Sasaran			
								2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)	(11)	(12)	(13)
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas	80	1. Meningkatkan Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	1. Persentase Penempatan dan promosi aparatur sesuai dengan kompetensi	$\frac{\sum \text{ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi}}{\sum \text{ASN}} \times 100\%$	80%	85%	90%	95%
					2. Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN	1. Persentase aparatur yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	$\frac{\sum \text{ASN yang menyusun SKP sesuai standart}}{\sum \text{ASN yang menyusun SKP}} \times 100\%$	10%	15%	30%	50%

Strategi dan Arah Kebijakan

5.1 Strategi Dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah 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 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016-2021 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 Daerah 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 BKD, 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 BKD yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKD.

2. Aspek Kelemahan

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

FAKTOR EKSTERNAL

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

1. Aspek Peluang

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

2. Aspek Ancaman

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

PENYUSUNAN STRATEGI

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKD. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKD 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 BKD 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. *Strengts - 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. *Strengts - 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.

BerdasarkanPenjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 5.1
Penentuan Alternatif Strategi

<p align="center">KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal</p> <p>KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal</p>	<p>STRENGTHS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah SDM yang memadai 2. Tingkat kedisiplinan aparatur yang cukup tinggi 	<p>WEAKNESSES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan SDM yang kompeten di bidangnya 2. Keterbatasan sarana dan prasarana
<p>OPPORTUNITIES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat 2. Tuntutan pelayanan prima di bidang kepegawaian 	<p>ASUMSI STRATEGI S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Capacity Building SDM 2. Penyusunan <i>database</i> kepegawaian yang lengkap, akurat, dan <i>up to date</i> 3. Penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan 4. Penyusunan pola karier pegawai 5. Peningkatan kesejahteraan pegawai 	<p>ASUMSI STRATEGI W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya 2. Penataan pegawai sesuai bidang kompetensinya 3. Pengiriman tugas/ijin belajar pegawai
<p>THREATS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan perundang-undangan yang belum terintegrasi dan sering berubah-ubah 2. Tata kehidupan demokrasi masyarakat 	<p>ASUMSI STRATEGI S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan koordinasi internal dan antar SKPD, yang berkesinambungan 2. Pembinaan disiplin pegawai 3. Pelaksanaan evaluasi & monitoring program secara intensif 	<p>ASUMSI STRATEGI W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) sebagai media komunikasi 2. Efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana

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 BKD Tahun 2016 – 2021 (tabel 4.2.2):

Tabel 5. 2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BKD Kota Blitar

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3	4
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	1. Penyusunan Standar Kompetensi 2. Pelaksanaan Assesment	Melaksanakan standar kompetensi dalam produk hukum yang mengikat
	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	1. Penyusunan Standart Kualitas Kinerja 2. Pelaksanaan Penekanan Tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi OPD	Melaksanakan standar penilaian kualitas kinerja ASN dengan kebijakan yang mengikat

Bab VI



Rencana Program dan 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 Daerah dalam periode 2016-2021.

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

Tabel 6.1.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2016
(Diambil dari Evaluasi Renja 2016 Semester 2)
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

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

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			1.20.33.28.12	Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	jumlah peserta yang lulus menjadi praja di sekolah kedinasan		2 org	17.159.100	2 org	17.102.400		
			1.20.33.28.18	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Jumlah Pemberian Paket Peningkatan Kesejahteraan ASN		3955 paket	3.638.154.300	3955 paket	1.463.512.794		
			1.20.33.28.19	Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah Pelaksanaan Penunjang Peningkatan Disiplin Pegawai		9 keg	184.350.650	9 keg	124.230.968		
			1.20.33.28.23	Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Pelaksanaan Sosialisasi Jabatan Fungsional		1 kegiatan	43.299.450	1 kegiatan	43.299.450		
	2. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Aparatur yang Mengikuti Diklat Struktural dan Teknis / Fungsional	1.20.33.27	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.	Persentase ASN yang Memperoleh Kesempatan Peningkatan Kompetensi		35%	1.628.507.837	33,82%	1.628.507.837	BKD	
			1.20.33.27.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Struktural		Pim II 3 org PIM III 8 org, peningkatan kapasitas 200 org	774.408.060	Pim II 2 org PIM III 7 org, peningkatan kapasitas 195 org	729.928.666		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			1.20.33.27.03	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsi untuk pegawai		237 org	1.047.319.624	237 org	875.155.665		
			1.20.33.27.06	Pengujian Kesehatan Pegawai	Jumlah aparatur yg melaksanakan pengujian kesehatan		82 org	34.505.600	72 org	23.423.506		
	3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Layanan	1.2.33.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan		87%	264.433.150	87,4%	243.211.844	BKD	
			1.20.33.28.04	Penataan Sytem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis	Jumlah ASN yang Memproses Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala , PAK dan PMK		2800 org	188.675.000	2813 org	180.256.731		
			1.20.33.28.08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah Berkas Pengusulan Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang Selesai Diusulkan		146 org	27.283.650	146 org	26.731.000		
			1.20.33.28.17	Pengembangan Adminsitration Kepegawaian	Jumlah Administrasi kepegawaian yang disetujui		6 jenis	48.474.500	6 jenis	36.224.113		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2016		2016			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			1.20.33.04	Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian aparatur yang pindah/purna tugas		100%	118.055.600	97,5%	101.447.481	BKD	
			1.20.33.04.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		120 SK	118.055.600	117 SK	101.447.481		

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

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

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			3.04.01.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	PersentaseASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan	87%	90%	797.259.200	99,37%	694.821.231		
			3.04.01.28.03	Penempatan PNS	Jumlah pengisian dan penataan formasi sesuai dengan kompetensinya		500 org	498.956.000	559 org	438.179.735		
			3.04.01.28.04	Penataan Sytem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis	Jumlah ASN yang Memproses Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala , PAK dan PMK		2811 org	203.912.100	3084 org	181.181.871		
			3.04.01.28.07	Penetapan Tugas Belajar / izin Belajar bagi ASN	Jumlah ASN yang memperoleh ijin tugas belajar dan izin belajar		100 org	38.331.000	89 org	20.517.560		
			3.04.01.28.23	Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah Peserta sosialisasi jabatan fungsional		40 org	56.060.100	40 org	54.942.065		
	2. Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sesuai Standart	3.04.01.28	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	PersentaseASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan	87%	90%	4.976.728.785	91,29%	3.408.640.041	BKD	
			3.04.01.28.01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	Jumlah rumusan formasi pegawai		3 formasi	137.036.800	3 formasi	127.483.386		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pandanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			3.04.01.28.02	Seleksi Penerimaan CPNS	jumlah jenis tahapan penerimaan CPNS yang terselenggara		3 tahap	1.362.184.800	1 tahap	62.892.820		
			3.04.01.28.05	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Data ASN yang diremajaan dan digitalisasi		2400 orang	502.319.500	2400 orang	436.873.714		
			3.04.01.28.08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah penyelesaian administrasi penghargaan bagi PNS yang berprestasi		200 org	52.290.572	458 org	38.040.620		
			3.04.01.28.17	Pengembangan Adminsitration Kepegawaian	Jumlah Administrasi kepegawaian yang disetujui		6 jenis	19.258.500	6 jenis	16.742.624		
			3.04.01.28.18	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Jumlah Paket Kesejahteraan ASN		@3280 paket	2.497.822.813	6.436 paket	2.386.760.789		
			3.04.01.28.19	Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah Pelaksaa n Penunjang Peningkatan Displin Pegawai		11 keg	354.955.200	11 keg	298.948.936		
			3.04.01.28.26	Fasilitasi Penyelenggara n Penerimaan sekolah Kedinasan	Jumlah fasilitasi tahapan sekolah kedinasan		1 tahap	50.860.600	1 tahap	40.897.152		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2017		2017			
							Target	Rp.	Kinerja	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			3.04.01.27	Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.	PersentaseASN yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	35%	45%	13.006.900	45%	6.855.900	BKD	
			3.04.01.27.06	Pengujian Kesehatan Pegawai	jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		2 org	13.006.900	2 org	6.855.900		
			3.04.01.04	Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentasepenyel esiaan administrasi kepegawaian aparatur yang pindah/purna tugas	100%	100%	101.217.500	100%	87.706.609	BKD	
			3.04.01.04.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		103 SK	121.749.000	103 SK	87.706.609		

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

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

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

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

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

Tujuan	Sasaran	indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2018			
							T	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			4.05.01.06.01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan		105 SK	80.569.200		

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

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

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah CPNS yang mengikuti Orientasi CPNS		223 org		100 org		100 org		423 orang		
			4.06.01.05.02	Pendidikan dan Pelatihan ASN	Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)		1 dok	3.939.118.300	1 dok	11.958.440.360	1 dok	13.056.734.146	3 dokumen		
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah		223 orang		100 orang		100 orang		446 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural		52 orang		55 orang		55 orang		270 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/ fungsional		150 orang		175 orang		180 orang		1.293 orang		
					Jumlah dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD)		1 dok		1 dok		1 dok		3 dokumen		
					Jumlah tahapan Pembangunan Gedung Kantor		-		1 tahap		1 tahap		2 tahap		
			4.06.01.05.03	Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK		2100 orang	405.115.300	2250 orang	989.872.110	2100 orang	742.811.425	14.127 orang		

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional		60 orang		75 orang		40 orang		275 orang		
					Jumlah SK penempatan ASN sesuai kompetensi		500 orang		500 orang		500 orang		4.291 orang		
					Jumlah ASN yang mengikuti assesment		-		75 orang		-		75 orang		
	2. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sesuai Standart	4.05.01.05	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan		95%	3.415.409.750	97%	5.120.896.362	99%	5.397.141.181	100%	BKD	
			4.05.01.05.01	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan		1 dok	1.316.326.150	1 dok	1.772.893.250	1 dok	1.861.537.913	3 dok		
					Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN		100 orang		100 orang		100 orang		300 orang		
					Jumlah SK perpanjangan PTT		85 SK		84 SK		83 SK		252 SK		
					Jumlah Seleksi Penerimaan ASN (CPNS dan PPPK)		2 kali		2 kali		2 kali		6 kali		
					Jumlah SK pengangkatan CPNS		223 SK		100 SK		100 SK		423 SK		

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah SK pengangkatan PPPK		6 SK		10 0 SK		10 0 SK		206 SK		
					Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan		6 orang		200 orang		100 orang		306 orang		
					Jumlah KARPEG yang diusulkan		223 kartu		218 kartu		100 kartu		541 kartu		
					Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit		125 SK		143 SK		142 SK		735 SK		
					Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)		125 kartu		143 kartu		142 kartu		735 kartu		
					Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP		200 orang		143 orang		142 orang		735 orang		
					Jumlah Peserta Sosialisasi Sekolah Kedinasan		200 orang		300 orang		200 orang		700 orang		

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS		- Dok		218 Dok		100 Dok		318 Dok		
					Jumlah SK Pengangkatan PNS		22 orang		218 orang		100 orang		66 orang		
			4.05.01.05.02	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian		1.504 orang	295.097.100	1.504 orang	376.000.000	1.504 orang	415.000.000	11.512 orang		
					Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian		752 orang		752 orang		752 orang		9.256 orang		
			4.05.01.05.03	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	Jumlah SKP yang terevaluasi		450 dok	1.803.986.500	900 dok	2.972.003.112	1500 dok	3.120.603.268	3.300 dok		
					Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan		200 orang		200 orang		200 orang		1304 orang		
					Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti		250 orang		250 orang		250 orang		750 orang		
					Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti		80%		80%		80%		480%		
					Jumlah KARIS/KARSU yang terbit		50 buah		50 buah		50 buah		374 buah		

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
							2019		2020		2021				
							T	Rp.	T	Rp.	T	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti		80%		80%		80%		480%		
					Jumlah LP2P yang dilaporkan		2000 buah		2000 buah		2000 buah		12.416 buah		
					Jumlah LHKPN yang dilaporkan		200 orang		200 orang		200 orang		850 orang		
					Jumlah peserta sosialisasi peratiran kepegawaian		300 orang		300 orang		300 orang		1.300 orang		
					Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai		400 orang		400 orang		400 orang		1.800 orang		
					Jumlah peserta pemantapan tugas		200 orang		200 orang		200 orang		1.000 orang		
					Jumlah inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan		5 kali		5 kali		5 kali		33 kali		
					Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja		2900 orang		2900 orang		2900 orang		19.091 orang		
					Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		100 orang		100 orang		100 orang		457 orang		

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

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

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

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

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

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

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

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

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



KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKD Kota Blitar tahun 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Blitar Tahun 2016-2021, karena BKD merupakan salah satu SKPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-6** yakni **Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional.**

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan :
 1. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
- Sasaran :
 1. Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi
 2. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN
- Indikator kinerja :
 1. Persentase Penempatan dan Promosi ASN Berdasarkan Kompetensi
 2. Persentase ASN yang Menyusun SKP Sesuai Standart

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKD telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKD Kota Blitar dalam lima tahun (2018-2021) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 6.1.1 tentang Indikator Kinerja BKD Kota Blitar yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

Tabel 7.1.1
Indikator Kinerja BKD Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2016 - 2017

No	Indikator RPJMD	Indikator Renstra	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2016)		Target 2017	Realisasi 2017
			2015	2016		
1	2	3	4	5	6	
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Indikator sasaran RPJMD)	50	60	70	86,10

Tabel 7.1.2
Indikator Kinerja BKD Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2018

No	Indikator RPJMD	Indikator Renstra	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD		Target 2017	Realisasi 2017
			2016	2017		
1	2	3	4	5	6	
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Indikator sasaran RPJMD)	- (Tidak diukur)	- (Tidak diukur)	70	86,10

Tabel 7.1.3
Indikator Kinerja BKD Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2019 - 2021

No	Indikator RPJMD	Indikator Renstra	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2017)	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD			Kondisi Kinerja Akhir Th 2021
				2019	2020	2021	
1	2	3	4				6
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70	73	75	78	80

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 2016 – 2021 sehingga dapat diketahui kebijakn tersebut selaras dengan RPJM dan dapat dilihat kinerja Badan Kepegawaian Daerah terbagi atasbeberapa bidang beserta persebaran kinerjanya.

Tabel 7.1.4
Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2017 - 2021

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5				
1	Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	Jumlah ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi / Jumlah seluruh ASN x 100%	70%	80%	85%	90%	95%
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	Jumlah ASN yang menyusun SKP sesuai standart/ Jumlah ASN yang menyusun SKP x 100%	5%	10%	15%	30%	50%

Pada tabel 6.3 dapat diketahui pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian Daerah dengan program dan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah selama 5 tahun perencanaan. Sedangkan pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan penganggaran akan dibahas pada bab sebelumnya.

Tabel 7.2
Rencana Strategis
Badan Kepegawaian Daerah

RPJMD KOTA BLITAR			RENCANA STRATEGIS																							
MISI	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN					SASARAN					CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN STRATEGI DAN KEBIJAKAN	PROGRAM												
			URAIAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET					URAIAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULA PERHITUNGAN		TARGET					URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	RUMUS PERHITUNGAN	TARGET				
					2017	2018	2019	2020	2021					2017	2018	2019	2020	2021				2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	70	73	75	78	80	1. Meningkatkan Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	Jumlah ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi / Jumlah seluruh ASN x 100%	70%	80%	85%	90%	95%	Strategi : Meningkatkan profesionalisme birokrasi Kebijakan : Peningkatan manajemen dan kualitas sumberdaya aparatur secara efektif dan efisien	Program Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	Jumlah ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi / jumlah ASN keseluruhan x 100%	45%	55%	65%	75%	85%
										2. Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Jumlah ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart	Jumlah ASN yang menyusun SKP sesuai standart/ Jumlah ASN yang menyusun SKP x 100%	5%	10%	15%	30%	50%		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan / Jumlah seluruh ASN x 100%	90%	92%	95%	97%	99%
																						Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang pindah / purna tugas	Jumlah Penyelesaian administrasi kepegawaian yang pindah / purna tugas / jumlah administrasi kepegawaian yang pindah / purna tugas yang diusulkan x 100%	100%	100%

Tabel 7.3.1
Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2018

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	1. Persentase Penempatan dan Promosi Berdasarkan Kompetensi ASN	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan berdasarkan kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	1. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah 2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah 4. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah 5. Fit & Proper Test bagi Pegawai 6. Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalisme Aparatur 7. Orientasi CPNS 8. Penempatan PNS 9. Penataan System Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis 10. Penetapan Tugas Belajar / Izin Belajar bagi ASN 11. Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional 12. Pembangunan Kantor dan Gedung Diklat BKD Kota Blitar 13. Penyusunan Standart Kompetensi Jabatan
2. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	2. Persentase ASN yang Menyusun SKP sesuai Standart	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Menyusun SKP sesuai Standart}}{\text{Jumlah ASN yang Menyusun SKP}} \times 100\%$	1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir 2. Seleksi Penerimaan CPNS 3. Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4	5
			2. Fasilitasi Pindah / Purna Tugas	4. Fasilitasi Penyelenggaraan Penerimaan Siswa Sekolah Kedinasan 5. Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi 6. Pengembangan Administrasi Kepegawaian 7. Peningkatan Kesejahteraan ASN 8. Pembinaan Disiplin Pegawai 9. Pengujian Kesehatan Pegawai 10. Penilaian Kinerja ASN 1. Pemulangan Pegawai yang Pensiun

Tabel 7.3.2
Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2019 - 2021

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	1. Persentase Penempatan dan Promosi ASN Berdasarkan Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan berdasarkan kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	1. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	1. Pengembangan Kompetensi ASN 2. Pendidikan dan Pelatihan ASN 3. Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier ASN
2. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	2. Persentase ASN yang Menyusun SKP sesuai Standart	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Menyusun SKP sesuai Standart}}{\text{Jumlah ASN yang Menyusun SKP}} \times 100\%$	1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Pengadaan dan Pemberhentian ASN 2. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah 3. Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN



Penutup

Sejalan dengan Misi - 6 Kota Blitar yang Tertuang didalam RPJMD Kota Blitar 2016-2021 yaitu : **“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional”**. BKD telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKD selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKD di masa yang akan datang.

Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Kota Blitar tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta SKPD-SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKD di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rancangan yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar 2016 – 2021 tersebut.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021 disusun mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sehingga Struktur Organisasi dan Tata Kelola di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang dituangkan dalam Rencana Strategis ini berpedoman

dengan kebijakan tersebut sesuai dengan Peraturan Walikota yang menyatakan mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.