

RENCANA STRATEGIS

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM [BKPSDM]
KOTA BLITAR

2021-2026

KOTA BLITAR



Renstra 21-26
BKPSDM KOTA BLITAR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan atas ijin-Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 telah selesai disusun. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun 2021-2026.

Melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini ditetapkan, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dan menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar selama Tahun 2021-2026. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 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 2021-2026.

Blitar, 28 Juli 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar



SUVOTO, S.Pd, M.Pd
Pembina Tk. I

NIP. 19631014 198403 1 004

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iii
Lampiran-lampiran	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud Tujuan	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	12
2.1 Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi Perangkat Daerah	12
2.1.1 Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan BKPSDM	12
2.1.2 Struktur Organisasi BKPSDM.....	17
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	19
2.2.1 Sumber Daya Manusia	20
2.2.2 Sarana dan Prasarana.....	22
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	29
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	31
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	31
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	32
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	35
3.3.1 Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra BKN	35
3.3.2 Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	36

3.3.3	Telaahan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan Renstra Kementerian BKPSDM Provinsi Jawa Timur	38
3.3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Blitar	39
3.4	Penentuan isu-isu strategis	40
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	42
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM	42
BAB V	STRATEGI DAN KEBIJAKAN	44
5.1	Strategi dan Kebijakan BKPSDM.....	44
BAB VI	RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF	48
BAB VII	INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD.....	67
BAB VIII	PENUTUP	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat ketentuan Pasal 277 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa jika dalam evaluasi pelaksanaan perencanaan yang telah disusun ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, maka perlu adanya rekomendasi dan langkah-langkah penyempurnaan untuk segera ditindaklanjuti. Dokumen tersebut digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan baik dalam waktu setahun sekali (Rencana Kerja) maupun 5 (lima) tahun sekali atau yang disebut 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.

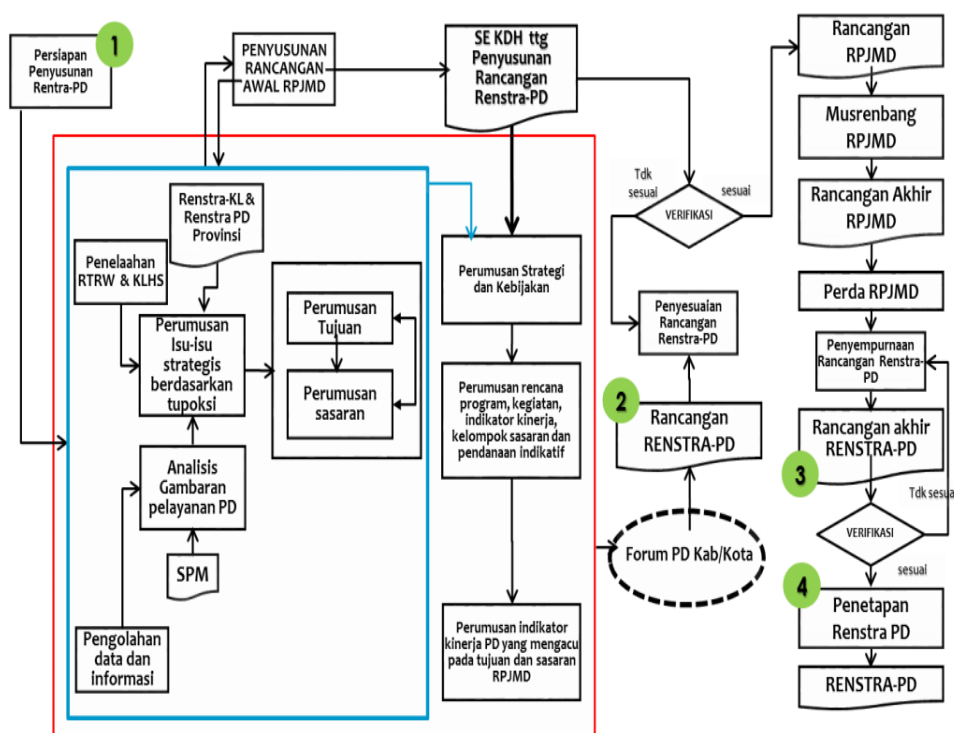
Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra – PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan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

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan

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

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

Gambar 1.1.
Tahapan/ Proses Renstra



Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Blitar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Blitar berkewajiban menyusun 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 (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan – perubahan yang terjadi di luar organisasi.

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 Kepegawaian Daerah sebagaimana Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021-2026. Selanjutnya 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan

sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

1.2. Landasan Hukum

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

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Dan/Atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
10. Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu Atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461);

20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2017 tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1327);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 – 2024;
27. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 – 2024;
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
29. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024;
30. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Blitar Tahun 2005-2025;
31. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 12 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Blitar Tahun 2011-2030;

32. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
33. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026;

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2022–2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang profesional melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kota Blitar selama 5 (lima) tahun, yang disusun berpedoman pada RPJMD Kota Blitar Tahun 2021– 2026.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

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

1.4. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

1.2. Landasan Hukum

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

1.3. Maksud Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022-2026

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta susunan garis besar isi dokumen

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi Perangkat Daerah

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

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

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

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

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

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

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

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM dan

menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM

4.2 Strategi dan Kebijakan BKPSDM

Berisi rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKPSDM dalam lima tahun mendatang

BAB V : STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan Kebijakan BKPSDM

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

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

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

BAB VII : INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

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

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

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

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

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

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

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

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
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 Wali Kota 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 dan 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 penilaian 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 penilaian 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.

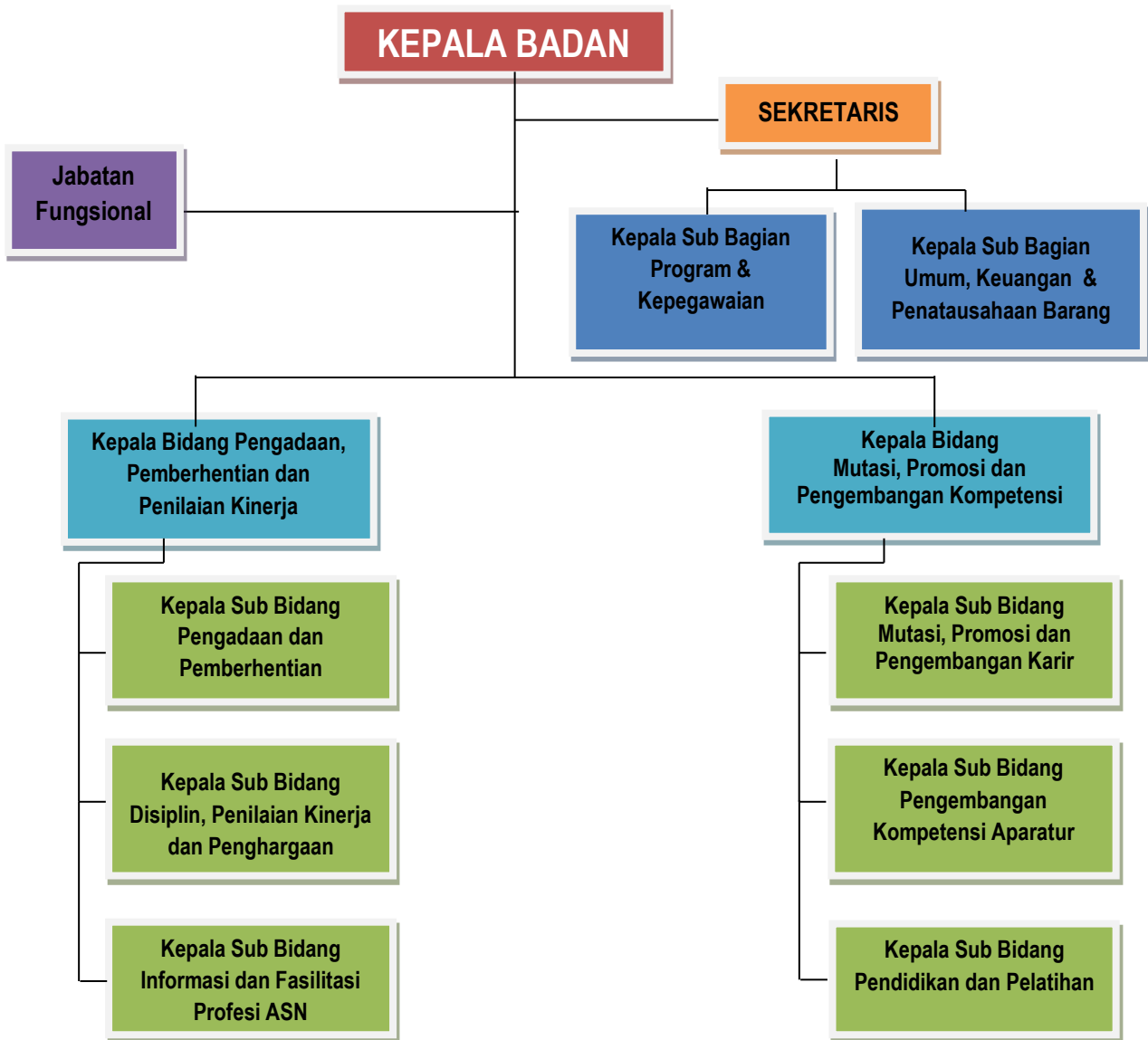
2.1.2. Struktur Organisasi BKPSDM

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

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

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 76 Tahun 2016 disajikan sebagai berikut :

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



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

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

utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

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

Tabel 2.1

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : BKPSDM, 2021

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

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

Tabel 2.2

Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki - laki	Perempuan	Total
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1 org	-	1 org
2	Pembina Tk. I (IV/b)	2 org	-	1 org
3	Pembina (IV/a)	1 org	-	2 org
4	Penata Tk. I (III/d)	2 org	4 org	6 org
5	Penata (III/c)	1 org	3 org	4 org
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	3 org	3 org	6 org

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

Sumber : BKPSDM, 2021

Tabel 2.3

Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

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

Sumber : BKPSDM, 2021

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

Tabel 2.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

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

Sumber : BKPSDM, 2021

2.2.2 Sarana dan Prasarana

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

Tabel 2.5
Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas

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

Sumber : BKD, 2018

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

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

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

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

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

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Jumlah Peserta Rapat Identifikasi Kebutuhan ASN				100 orang	100 org	100 org	100 org	100 org	95 orang	100 org	105 org	100 org	196 orang	95%	100%	105%	100%	196%
	Jumlah SK Perpanjangan PTT				91 SK	89 SK	87 SK	85 SK	2 SK	91 SK	89 SK	87 SK	85 SK	3 SK	100%	100%	100%	100%	150%
	Jumlah Seleksi Penerimaan ASN (CPNS dan PPPK)				0	0	1 kali	2 kali	2 Kali	0	0	1 kali	2 kali	1 kali	0	0	100%	100%	50%
	Jumlah SK Pengangkatan CPNS				0	0	0	217 SK	198 SK	0	0	0	218 SK	197 SK	0	0	0	100,4 %	99,4%
	Jumlah SK Pengangkatan PPPK				0	0	0	6 SK	0	0	0	0	0	6 SK	0	0	0	0	100%
	Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan				82 orang	0	0	217 orang	200 orang	72 orang	0	0	214 orang	200 orang	87,8%	0	0	98,6%	100%
	Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan				0	0	0	217 kartu	218 kartu	0	0	0	15 kartu	0	0	0	0	6,9%	0
	Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit				120 SK	103 SK	105 SK	125 SK	143 SK	117 SK	94 SK	106 SK	139 SK	156 SK	97,5%	91,26 %	102,9 %	132,8 %	109%
	Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)				120 buah	103 kartu	105 kartu	125 kartu	143 kartu	117 buah	94 kartu	106 kartu	129 kartu	108 kartu	97,5%	91,26 %	102,9 %	103,2 %	90%
	Jumlah Peserta Sosialisasi Klaim Otomatis BUP				100 orang	100 orang	100 orang	200 orang	0	90 orang	115 orang	100 orang	18 orang	0	90%	115%	100%	9%	0
	Jumlah Peserta Sosialisasi Sekolah Kedinasan				100 orang	100 orang	10 orang	450 orang	0	100 orang	100 orang	11 orang	450 orang	0	100%	100%	110%	100%	0
	Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS				0	0	0	0	218 dok	0	0	0	0	214 dok	0	0	0	0	98,16 %
	Jumlah SK Pengangkatan PNS				0	0	0	0	218 SK	0	0	0	0	217 SK	0	0	0	0	99,54

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -					
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
																				%
2.	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah																			
	Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian				3799 orang	2956 orang	6376 orang	1504 orang	1500 orang	3799 org	2956 orang	6376 orang	1504 orang	1500 orang	100%	100%	100%	100%	100%	
	Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian				0	0	0	752 orang	600 orang	0	0	0	752 orang	600 orang	0	0	0	100%	100%	
3.	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan																			
	Jumlah SKP yang dievaluasi				50 dok	50 dok	150 dok	450 dok	750 dok	50 dok	200 dok	607 dok	200 dok	1002 dok	100%	400%	404,6 %	44,44 %	501 %	
	Jumlah ASN yang Memperoleh Penghargaan				200 orang	400 orang	100 orang	200 orang	150 orang	146 orang	458 orang	390 orang	299 orang	230 orang	73%	114,5 %	390%	149,5 %	153,3 %	
	Jumlah Pengajuan Cuti yang ditindaklanjuti						100 orang	250 orang	300 orang			821 orang	527 orang	320 orang			821%	210,8 %	106,6 %	
	Persentase Pengajuan Ijin Cerai yang ditindaklanjuti				80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Jumlah karis / karsu yang terbit				20 buah	100 buah	100 buah	50 buah	50 buah	20 buah	21 buah	45 buah	93 buah	238 buah	100%	21%	45%	186%	113%	
	Persentase Kasus Indisipliner yang ditindaklanjuti				80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Jumlah LP2P yang dilaporkan				2000 buah	2000 buah	2000 buah	2000 buah	2000 buah	2000 buah	1500 buah	2032 buah	1469 orang	1780 buah	100%	75%	101,6 %	73,45 %	85%	
	Jumlah LHKPN yang dilaporkan				200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	150 orang	200 org	205 orang	148 orang	200 orang	186 orang	100%	102,5 %	74%	100%	124%	
	Jumlah peserta sosialisasi Peraturan Kepegawaian				200 orang	200 orang	200 org	300 orang	0 orang	200 org	225 orang	273 orang	255 orang	0 orang	100%	112,5 %	136,5 %	85%	0	
	Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai				200 orang	200 orang	200 org	400 orang	100 orang	200 org	375 orang	665 orang	1125 orang	60 orang	100%	187,5 %	332,5 %	112,5 %	30%	

No	Indikator Kinerja sesuai Tupoksi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Jumlah peserta pementapan tugas				200 orang	200 orang	200 orng	200 orang	0	175 orng	175 orang	152 orang	70 orang	0	87,5%	87,5%	76%	35%	0
	Jumlah inspeksi mendadak (sidak) yang dilaksanakan				5 kali	5 kali	5 kali	5 kali	5 kali	5 kali	8 kali	6 kali	7 kali	1 kali	100%	160%	120%	140%	20%
	Jumlah ASN yang Memperoleh Kelengkapan Kerja				7938 paket	6560 paket	1 paket	0	0	3955 paket	6436 paket	1 paket	0	0	49,82 %	98,1%	100%	0	0
	Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan				82 orang	5 orang	5 orng	100 orang	5 orang	72 orang	2 orang	9 orang	109 orang	4 orang	87,8%	40%	180%	109%	80%
4.	Pengembangan Kompetensi Aparatur																		
	Jumlah ASN yang mengikuti fit & Proper test				0	190 orang	200 orng	289 orang	0	0	150 orang	276 orang	289 orang	0	0	78.9%	138%	100%	0
	Persentase ASN yang Mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah				90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja				200 orang	411 orang	236 orng	170 orang	0	195 orang	511 orang	212 orang	44 orang	0	97,5%	124,3 %	89,9%	25,8%	0
	Persentase ASN yang mengajukan ijin tugas belajar dan izin belajar				98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah PD yang memiliki standar kompetensi jabatannya				0	0	6 PD	6 PD	6 PD	0	0	12 PD	6 PD	6 PD	0	200%	100%	100%	100%
	Jumlah CPNS yang mengikuti Orientasi CPNS				0	0	0	215 orang	0	0	0	0	215 orang	0	0	0	0	100%	0
5.	Pendidikan dan Pelatihan																		
	Jumlah Dokumen Hasil Analisa Kebutuhan Diklat				0	0	0	1 dok	0	0	0	0	1 dok	0	0	0	0	100%	0
	Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS daerah				0	13 orang	2 orng	223 orang	1 orang	0	10 orang	2 orang	217 orang	0	0	76,9%	100%	97,3%	0
	Jumlah ASN yang Mengikuti				11	46	50	52	1	9	44	50	52	1	81,8%	95,6%	100%	100%	100%

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

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

Uraian	Anggaran Tahun ke-					Realisasi Anggaran Tahun ke -					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata – Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Dana	Realisasi
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
I. PENDAPATAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pendapatan Asli Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pendapatan Transfer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lain - Lain Pendapatan yang sah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
II. BELANJA	4.132.486.105	6.739.459.570	5.160.112.714	8.151.528.792	1.781.954.729	11.080.331.457	13.499.362.276	12.160.203.237	14.330.603.224	9.593.538.311	78,40	80,64	80,21	78,95	81,43	-6,49	-5,47
Belanja Operasi	3.953.543.705	5.681.075.640	4.142.624.349	7.003.497.292	1.138.316.629	10.939.065.057	12.469.078.948	11.188.684.214	13.898.399.484	8.977.155.631	78,40	79,52	79,11	81,74	80,60	-7,14	-6,90
Belanja Modal	178.942.400	1.058.383.930	1.017.488.365	1.148.031.500	643.638.100	141.266.400	1.030.283.328	971.519.023	432.203.740	616.382.680	78,95	97,34	95,48	37,65	95,77	2,42	-2,93
Belanja Tidak Terduga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transfer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III. PEMBIAYAAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Penerimaan Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengeluaran Daerah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

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

TANTANGAN

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

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

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

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

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

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

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

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

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

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

1. Profesional artinya,

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

2. Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu:

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

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

Tabel 3.3

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

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Sebagian Pelaksanaan Manajemen ASN masih dalam tahap awal pelaksanaan	Penyelenggaraan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK masih pada tahap sosialisasi dan awal pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> Sebagian besar manajemen ASN sesuai NSPK telah dilaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas sudah dihitung selama 4 tahun
2.	Manajemen ASN berkualitas prima	Pelayanan Kepegawaian masih terkendala adanya keputusan instansi di atasnya	Adanya alur yang panjang dan memerlukan waktu untuk pengajuan beberapa pelayanan yang memerlukan persetujuan instansi di atasnya	Pengembangan pelayanan kepegawaian online di Kota Blitar
3.	Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas	Sering kali terdapat penyusunan kebijakan yang belum selesai, namun kebijakan di atasnya sudah berubah	Instansi pembina Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa instansi teknis seperti : BKN, Menpan, BKPSDM propinsi dan Instansi lain yang mengatur regulasi jabatan fungsional	Berkonsultasi dan berkoordinasi dengan instansi pembina terkait penyusunan kebijakan teknis
4.	Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)	Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kota Blitar belum terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN	SAPK <i>online</i> dengan BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena kendala teknis	BKPSDM sudah memiliki Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) <i>online</i> yang dapat diakses oleh seluruh SKPD
5.	Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima	Belum semua layanan kepegawaian BKPSDM Kota Blitar berbasis digital	Masih ada layanan kepegawaian yang memerlukan persetujuan instansi di atasnya secara verbal	Pengembangan layanan kepegawaian online terus dikembangkan
6.	Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	Belum ada kebijakan teknis yang mengatur	Pelaksanaan NSPK manajemen ASN baru dilaksanakan pada tahun 2021

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

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

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

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

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

1. *Integritas*

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

2. *Profesional*

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

3. Akuntabel

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

4. Melayani

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

5. Kolaboratif

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

6. Inovatif

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

7. Kesempurnaan (Komitmen pada Kualitas)

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

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

Tabel 3.4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5 Penentuan Isu – isu Strategis

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

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

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

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Blitar

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

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

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

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran.

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

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

BAB V

STRETEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

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

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

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

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

FAKTOR INTERNAL

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

1. *Aspek Kekuatan*

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

2. *Aspek Kelemahan*

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

FAKTOR EKSTERNAL

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

1. *Aspek Peluang*

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

2. *Aspek Ancaman*

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

PENYUSUNAN STRATEGI

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

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

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

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

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

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

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BKPSDM Kota Blitar

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

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

Adapun rencana program 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
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja,
Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah 2021 - 2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Meningkatnya Profesionalitas ASN	1. Meningkatkan tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	(Jumlah Eksisting ASN Pelaksana, JF Ahli Pertama dan JF Terampil)/(Jumlah Kebutuhan ASN Pelaksana, JF Ahli Pertama dan JF Terampil) x100%	36,00%	49,00%	8.276.692.450	55%	10.467.607.930	61,00%	11.178.782.582	67,00%	22.616.514.246	74,00%	10.282.789.026	74,00%	62.822.386.234	BKPSDM
					Ket : eksisting yang dimaksudkan yaitu yang telah terisi														
				Persentase data kepegawaian yang valid	(Jumlah data ASN yang terverifikasi)/(Jumlah ASN) x100%	48,97%	58,00%		63%	68,00%	73,00%	78,00%	78,00%						
					Ket : 1. data yang terverifikasi yang dimaksud adalah yang ada di e-master, data seluruh usulan baik yang mengalami perubahan maupun tidak														

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
						2. data yang dimaksud adalah data yang terakumulasi s.d tahun n													
					Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	(Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : sesuai kompetensi yang dimaksudkan adalah sesuai pangkat dan golongan	90,58%	90,98%	91,18%	91,18%	91,38%	91,58%	91,58%						
					Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	(Jumlah ASN yang nilai Penilaian Prestasi Kerjanya ≥ 80)/(Jumlah ASN) x100% Ket : SKP seluruh ASN yang dikirim ke BKD dengan nilai diatas 80	86,66%	88,86%	90,16%	91,56%	93,06%	94,66%	94,66%						
					Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	(Jumlah ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi)/(Jumlah ASN) x100% Ket : 1. ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi baik dari BKD maupun Perangkat Daerah lain pada tahun berkenaan	36,85% *	41,40%	43,67%	45,94%	48,21%	50,50%	50,50%						

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
					2. peningkatan kompetensi yang dimaksud adalah sesuai PerLAN Nomor 10 tahun 2018														
					Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	(Jumlah ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi)/(Jumlah ASN tenaga fungsional) x100%	37,39%	41,93%	44,20%	46,47%	48,74%	51,01%	51,01%						
					Ket : 1. ASN tenaga fungsional yang dimaksudkan adalah non medis dan guru 2. data tersebut akumulasi sampai dengan tahun n														
			Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	(Jumlah Usulan Formasi yang disetujui)/(Jumlah Formasi) x 100%	8,20%	8,00%	2.438.785.550	8,00%	3.363.853.400	8,00%	2.719.840.325	8,00%	2.734.624.876	8,00%	2.750.148.655	48,90%	14.007.252.806	
				Persentase layanan pensiun tepat waktu	(Jumlah Layanan Pensiun yang terselesaikan)/(Jumlah Layanan Pensiun yang terselesaikan) x 100%	100,00%	100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%				
				Persentase data kepegawaian yang dikelola	(Jumlah Data ASN yang dikelola perubahannya)/(Jumlah data ASN yang mengalami perubahan) x 100%	50,00%	50,00%		50,00%		50,00%		50,00%		50,00%				

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan	Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan yang berkenaan	5 orang	250 orang		150 orang		150 orang		150 orang		150 orang		1049 orang		
				Jumlah Dokumen Formasi ASN	Jumlah Dokumen Formasi ASN yang berkenaan	1 dokumen	1 dokumen		2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen		10 dokumen		
				Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS	Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS yang berkenaan	217 dokumen	250 orang	1.757.371.550	150 orang	2.677.242.900	150 orang	150 orang	2.019.149.300	150 orang	2.019.149.300	150 orang	1049 orang		10.492.062.350
				Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan	Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan di tahun yang berkenaan		250 kartu	1.757.371.550	150 kartu	2.677.242.900	150 kartu	150 kartu	2.019.149.300	150 kartu	2.019.149.300	150 kartu	854 kartu		10.492.062.350
				Jumlah peserta rapat kebutuhan ASN	Jumlah peserta rapat kebutuhan ASN di tahun yang berkenaan	100 orang	100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		600 orang		
				Jumlah seleksi Penerimaan ASN	Jumlah seleksi Penerimaan ASN di tahun yang berkenaan	1 kali	1 kali		1 kali		1 kali		1 kali		1 kali		6 kali		
				Jumlah SK Pengangkatan ASN	Jumlah SK Pengangkatan ASN di tahun yang berkenaan	217 SK	250 SK		150 SK		150 SK		150 SK		150 SK		1036 orang		
				Jumlah SK pengangkatan Calon ASN	Jumlah SK pengangkatan Calon ASN di tahun yang berkenaan	198 SK	150 SK		150 SK		150 SK		150 SK		150 SK		949 orang		
				Jumlah SK Pemberhentian dan Perpanjangan PTT	Jumlah SK Pemberhentian dan Perpanjangan PTT di tahun yang berkenaan	2 SK	2 SK		79 SK		0		0		0		162 SK		

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit	Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit di tahun yang berkenaan	143 buah	137 buah	72.155.300	138 buah	77.351.800	138 buah	81.219.390	131 buah	85.280.360	125 buah	89.544.377	810 buah	405.551.227	
				Jumlah pensiun yang memperoleh tunjangan hari tua (THT) dan pensiun bulanan	Jumlah pensiun yang memperoleh tunjangan hari tua (THT) dan pensiun bulanan di tahun yang berkenaan	143 orang	137 orang		138 orang		138 orang		131 orang		125 orang	810 orang			
				Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP	Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP di tahun yang berkenaan	200 orang	150 orang		150 orang		150 orang		150 orang		150 orang	950 orang			
				Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan	Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan di tahun yang berkenaan	143 SK	137 SK		138 SK		138 SK		131 SK		125 SK	810 SK			
			Sub kegiatan : Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian	Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian di tahun yang berkenaan	600 org	700 org	204.258.700	700 org	204.258.700	700 org	214.471.635	700 org	225.195.217	700 org	236.454.978	4220 orang	1.084.639.230	
				Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian	Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian di tahun yang berkenaan	1500 org	1400 org		1400 org		1400 org		1400 org		1400 org	8450 orang			
			Sub kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga yang Mendapatkan Hibah	Jumlah Lembaga yang Mendapatkan Hibah di tahun yang berkenaan	1 lembaga	1 lembaga	405.000.000	1 lembaga	405.000.000	1 lembaga	405.000.000	1 lembaga	405.000.000	1 lembaga	405.000.000	1 lembaga	2.025.000.000	
			Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan	(Jumlah ASN yang menerima SK Penempatan di tahun berkenaan)/(Jumlah ASN) x 100%	70,00%	70,00%	1.012.302,9	70,00%	1.025.000,0	70,00%	1.076.250,0	70,00%	1.130.062,5	70,00%	1.186.565,6	70,00%	5.430.181,0	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
					Ket : ASN yang menerima SK Mutasi jabatan pada tahun berkenaan														
			Sub kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK di tahun yang berkenaan	2250 orang	2100 orang	1.012.302.900	2100 orang	1.025.000.000	2100 orang	1.076.250.000	2100 orang	1.130.062.500	2100 orang	1.186.565.625	12600 orang	5.430.181.025	
				Jumlah peserta sosialisasi kepegawaian	Jumlah peserta sosialisasi kepegawaian di tahun yang berkenaan	0	300 orang		75 orang		75 orang		75 orang		75 orang		675 orang		
				Jumlah SK penempatan ASN	Jumlah SK penempatan ASN di tahun yang berkenaan	300 SK	500 SK		500 SK		500 SK		500 SK		500 SK		3000 SK		
			Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP yang diverifikasi	(Jumlah SKP yang diverifikasi)/(Jumlah ASN) x 100%	86,56%	90,36%	247.333.300	91,66%	286.467.000	93,06%	300.790.350	94,56%	315.829.868	96,16%	331.621.361	96,16%	1.482.041.879	
			Sub kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang dievaluasi	Jumlah SKP yang dievaluasi di tahun yang berkenaan	750 SKP	1500 SKP	247.333.300	1900 SKP	286.467.000	2100 SKP	300.790.350	2300 SKP	315.829.868	2500 SKP	331.621.361	11.800 SKP	1.482.041.879	
				Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan di tahun yang berkenaan	5 orang	8 orang		8 orang		8 orang		8 orang		8 orang		48 orang		
				Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja	Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja di tahun yang berkenaan	0	600 orang		600 orang		600 orang		600 orang		600 orang		3600 orang		

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
				Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan	Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan di tahun yang berkenaan	150 orang	200 orang		200 orang		200 orang		200 orang		200 orang		1200 orang		
				Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan	Jumlah Inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan di tahun yang berkenaan	5 kali	5 kali		5 kali		5 kali		5 kali		5 kali		30 kali		
				Jumlah Karis/Karsu yang terbit	Jumlah Karis/Karsu yang terbit di tahun yang berkenaan	50 buah	50 buah		50 buah		50 buah		50 buah		50 buah		300 buah		
				Jumlah LHKPN yang dilaporkan	Jumlah LHKPN yang dilaporkan di tahun yang berkenaan	150 orang	160 orang		160 orang		160 orang		160 orang		160 orang		980 orang		
				Jumlah LP2P yang dilaporkan	Jumlah LP2P yang dilaporkan di tahun yang berkenaan	2000 orang	2000 orang		2000 orang		2000 orang		2000 orang		2000 orang		12000 orang		
				Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti	Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan	300 orang	250 orang		250 orang		250 orang		250 orang		250 orang		1500 orang		
				Jumlah Peserta Pemantapan tugas	Jumlah Peserta Pemantapan tugas di tahun yang berkenaan	0	200 orang		200 orang		200 orang		200 orang		200 orang		1200 orang		
				Jumlah Peserta Peningkatan Motivasi Pegawai	Jumlah Peserta Peningkatan Motivasi Pegawai di tahun yang berkenaan	100 orang	400 orang		400 orang		400 orang		400 orang		400 orang		2400 orang		
				Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian	Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian di tahun yang berkenaan	0	300 orang		300 orang		300 orang		300 orang		300 orang		1800 orang		

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
				Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti	Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%		
				Persentase ijin cerai yang ditindaklanjuti	Persentase ijin cerai yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%		
	2	Meningkatnya Kompetensi ASN	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	(Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi oleh BKD)/(Jumlah ASN) x 100%	5,30%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	7,00%	42,00%	41.902.910.524	
				Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat	(Jumlah ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat)/(Jumlah ASN tenaga fungsional) x 100%	5,20%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	5,50%	44,50%		
			Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti coaching dan mentoring	Jumlah ASN yang mengikuti coaching dan mentoring di tahun yang berkenaan	0	70 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	540 orang	10.109.783.419	
				Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi ASN di tahun yang berkenaan	0	250 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	1248 orang		

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub kegiatan : Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/ Pelatihan Dasar bagi CPNS daerah	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/ Pelatihan Dasar bagi CPNS daerah di tahun yang berkenaan	0	250 orang	3.400.196.600	150 orang	4.370.206.430	150 orang	5.588.716.752	150 orang	16.868.152.589	150 orang	4.368.216.752	1037 orang	34.595.489.123	
				Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural	Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural di tahun yang berkenaan	1 orang	29 orang		14 orang (10 orang PKA dan 4 orang PKN II)		13 orang (10 orang PKA dan 3 orang PKN II)		50 orang (40 PKP dan 10 PKA)		14 orang (10 orang PKA dan 4 orang PKN II)		130 orang		
				Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/ Sosial Kultural/Uji Kompetensi (EDD)	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/ Sosial Kultural/Uji Kompetensi (EDD)	160 orang	150 orang		150 orang		200 orang		200 orang		200 orang		1080 orang		
				Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti Uji Kompetensi/Sertifikasi Kompetensi	Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti Uji Kompetensi/Sertifikasi Kompetensi di tahun yang berkenaan	9 orang	5 orang		5 orang		5 orang		5 orang		5 orang		25 orang		
				Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)	Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) di tahun yang berkenaan	0	0		1 dokumen		0		1 dokumen		-		3 dokumen		
				Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD)	Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD) di tahun yang berkenaan	1 dokumen	1 dokumen		0		1 dokumen		0		1 dokumen		3 dokumen		

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
				Jumlah tahapan pembangunan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia (balai diklat)	Jumlah tahapan pembangunan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia (balai diklat) di tahun yang berkenaan	0	1 tahap		1 tahap		1 tahap		1 tahap		0		4 tahap		
			Program pengembangan SDM	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	(Jumlah ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah)/(Jumlah ASN) x 100%	96,57%	96,65%	134.735.400	96,70%	180.223.877	96,75%	180.223.877	96,80%	180.223.877	96,85%	180.223.877	96,85%	855.630.908	
					Ket : ASN dengan pendidikan SMA, Diploma dan Strata														
			Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	(Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis)/(Jumlah ASN) x 100%	1,20%	1,20%	134.735.400	1,20%	180.223.877	1,20%	180.223.877	1,20%	180.223.877	1,20%	180.223.877	7,20%	855.630.908	
					Ket : ASN yang mengikuti ijin belajar dan tugas belajar														
			Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan	Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test	Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test di tahun yang berkenaan	0	0	134.735.400	50 orang	180.223.877	50 orang	180.223.877	50 orang	180.223.877	50 orang	180.223.877	200 orang	855.630.908	
				Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti	Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan	0%	98%	134.735.400	98%	180.223.877	98%	180.223.877	98%	180.223.877	98%	180.223.877	98,00%	855.630.908	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase ASN mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti	Persentase ASN mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti di tahun yang berkenaan	0%	98%		90%		90%		90%		90%		90,00%		
				Jumlah ASN yang dipetakan kompetensinya	Jumlah ASN yang dipetakan kompetensinya di tahun yang berkenaan	0	300 org		400 org		500 org		600 org		700 org		700 orang		
Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah	3	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tahun n	82,49 (BAIK)	83,00 (BAIK)	9.659.224.937	83,25 (BAIK)	13.751.246.601	83,50 (BAIK)	6.789.303.125	83,75 (BAIK)	7.108.143.276	84,00 (BAIK)	7.395.425.440	84,00 (BAIK)	44.703.343.379
			Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Yang Tepat Waktu dan Sesuai Standar	(Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu dan sesuai standar tahun n) / (jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang harus disusun tahun n) x 100 %	100%	100%	58.599.700	100%	58.969.800	100%	61.918.290	100%	65.014.204	100%	68.264.914	100%	312.766.908	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah jenis dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun (Renstra, PK, Renaksi, SPP, SOP, Renja, RKA, DPA, PRKA, DPPA)	Jumlah jenis dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun (Renstra, PK, Renaksi, SPP, SOP, Renja, RKA, DPA, PRKA, DPPA)	6 dokumen	10 dokumen	18.225.000	10 dokumen	18.395.000	10 dokumen	19.314.750	10 dokumen	20.280.487	10 dokumen	21.294.511	60 dokumen	97.509.748	
			Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah jenis dokumen pelaporan perangkat daerah yang disusun (LKjIP, LKPJ, LPPD, SKM, SPM, Ev.RKPD, Pengukuran Kinerja Tribunal)	Jumlah jenis dokumen pelaporan perangkat daerah yang disusun (LKjIP, LKPJ, LPPD, SKM, SPM, Ev.RKPD, Pengukuran Kinerja Tribunal)	8 dokumen	8 dokumen	40.374.700	8 dokumen	40.574.800	8 dokumen	42.603.540	8 dokumen	44.733.717	8 dokumen	46.970.403	48 dokumen	215.257.160	
			Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	(Jumlah pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi keuangan perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 %	100%	100%	8.290.790.431	100%	11.863.297.120	100%	4.822.581.172	100%	5.063.710.230	100%	5.316.895.742	100%	35.357.274.695	
			Sub kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan	Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan di tahun yang berkenaan	31 orang	33 orang	4.473.291.949	33 orang	4.585.124.259	33 orang	4.814.380.467	33 orang	5.055.099.485	33 orang	5.307.854.459	33 orang	24.235.750.000	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub Kegiatan : Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Pegawai Honorer / Pegawai tidak tetap yang diberikan	Jumlah Pegawai Honorer / Pegawai tidak tetap yang diberikan di tahun ayng berkenaan	81 orang	80 orang	3.809.778.282	80 orang	7.270.362.670	0	0	0	0	0	0	240 orang	11.080.140.951	
			Sub kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran	Jumlah jenis Laporan Keuangan yang tersusun (Bulanan / Semesteran)	Jumlah jenis Laporan Keuangan yang tersusun (Bulanan / Semesteran) di tahun yang berkenaan	12 dokumen	12 dokumen	7.720.200	12 dokumen	7.810.200	12 dokumen	8.200.710	12 dokumen	8.610.745	12 dokumen	9.041.282	72 dokumen	41.383.137	
			Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	(Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi kepegawaian perangkat daerah yang harus dilayani tahun n) x 100 %	100%	100%	373.987.500	100%	384.716.000	100%	403.951.800	100%	424.149.390	100%	445.356.860	100%	2.032.161.550	
			Sub kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Jenis Pakaian Khusus hari hari tertentu / pakaian dinas dan atribut kelengkapannya yang terpenuhi	Jumlah Jenis Pakaian Khusus hari hari tertentu / pakaian dinas dan atribut kelengkapannya yang terpenuhi di tahun yang berkenaan	0	0	0	2 jenis	62.436.000	2 jenis	65.557.800	2 jenis	68.835.690	2 jenis	72.277.475	8 jenis	269.106.965	
			Sub kegiatan : Sosialisasi Peraturan Perundang-	Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti	Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti di tahun yang berkenaan	2 event	4 event	112.305.100	4 event	121.216.000	4 event	127.276.800	4 event	133.640.640	4 event	140.322.672	24 event	501.120.572	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LO KASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			undangan	Jumlah publikasi program / kegiatan perangkat daerah	Jumlah publikasi program / kegiatan perangkat daerah di tahun yang berkenaan	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali		
			Sub kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta bimbingan teknis peraturan perundang-undangan	Jumlah peserta bimbingan teknis peraturan perundang-undangan di tahun yang berkenaan	29 orang	29 orang	29 orang	29.000	29 orang	29.000	29 orang	29.000	29 orang	29.000	29 orang	29.000	29 orang	1.396.500.338
			Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase keseterediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	(Jumlah ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar tahun n) / (jumlah administrasi umum perangkat daerah yang harus disediakan tahun n) x 100 %	100%	100%	100%	684.905.156	100%	744.847.881	100%	782.090.274	100%	821.194.785	100%	1.027.254.524	100%	4.060.292.620
			Sub kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik yang tersedia	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik yang tersedia di tahun yang berkenaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10 komponen	75.000.000	10 komponen	75.000.000	
			Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Perlengkapan dan atau Peralatan Gedung Kantor yang tersedia	Jumlah Perlengkapan dan atau Peralatan Gedung Kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan	9 unit	24 unit	10 unit	34.792.800	10 unit	80.550.000	10 unit	84.577.500	10 unit	88.806.375	12 unit	168.246.694	66 unit	456.973.369

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD		LOKASI
							2022		2023		2024		2025		2026		20	21	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah jenis peralatan rumah tangga kantor yang tersedia	Jumlah jenis peralatan rumah tangga kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan	4 jenis	4 jenis	10.659.876	4 jenis	11.197.476	4 jenis	11.757.349	4 jenis	12.345.216	6 jenis	27.962.477	6 jenis	73.922.394	
			Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah dos / kotak makanan dan minuman yang tersedia	Jumlah dos / kotak makanan dan minuman yang tersedia di tahun yang berkenaan	764 dos	1500 dos	65.601.800	1500 dos	76.713.500	1500 dos	80.549.175	1500 dos	84.576.633	1500 dos	88.805.465	9000 dos	456.973.369	
				Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia	Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia di tahun yang berkenaan	68 jenis	68 jenis		68 jenis		68 jenis		68 jenis		68 jenis		68 jenis		
			Sub kegiatan: Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang tersedia	Jumlah barang cetakan yang tersedia di tahun yang berkenaan	15 jenis	15 jenis	45.552.200	15 jenis	45.545.500	15 jenis	48.872.775	15 jenis	51.316.413	15 jenis	53.882.234	15 jenis	456.973.369	
				Jumlah lembar Penggandaan	Jumlah lembar Penggandaan di tahun yang berkenaan	106628 lembar	102788 lembar		102788 lembar		102788 lembar		102788 lembar		102788 lembar		584881 lembar		
			Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	Jumlah bahan bacaan yang tersedia di tahun yang berkenaan	720 buah	720 buah	6.600.000	720 buah	8.250.000	720 buah	8.662.500	720 buah	9.095.625	720 buah	9.550.406	4320 buah	42.158.531	
			Sub kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti di tahun yang berkenaan	45 kali	45 kali	521.698.480	45 kali	521.591.405	45 kali	547.670.975	45 kali	575.054.523	45 kali	603.807.249	270 kali	2.769.822.632	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan	(Jumlah pengadaan BMD) / (Jumlah kebutuhan pengadaan BMD) x 100%	0	0	0	100%	412.500.000	100%	412.500.000	100%	412.500.000	0%	0	100%	1.237.500.000	
			Sub kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan	Jumlah kendaraan Dinas Operasioanl yang tersedia	Jumlah kendaraan Dinas Operasioanl yang tersedia di tahun yang berkenaan	6 unit	0	0	6 unit	412.500.000	6 unit	412.500.000	6 unit	412.500.000	0	0	6 unit	1.237.500.000	
			Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	(Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar tahun n) / (jumlah jasa penunjang urusan yang harus disediakan tahun n) x 100 %	100%	100%	126.000.000	100%	134.000.000	100%	140.735.000	100%	147.735.000	100%	355.121.750	100%	903.591.750	
			Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening yang terbayarkan (termasuk listrik, air, telepon, internet)	Jumlah rekening yang terbayarkan (termasuk listrik, air, telepon, internet) pada tahun yang berkenaan	1 rekening	1 rekening	126.000.000	1 rekening	134.000.000	1 rekening	140.700.000	1 rekening	147.735.000	1 rekening	355.121.750	4 rekening	903.556.750	
			Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	(Jumlah BMD yang terpelihara sesuai standar tahun n) / (jumlah BMD yang harus dipelihara tahun n) x 100 %	100%	100%	125.842.150	100%	152.915.800	100%	165.561.589	100%	173.839.667	100%	182.531.650	100%	800.690.856	

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Pemerintah Daerah																
			Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya	Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya di tahun yang berkenaan	6 unit	9 unit	66.844.750	9 unit	67.147.350	15 unit	15 unit	75.504.717	15 unit	79.279.952	15 unit	83.243.950	15 unit	456.973.369
				Jumlah kendaraan dinas / operasioanl yang terpelihara	Jumlah kendaraan dinas / operasioanl yang terpelihara di tahun yang berkenaan	2 unit	2 unit		2 unit		3 unit	3 unit		3 unit		3 unit			
			Sub kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara (termasuk komputer, laptop, PC, printer, TV, Scanner, Kamera, Mesin fax)	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara (termasuk komputer, laptop, PC, printer, TV, Scanner, Kamera, Mesin fax) di tahun yang berkenaan	89 unit	88 unit	34.171.400	88 unit	42.884.250	88 unit	88 unit	45.028.462	88 unit	47.279.885	88 unit	49.643.879	529 unit	219.007.876

TUJUAN RENSTRA	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR OR SASARAN RENSTRA	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Formulasi/Definisi Operasional	Data Awal (2020)											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD	LOKASI	
							2022		2023		2024		2025		2026				
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			
	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Sub kegiatan: Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara (termasuk AC, Exhaust fan, kipas angin yang menempel di dinding, mebelair)	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara (termasuk AC, Exhaust fan, kipas angin yang menempel di tahun yang berkenaan	40 unit	56 unit	24.884.200	56 unit	42.884.200	56 unit	45.028.410	56 unit	47.279.830	58 unit	299.643.822	332 unit		459.720.462

Keterangan:

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

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

Keterkaitan misi terdapat pada :

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

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

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

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

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

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

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

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

BAB VIII

PENUTUP

Sejalan dengan Misi - 5 Kota Blitar yang Tertuang didalam RPJMD Kota Blitar 2021-2026 yaitu : **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi”**. BKPSDM telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM 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 BKPSDM di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021 – 2026 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencana yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2021 – 2026 tersebut.