



# RENCANA KERJA 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR

TAHUN 2020

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas karunia dan ridhaNya, Rencana Kerja (RENJA) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 telah selesai disusun. Renja yang merupakan dokumen perencanaan satu tahunan ini menjadi pedoman dan acuan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 setelah mengalami perubahan struktur organisasi dan tata kelola pemerintah baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 ini terdiri dari Pendahuluan, Hasil Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah (PD) tahun lalu, tujuan, sasaran yang menggambarkan pencapaian rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar, dana indikatif beserta sumbernya serta prakiraan maju berdasarkan pagu indikatif, sumber dana yang dibutuhkan untuk menjalankan program dan kegiatan.

Melalui Renja ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 untuk dapat konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreativitas guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Semoga dokumen Rencana Kerja ini dapat bermanfaat dan menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2021. Akhir kata, kami mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021.

Blitar, 2020

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Blitar



**SUYOTO, S.Pd., M.Pd.**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19631014 198403 1 004

# DAFTAR ISI

	halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b>	I
<b>KATA PENGANTAR</b>	li
<b>DAFTAR ISI</b>	lii
<b>DAFTAR TABEL</b>	lv
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
2.1. Sistematika Penulisan Rencana Kerja .....	4
<b>BAB II HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN 2016</b> .....	6
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja BKD Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKD.....	6
2.2. Analisis Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah.....	17
2.3. Isu – Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD.....	24
2.4. Review tentang Rancangan Awal RKPD.....	25
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat .....	41
<b>BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH</b> .....	42
3.1. Telaahan terhadap Kebijakan-Kebijakan Nasional.....	42
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah .....	45
<b>BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH..</b>	50
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	60
5.1. Catatan Penting .....	60
5.2. Kaidah-Kaidah Pelaksanaan.....	60
5.3. Rencana Tindak Lanjut .....	61

## DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BKD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2020 Kota Blitar ..... 10
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kota Blitar (Berdasarkan Renstra BKD Kota Blitar Tahun 2016-2021) ..... 23
Tabel 2.3	Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2021 Kota Blitar ..... 26
Tabel 3.1	Tujuan Jangka Menengah Pelayanan OPD Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ..... 46
Tabel 3.2	Sasaran, Program dan Kegiatan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021..... 47
Tabel 4.1	Rekapitulasi Program, Kegiatan dan Pagu Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 ..... 52
Tabel 4.2	Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 dan Prakiraan Maju Tahun 2022 ..... 53

## DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1.1 Tahapan Penyusunan Renja BKD Tahun 2021.....	2
Gambar 2.1 Bagan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar .....	19
Gambar 2.2 Profil Demografi Pegawai BKD Tahun 2021.....	20
Gambar 3.1 Perumusan Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah.....	45



## Bab I

# PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 menjelaskan 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

Secara hierarki penyusunan rencana kerja OPD merupakan produk dasar bagi penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, diserasikan dengan Rencana Kerja Pemerintah dan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Anggaran Pembangunan Belanja Daerah (RAPBD). Karenanya, sebagai dokumen perencanaan daerah, Renja OPD mempunyai kedudukan yang strategis, yaitu menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dengan perencanaan dan penganggaran tahunan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan dokumen perencanaan BKD untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Rencana kerja BKD merupakan terjemahan perencanaan tahunan di bidang kepegawaian, sehingga bersifat lebih operasional yang dirumuskan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pengelolaan manajemen kepegawaian. Kebijakan perencanaan kepegawaian tersebut dirumuskan dan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan percepatan pewujudan aparatur yang profesional, handal dan religius.

Proses penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar diawali dengan persiapan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah yang meliputi pembentukan tim penyusun Renja BKD, orientasi mengenai Renja BKD, penyusunan agenda kerja dan pengumpulan data dan informasi. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renja BKD yang meliputi tahap perumusan rancangan Renja BKD dan tahap penyajian rancangan Renja BKD. Proses penyusunan Renja BKD diakhiri dengan penetapan Renja BKD. Penetapan rancangan akhir Renja BKD dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala BKD

menetapkan Renja BKD untuk menjadi pedoman di lingkungan BKD dalam menyusun program dan kegiatan prioritas BKD pada tahun 2021.

**Gambar 1.1**  
**Tahapan Penyusunan Renja BKD Tahun 2021**

Persiapan	Penyusunan Rancangan Kerja	Forum SKPD	Penetapan Renja
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pembentukan tim penyusun Renja</li> <li>b. Orientasi</li> <li>c. Penyusunan agenda kerja</li> <li>d. Pengumpulan data/informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengolahan data dan informasi;</li> <li>b. Analisis gambaran pelayanan BKD;</li> <li>c. Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKD tahun lalu berdasarkan Renstra BKD;</li> <li>d. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKD;</li> <li>e. Telaahan terhadap rancangan awal RKPD;</li> <li>f. Perumusan tujuan dan sasaran;</li> <li>g. Penelaahan usulan program dan kegiatan dari masyarakat (jika ada);</li> <li>h. Perumusan kegiatan prioritas;</li> <li>i. Penyajian awal dokumen rancangan Renja BKD;</li> <li>j. Penyempurnaan rancangan Renja BKD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyelarasan program/ kegiatan</li> <li>b. Penajaman indikator dan target kinerja</li> <li>c. Penyelarasan program/ Kegiatan antar OPD</li> <li>d. Penyesuaian pendanaan program dan kegiatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyempurnaan rancangan Renja</li> <li>b. Verifikasi rancangan Renja</li> <li>c. Penetapan Kepala BKD</li> </ul>

Seluruh dokumen rencana pembangunan merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lainnya, dimulai dari tingkat kebijakan, rencana kerja dan anggaran. Sebagai sebuah dokumen resmi Perangkat Daerah, Renja BKD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan BKD dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kota Blitar, sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) Kota Blitar dan Renstra BKD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Renja BKD disusun secara terpadu, partisipatif dan demokratis yang digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) BKD, untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota dan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Provinsi dan APBN.

Pada tahun 2021 dengan tema pembangunan “Masyarakat Kota Blitar semakin sejahtera, religius, cerdas, sehat dengan semangat Rukun Agawe Santoso” yang tertuang dalam prioritas dan sasaran pembangunan Kota Blitar tahun 2021 yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah pada prioritas pembangunan Kota Blitar yang ke 6 yaitu “Pemantapan Profesionalisme Aparatur yang Mendukung Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi”. Sehingga sasaran utama yang akan dicapai dilakukan dengan cara meningkatnya profesionalisme ASN yang sesuai dengan tujuan BKD yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Badan yang kemudian akan dijabarkan dalam rencana kerja tahun 2021.

## 1.2 Landasan Hukum

Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar senantiasa mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan atau landasan hukum yang berlaku, yaitu:

1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan nomor 21 tahun 2011;
11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD);



13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 – 2019;
14. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
15. Peraturan Daerah Kota Blitar nomor 6 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar tahun 2016 – 2021;
16. Peraturan Walikota Blitar Nomor 36 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola Perangkat Daerah Kota Blitar;
17. Peraturan Walikota Blitar Nomor 31 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Walikota Blitar Nomor 81 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Blitar 2016 – 2021.
18. Peraturan Walikota Blitar Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 48 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Belanja Hibah dan Bantuan Sosial yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 adalah:

1. Sebagai dasar penyusunan rencana kegiatan anggaran tahun 2021;
2. Sebagai dasar pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2021;
3. Evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya;
4. Menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja tahun selanjutnya.

Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021 adalah :

1. Tercapainya tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar;
2. Terlaksananya program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2021;
3. Meningkatnya capaian target program dan kegiatan tahun sebelumnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan Rencana Kerja**

Rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2021 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I      *PENDAHULUAN***

Bab ini menjelaskan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

**BAB II      *HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU***

Bab ini menguraikan tentang Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra, Analisis Kinerja Pelayanan, Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Review terhadap Rancangan Awal RKPD dan Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

**BAB III     *TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH***

Bab ini menjelaskan telaahan terhadap kebijakan-kebijakan nasional, tujuan dan sasaran perangkat daerah

**BAB IV     *RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH***

Bab ini berisi tentang penjelasan faktor – faktor yang menjadi pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, penjelasan rumusan program dan kegiatan serta menampilkan tabel Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah tahun 2021 dan Prakiraan Maju tahun 2022.

**BAB V      *PENUTUP***

Bab ini berisi uraian penutup, berupa Catatan penting, Kaidah – kaidah pelaksanaan dan Rencana Tindak Lanjut.



## Bab II

# HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PD TAHUN LALU

### 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja BKD Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKD

Untuk mengetahui pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2019, maka dilakukan pengukuran dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah dengan cara menghitung penilaian atas keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja dimaksud mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator. Selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja dari pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pada tahun 2019, BKD Kota Blitar melaksanakan 5 (lima) program dengan 14 (empat belas) kegiatan. Anggaran Belanja Langsung tahun 2019 sebesar Rp. 13.954.473.150,-. Dari jumlah anggaran tersebut, terealisasi sebesar Rp. 10.950.042.812,- atau 78,47%

#### 2.1.1 Realisasi Program/Kegiatan yang Tidak Memenuhi Target Kinerja Hasil/Keluaran yang Direncanakan

Pada tahun 2019 terdapat 4 (kegiatan) kegiatan yang tingkat realisasi kinerjanya dibawah 100%, yakni :

1. Kegiatan Pengadaan dan Pemberhentian ASN

Kegiatan ini terdiri dari 12 (dua belas) indikator kinerja, dimana dari indikator – indikator tersebut ada 3 (tiga) indikator yang realisasi kinerjanya tidak memenuhi target yang direncanakan, yaitu Jumlah ASN yang menguji uji kesehatan sebesar 98,62%, Jumlah kartu pegawai yang diusulkan sebesar 6,91%, jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP sebesar 99%.

Relalisasi anggaran pada kegiatan ini hanya mencapai 27,28% hal tersebut disebabkan karena perubahan mekanisme perekrutan CPNS oleh pemerintah pusat, dimana ada beberapa tahapan pelaksanaan CPNS formasi 2019 tidak direalisasikan di tahun 2019, tetapi pada tahun 2020.

2. Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Kegiatan ini terdiri dari 14 (empat belas) indikator kinerja, dimana dari indikator – indikator tersebut ada 5 (lima) indikator yang realisasi kinerjanya tidak memenuhi target yang direncanakan, yaitu Jumlah SKP yang terevaluasi sebesar 44,44%,

Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti sebesar 51,25%, jumlah LP2P yang dilaporkan sebesar 73,45%, Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian sebesar 85%, jumlah peserta pemantapan tugas sebesar 35%, Realisasi anggaran pada kegiatan ini hanya mencapai 74,83%. Salah satu penyebab realisasi anggaran adalah aktifitas sosialisasi LHKPN tidak dilaksanakan karena nara sumber dari KPK yang tidak bias hadir.

### 3. Pengembangan Kompetensi Aparatur

Kegiatan ini terdiri dari 6 (enam) indikator kinerja, dimana dari indikator – indikator tersebut ada 2 (dua) indikator yang realisasi kinerjanya tidak memenuhi target yang direncanakan, yaitu Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas dan pnyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti sebesar 15,56%, Jumlah ASN yang mengikuti etos kerja sebesar 25%. Realisasi anggaran pada kegiatan ini hanya mencapai 83,13% hal tersebut disebabkan karena pelaksanaan etos kerja tidak direalisasikan sesuai dengan rencana awal karena adanya perubahan peserta. Perubahan peserta peningkatan kapasitas, semula kepala OPD, kabag. Setda, setwan dan lurah berubah menjadi kepala OPD, kabag. Setda dan setwan.

### 4. Pendidikan dan Pelatihan ASN

Kegiatan ini terdiri dari 5 (lima) indikator kinerja, dimana dari indikator – indikator tersebut ada 1 (satu) indikator yang realisasi kinerjanya tidak memenuhi target yang direncanakan, yaitu Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah sebesar 97,31%. Realisasi anggaran pada kegiatan ini hanya mencapai 93,32% hal tersebut disebabkan karena adanya peserta CPNS yang mengundurkan diri setelah diterima CPNS, selain itu juga efisiensi anggaran.

## **2.1.2 Realisasi Program/Kegiatan yang Telah Memenuhi Target Kinerja Hasil/Keluaran yang Direncanakan**

Sebagian besar kegiatan, yakni 10 (sepuluh) kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2019 dapat memenuhi target kinerja 100%. Antara lain :

1. Kegiatan Pengelolaan Administrasi Perkantoran;
2. Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah;
3. Kegiatan Penyusunan, Perencanaan, Pegelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana Perkantoran;
4. Kegiatan Penyusunan dan Pelaporan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah;
5. Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan .
6. Kegiatan Pengelolaan Administrasi dan Kelengkapan Pegawai;
7. Kegiatan Pengelolaan Publikasi dan Informasi Perangkat Daerah;
8. Kegiatan Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah;

9. Kegiatan Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
10. Kegiatan Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Tidak Tercapainya atau Terpenuhinya atau Target Kinerja Program/Kegiatan**

Berdasarkan evaluasi, secara umum permasalahan yang dihadapi adalah :

1. Ada beberapa kegiatan yang anggarannya kurang sehingga harus ada pergeseran di perubahan anggaran yang dapat mengakibatkan tidak terserapnya sebagian anggaran karena keterbatasan waktu.
2. Pengesahan anggaran tidak tepat waktu, sehingga kegiatan yang seharusnya telah dilaksanakan pada awal tahun menjadi mundur pelaksanaannya sampai anggaran disahkan. Hal tersebut mengakibatkan tenggang waktu pelaksanaan kegiatan menjadi berkurang sampai dengan akhir tahun, sehingga tidak semua kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal.
3. Adanya perubahan kebijakan pimpinan pada tahun berjalan, mengakibatkan perubahan target kinerja yang menyebabkan ketidaksesuaian dengan target kinerja sehingga mengurangi realisasi anggaran.
4. Adanya kebijakan pusat terkait rekrutmen CPNS yang menyebabkan perubahan mekanisme pelaksanaan dan realisasi anggaran.

### **2.1.5 Implementasi yang Timbul terhadap Target Capaian Program Renstra BKD**

Implementasi yang timbul dari tidak tercapainya target kinerja program/kegiatan terhadap target capaian program Renstra BKD selanjutnya adalah, bahwa dalam perencanaan target berikutnya harus melihat hasil evaluasi kinerja pelaksanaan Renja tahun sebelumnya. Bila pelaksanaan Renja OPD tahun lalu mempunyai kinerja kurang baik, maka berpeluang untuk menetapkan target kinerja diturunkan menjadi lebih rendah atau sebanding dengan tahun sebelumnya.

### **2.1.6 Kebijakan/Tindakan Perencanaan dan Penganggaran yang Perlu Diambil untuk Mengatasi Faktor-Faktor Penyebab Tidak Tercapainya Target Kinerja Program/Kegiatan**

Secara umum dalam upaya pencapaian sasaran, ditetapkan strategi sebagai berikut:

1. Untuk tahun anggaran berikutnya, dalam perencanaan penentuan besaran anggaran harus disesuaikan dengan output kegiatan yang dihasilkan sehingga sisa anggaran atau pun kurang terserapnya anggaran dapat diminimalisir.

2. Melakukan persiapan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan sebelum anggaran disahkan, agar tepat waktu dan tepat sasaran sesuai perencanaan yang telah ditetapkan dalam DPA.
3. Untuk pengesahan DPPA agar sesuai dan tepat waktu, sehingga seluruh kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perubahan anggaran yang telah ditetapkan.

Evaluasi pelaksanaan Renja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2021 dan perkiraan capaian realisasi target Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar diuraikan dalam tabel 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BKD dan**  
**Pencapaian Renstra BKD s/d Tahun 2020 Kota Blitar**

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)				
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)			
1.20	33												
1.20	33	1		<b>Badan Kepegawaian Daerah</b>									
1.20	33	1		<b>PROGRAM PELAYANAN PERKANTORAN</b>	<b>Persentase kecukupan pelayanan perkantoran</b>	100%	0	85%	80%	100%	100%	165%	173%
				Pengelolaan Administrasi Perkantoran	Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia	402 jenis	269 jenis	68 jenis	68 jenis	100%	68 jenis	337 jenis	83,83%
					Jumlah jenis barang cetakan yang tersedia	96 jenis	63 jenis	16 jenis	16 jenis	100%	16 jenis	79 jenis	82,3%
					Jumlah Lembar Penggandaan	611.628 lembar	300.000 lembar	105.000 lembar	105.000 lembar	105.000 lembar	106.628 lembar	405.000 lembar	66,22%
					Jumlah jenis Bahan bacaan yang tersedia	12 jenis	6 jenis	2 jenis	2 jenis	100%	2 jenis	10 jenis	83,33%
					Jumlah paket makanan dan minuman yang tersedia	8.586 dos	3208 dos	990 dos	990 dos	100%	1.248 dos	4456 dos	51,89%
				Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti	375 kali	202	45 kali	65 kali	115,55%	45 kali	312 kali	83,2%
1.20	33	2		Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana	Jumlah rekening yang terbayarkan	6 rekening	3 rekening	1 rekening	1 rekening	100%	1 rekening	5 rekening	83,33%
					Jumlah kendaraan yang terbayarkan pajaknya	42 unit	21 unit	7 unit	7 unit	100%	7 unit	35 unit	83,33%
					Jumlah peralatan kantor yang	49 jenis	6	32 unit	6 jenis	100%	13 jenis	19 jenis	51,02%

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)				
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)			
	Perkantoran	terpenuhi											
		Jumlah perlengkapan kantor yang terpenuhi	8 jenis	3 jenis	96 unit	1 qajenis	100%	2 jenis	6 paket	75%			
		Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara											
		Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpelihara	72 jenis	44 jenis	12 jenis	12 jenis	100%	12 jenis	56 jenis	77,77%			
		Jumlah jenis meubelair yang terpenuhi	15 jenis	0	5	5	100%	5	10 jenis	66,67%			
		Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara	12 unit	6 unit	2 unit	2 unit	100%	2 jenis	10 jenis	83,33%			
		Jumlah kendaraan dinas yang dibeli	72 jenis	44 jenis	12 jenis	12 jenis	100%	12 jenis	56 jenis	77,77%			
	Penyusunan dan Pelaporan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah	Jumlah jenis dokumen ketatalaksanaan yang tersusun			4 dokumen	4 dokume	100%						
	Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun			4 dokumen	4 dokume	100%						
1.20	33	05		<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR</b>	<b>Tingkat Partisipasi Aktif Perangkat Daerah Dalam Agenda Kota</b>	100%	0	100%	100%	100%	200%	200%	
1.20	33	05	11	Pengelolaan Administrasi dan Kelengkapan Pegawai	Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti	24 kegiatan	8 kegiatan	4 kegiatan	4 kegiatan	100%	4 kegiatan	16 kegiatan	66,67%
				Pengelolaan publikasi program/kegiatan	Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan gaji			84 orang	84 orang	100%			



Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)				
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)			
		perangkat daerah											
1.20	33	05	12	Penyebarluasan Informasi Program / Kegiatan SKPD	Jumlah publikasi program/kegiatan perangkat daerah	12 kali	4 kali	2 kali	2 kali	100%	2 kali	8 kali	66,67%
1.20	33	6		<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	<b>Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu sesuai aturan</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1.20	33	6	1	Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah	Prosentase terpenuhinya dokumen capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	36 dokumen	15 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	100%	6 dokumen	26 dokumen	72,22%
1.20	33	27		<b>PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBERDAYA APARATUR</b>	<b>Prosentase ASN yang Memeroleh Kesempatan Peningkatan Kompetensi</b>	85%	45%	55%	58,6%	106,55%	65%	56,2%	66,12%
				Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang hasil Fit & Proper Testnya memenuhi kompetensi	730 org	150 org	200 org	276 org	138%	337 org	763 org	104,5%
					Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang dtindaklanjuti	250 org	0	70 org	65 org	92,86%	75 org	75 org	56%
					Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	2552 org	706 org	236 org	212 org	89,83%	170 org	1088 org	42,63%

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Capaian Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)		
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)	
		Jumlah ASN yang memperoleh ijin tugas belajar dan ijin belajar	300 org	89 org	50 org	104 org	208%	50 org	243 org	81%	
		Jumlah Perangkat Daerah yang memiliki Standart Kompetensi Jabatan									
		Jumlah CPNS mengikuti Orientasi	302 org	0	0	0	0	223 org	223 org	73,4%	
	Pendidikan dan Pelatihan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)									
		Jumlah ASN mengikuti Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah	249 org	10 org	2 org	2 org	100%	223 org	235 org	94,37%	
		Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural	271 org	106 org	50org	50 org	100%	52 org	208 org	76,75%	
		Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional	1.710 org	691 org	250 org	321 org	128,4%	150 org	1162 org	67,95%	
1.20	33	27	5	Jumlah Dokumen Evaluasi Dampak Diklat (EDD)							
		Jumlah Tahapan Pembangunan Gedung Kantor									
		Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir ASN	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK	11200 org	5897 org	1450 org	1421 org	98%	2.100 org	9418 org	84,09%
		Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional	240 org	400 org	40	90	225%	60 org	550 org	229,16%	
		Jumlah SK penempatan ASN Sesuai Kompetensi	5173 org	2291 org	500 org	488 org	97,6%	500 org	3.279 org	63,38%	
		Jumlah ASN yang mengikuti Assesment									

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)				
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)			
1.20	33	28		<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>Prosentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>
1.20	33	28	1	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan jabatan fungsional yang dibutuhkan			1 dokumen	1 dokumen	100%			
					Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN			100 orang	100 orang	100%			
					Jumlah SK Perpanjangan dan Pemberhentian PTT			85 SK	85 SK	100%			
					Jumlah seleksi penerimaan ASN (CPNS dan PPPK)			2 kali	2 kali	100%			
					Jumlah SK Pengangkatan CPNS			217 SK	217 SK	100%			
					Jumlah SK Pengangkatan PPPK								
					Jumlah ASN yang mengikuti Uji Kesehatan			217 orang	217 orang	100%			
					Jumlah KARPEG, KPE, Taspen yang diusulkan			217 kartu	217 kartu	100%			
					Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS) Tidak Cakap jasamani/Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit			125 SK	125 SK	100%			
					Jumlah Kartu Identitas Pensiun yang terbit			125 SK	125 SK	100%			
					Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP			200 orang	200 orang	100%			
					Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan								
					Jumlah dokumen sumpah janji PNS			217 SK	217 SK	100%			

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)				
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)			
		Jumlah SK Pengangkatan PNS											
1.20	33	28	5	pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian	20722 data	10652 +6376data	1504 data	1504 data	100 %	1504 data	18532	89,43%
					Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian			752 orang	752 orang	100%			
				Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	Jumlah SK yang terevaluasai								
					Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan								
					Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti								
					Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti								
					Jumlah KARIS/KARSU yang terbit								
					Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti								
					Jumlah LP2P yang dilaporkan								
					Jumlah LHKPN yang dilaporkan								
					Jumlah Peserta Sosialisasi Peraturan Kepegawaian								
					Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai								
					Jumlah peserta pemantapan tugas								

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Capaian Program (Renstra PD tahun 2016- 2021)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s.d tahun 2018	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan tahun Lalu (2019)			Target Program/ Kegiatan Renja PD tahun 2020	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Sampai dengan Tahun Berjalan (2020)	
					Target Renja PD tahun 2019	Realisasi Renja PD tahun 2019	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d Tahun 2020	Tingkat Capaian Realisasi Target s.d Tahun 2020 (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=5+7+9	11=(10/4)
		Jumlah Inspeksi Mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan								
		Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja								
		Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan								

## 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BKD

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah yang berisikan kedudukan dan uraian tugas Kepala Badan, Sekretariat, Kepala Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang Badan Kepegawaian Daerah, dimana untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BKD Kota Blitar mempunyai fungsi sebagai berikut :

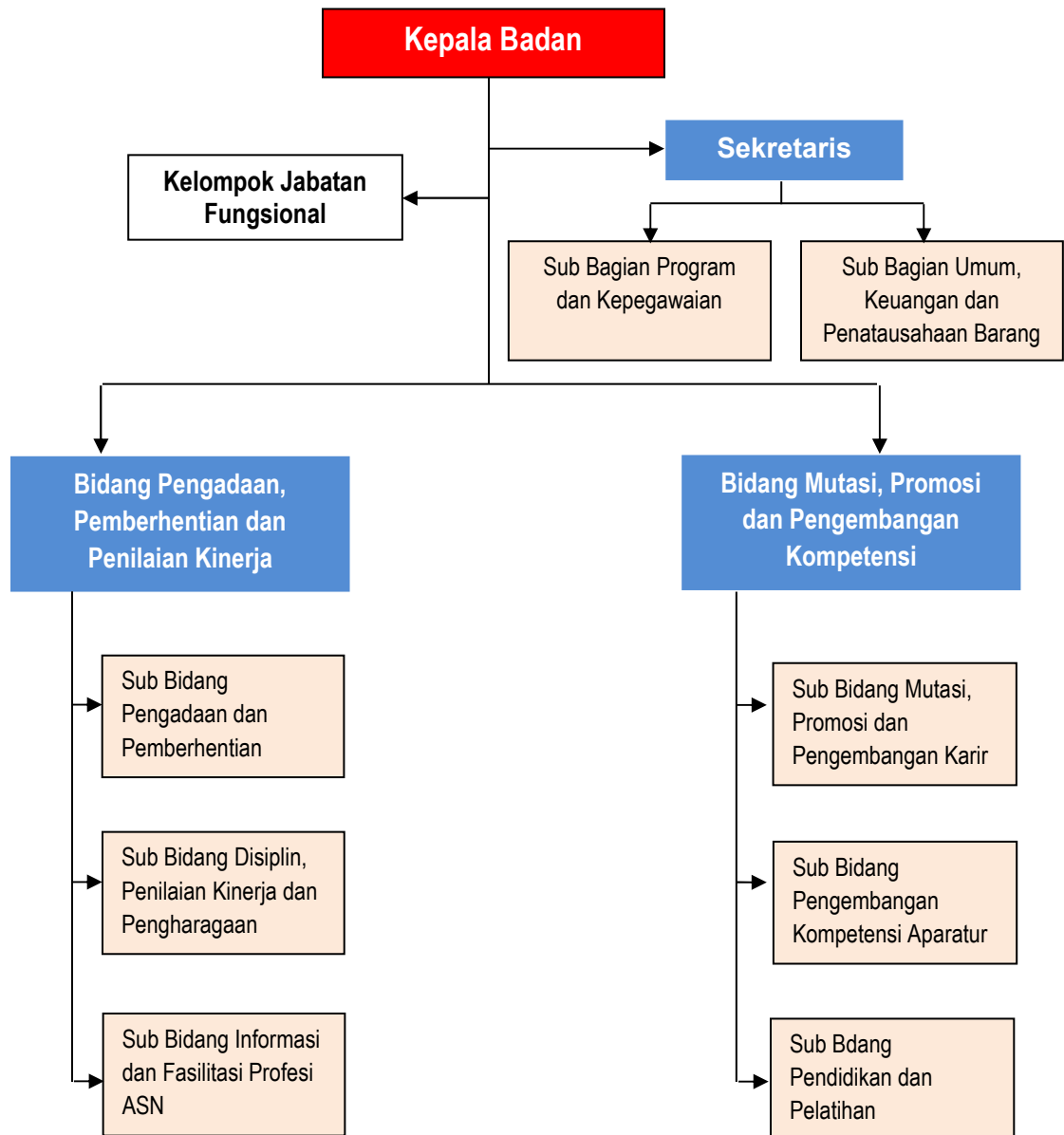
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
3. Perencanaan operasional dan pelaksanaan program pengembangan dan pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
5. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
6. Penyusunan, penetapan, pengusulan dan pelaksanaan pengadaan formasi PNSD Kota;
7. Pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
8. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi kepegawaian 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) di lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
12. Perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
13. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
14. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui *sub domain website* Pemerintah Daerah;
15. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
16. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewenangan :

1. Penetapan kebijakan operasional di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Menetapkan dan mengembangkan visi, misi, tujuan dan sasaran perumusan kebijakan teknis, penyusunan program, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pelaksanaan pengangkatan CPNS di lingkungan kota;
4. Pelaksanaan orientasi tugas dan prajabatan;
5. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai daerah;
6. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
7. Penetapan CPNSD menjadi PNSD di lingkungan kota;
8. Penetapan kenaikan pangkat PNSD kota menjadi golongan ruang I/b s/d III/d;
9. Pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
10. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon II atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota;
11. Pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota Blitar;
12. Pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian eselon II PNS Kota;
13. Penetapan perpindahan PNSD Kota;
14. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi semua PNSD di Kota;
15. Pemberhentian sementara PNSD untuk golongan III/d kebawah;
16. Penetapan pemberhentian PNSD Kota golongan ruang III/d kebawah dan pemberhentian sebagai CPNSD Kota;
17. Pelaksanaan pemutakhiran data PNSD di Kota;
18. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai daerah;
19. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian skala kota;
20. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS di lingkungan kota.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai lembaga teknis daerah pada Pemerintah Kota Blitar memiliki Struktur Organisasi sebagaimana disajikan dalam Gambar sebagai berikut:

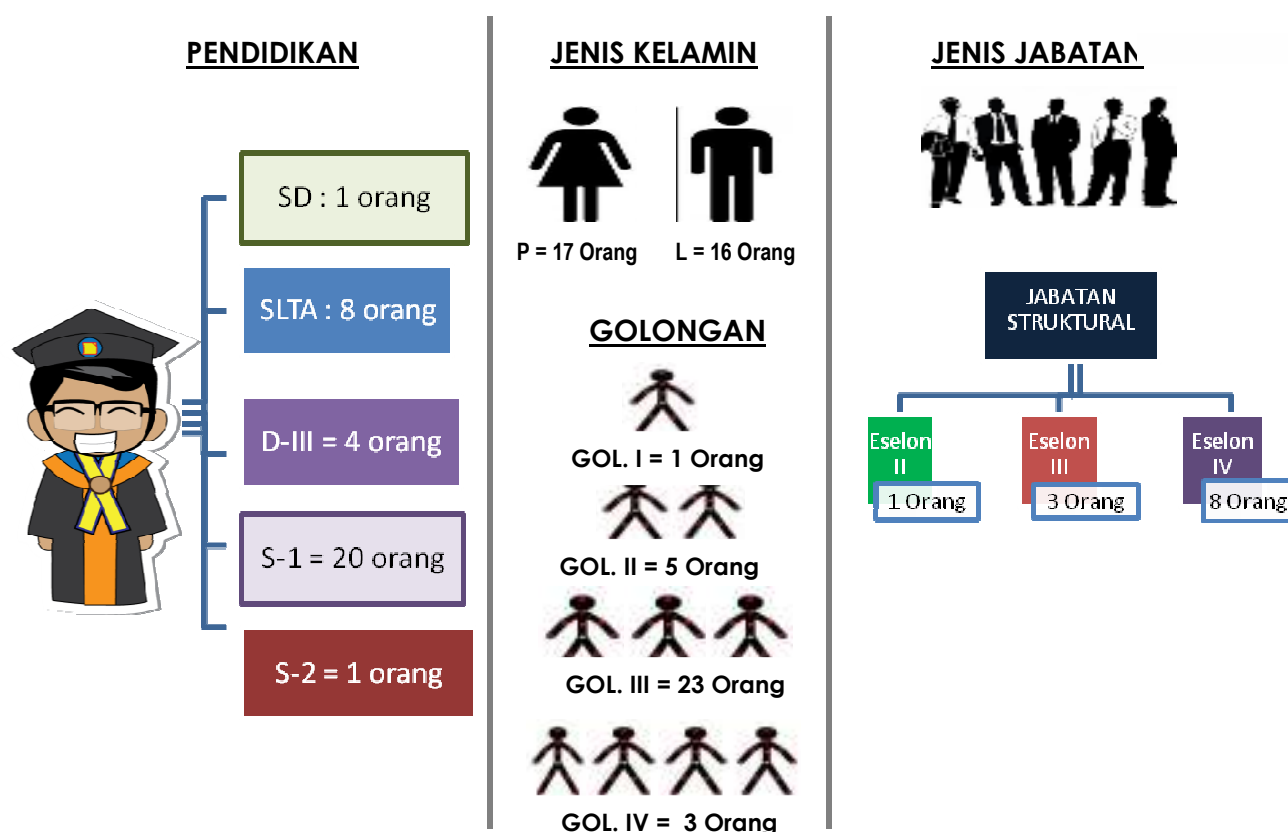
**Gambar 2.1**  
**Bagan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**



Berjalannya organisasi BKD sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Maret 2019, BKD didukung oleh pegawai sebanyak 33 orang, dengan profil demografi sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Profil Demografi Pegawai BKD Tahun 2021**  
**Jumlah Pegawai = 33 Orang**



Berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 - 2021, BKD memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang dijabarkan dalam indikator kinerja utama dengan pencapaian kinerja pada tahun 2021 sebagai berikut:

**1. Kinerja Utama : Meningkatnya Sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi**

**Indikator : Persentase ASN yang Ditempatkan dan Dipromosikan Sesuai dengan Kompetensinya**

Capaian sasaran strategis pertama dengan Indikator Kinerja Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensinya melampaui dari target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi capaian 94,32% dari target yang ditetapkan sebesar 85%, sehingga capaian kerjanya mencapai 110,96%.

**2. Kinerja Utama : Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara**

**3. Indikator : Persentase Aparatur Sipil Negara yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Sesuai Standart**

Capaian sasaran strategis pertama dengan Indikator Kinerja Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensinya

melampaui dari target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi capaian 94,32% dari target yang ditetapkan sebesar 85%, sehingga capaian kerjanya mencapai 110,96%.

Keberhasilan sasaran tersebut dipengaruhi oleh:

1. Penempatan pejabat struktural di Kota Blitar berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016
2. Untuk penempatan dalam jabatan, BKD selama ini membuat bahan kebijakan dengan menggunakan peraturan terkait dengan pengembangan karir PNS, yaitu model pengembangan karir yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, yang mencakup : (1) Pendidikan; (2) Kesesuaian latar belakang pendidikan dan jabatan; (3) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan; Diklat Kepemimpinan; (3) Masa kerja; (4) Pangkat dan golongan ruang; (5) Penilaian kinerja internal yang dilakukan oleh OPD
3. Khusus untuk penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) telah diatur tata caranya dengan Seleksi Terbuka berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengatur proses pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan. Peraturan tersebut diperkuat dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 821.22/5992/sj tanggal 29 Oktober 2014 perihal Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah dan Kabupaten/Kota
4. Koordinasi yang baik dengan masing-masing bidang pendukung dalam pencapaian target, sehingga Indikator Persentase Rekrutmen, Penempatan dan Promosi Aparatur berdasarkan Kompetensi dapat dicapai dengan melalui pelaksanaan beberapa kegiatan lintas bidang

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

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh BKD Kota Blitar untuk meningkatkan capaian kinerja persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi antara lain :

1. Untuk penempatan dalam jabatan struktural, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan kerjasama dengan pihak luar yang berkompeten dalam melakukan *assessment* kompetensi dan *talent mapping* terhadap pejabat struktural dan fungsional umum
2. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki Tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
3. Menggunakan Peraturan Walikota tentang Tugas Pokok dan Fungsi OPD yang telah ditetapkan sebagai bahan dalam analisis jabatan
4. Berkoordinasi dengan Bagian Hukum dan Organisasi dalam hal penetapan nama-nama dan uraian tugas jabatan fungsional umum, sehingga ke depan penempatan pegawai dapat langsung dimunculkan nama jabatan termasuk jabatan fungsional umum
5. Penyusunan pola karier PNS yang mencakup berbagai variabel sehingga dapat mempengaruhi karier PNS dan dapat mengakomodir pola karier secara diagonal, serta melakukan penetapan Pola Karier PNS dalam bentuk Peraturan Walikota
6. Menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan PNS dalam bentuk Peraturan Walikota
7. Membuat daya tarik yang sama dan melakukan distribusi penempatan PNS yang merata sesuai kebutuhan di setiap OPD untuk mengantisipasi adanya penumpukan PNS di salah satu OPD.

**Tabel 2.2**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kota Blitar**  
**(Berdasarkan Renstra BKD Kota Blitar Tahun 2016-2021)**

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra BKD					Realisasi Capaian			Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2017 (n-3)	Tahun 2018 (n-2)	Tahun 2019 (n-1)	Tahun 2020 (n)	Tahun 2021 (n+1)	Tahun 2017 (n-3)	Tahun 2018 (n-2)	Tahun 2019 (n-1)	Tahun 2020 (n)	Tahun 2021 (n+1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(14)		
1.	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur sesuai dengan Kompetensinya			70%	80%	85%	90%	95%	70,37%	83,77%	94,32%	95%	97%	Didukung peran aktif ASN untuk meningkatkan kompetensi dengan peningkatan jenjang pendidikan, mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah, mengikuti diklat yang sesuai dengan tupoksi, mengikuti uji kompetensi (fit & proper test) dengan hasil yang memuaskan
2.	Persentase ASN yang menyusun SKP Sesuai Standart			5%	10%	15%	30%	50%	16,75%	20,47%	24,51%	30%	50%	Didukung peran aktif dari OPD pengumpul SKP yang akan di evaluasi sesuai standart

### 2.3 Isu - Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Dalam penyusunan rencana kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021, dilakukan terlebih dahulu dengan inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang dirumuskan menjadi isu-isu penting penyelenggaraan tupoksi OPD.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar adalah :

1. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana;
2. Belum dimilikinya badan diklat sendiri, sehingga kesulitan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai, hal ini berimbas pelaksanaan diklat yang harus bergantian tempat dengan kegiatan lain;
3. Pendistribusian pegawai yang belum optimal terutama di kewilayahan yang disebabkan belum selesainya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD lain;
4. Belum akuratnya seluruh data pegawai;
5. Belum dimilikinya pelayanan kepegawaian berbasis IT dengan model e-SDM yang mengintegrasikan seluruh aplikasi-aplikasi kepegawaian.
6. Belum dimilikinya pelayanan kepegawaian satu pintu melalui *front office*

Tantangan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar adalah :

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kelembagaan yang ditarik pengelolaannya oleh tingkat propinsi dan pusat mengakibatkan perubahan kewenangan urusan kepegawain yang ada.
3. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
4. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon;
5. 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 kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar adalah

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan system merit melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis online yang akan terintegrasi dengan sistem Tunjangan Perbaikan Penghasilan pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *punishment* yang lebih tegas

3. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
4. Berupaya memenuhi standar pengakreditasi, dalam hal ini adalah kepemilikan gedung diklat.

Berikut ini disajikan mengenai isu-isu penting yang perlu mendapat perhatian, sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja SDM Aparatur dalam rangka percepatan reformasi birokrasi berdasarkan *Road Map* reformasi birokrasi pemerintah Kota Blitar dalam bidang SDM aparatur, meliputi:
  - a. Penataan jumlah dan distribusi PNS melalui Kebijakan *Minus Growth* (penerimaan CPNS lebih kecil dari jumlah PNS yang pensiun setiap tahun serta monitoring dan evaluasi redistribusi /relokasi PNS
  - b. Penguatan jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan
  - c. Pembangunan *Assesment Center* yang memiliki fungsi dalam menyusun berbagai dokumen acuan bagi pengembangan pegawai, di antaranya dalam penyusunan :
    - Dokumen standar kompetensi manajerial
    - Dokumen standar kompetensi bidang
    - Metoda/alat ukur penilaian kompetensi
    - Calon pejabat struktural yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan
    - Kamus kompetensi jabatan struktural dan fungsional di lingkungan pemerintah Kota Blitar

#### **2.4 Review tentang Rancangan Awal RKPD**

Dalam rangka meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel dimana pada tingkat perwujudannya memerlukan sumber daya yang kompeten, profesional dalam pelayanan publik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dilandasi oleh kecerdasan emosional dan spiritual maka untuk itu diperlukan tersedianya sumber daya aparatur yang bertanggungjawab tepat fungsi dan tepat posisi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Review rancangan awal Renja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2019 sesuai dengan pagu indikatif dan analisis kebutuhan masing-masing Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana sebagaimana tabel 2.5 di bawah ini

**Tabel 2.3**  
**Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2021**  
**Kota Blitar**

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
I.	<b>Program pelayanan perkantoran</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase kecukupan pelayanan perkantoran</b>	<b>100%</b>	<b>951.509.200</b>	<b>Program pelayanan perkantoran</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase kecukupan pelayanan perkantoran</b>	<b>100%</b>	<b>951.509.200</b>	
1.	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	BKD	Jumlah jenis ATK yang tersedia Jumlah barang cetakan yang tersedia Jumlah lembar penggandaan Jumlah bahan bacaan yang tersedia Jumlah dos/kotak makanan dan minuman yang tersedia	68 Jenis 15 jenis 160.000 lembar 720 buah 1500 dos	103.416.100	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	BKD	Jumlah jenis ATK yang tersedia Jumlah barang cetakan yang tersedia Jumlah lembar penggandaan Jumlah bahan bacaan yang tersedia Jumlah dos/kotak makanan dan minuman yang tersedia	68 Jenis 15 cetakan 16000 lembar 720 buah 1500 dos	103.416.100	
2.	Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	BKD	Jumlah Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti	45 kali	530.021.000	Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah		Jumlah Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti	45 kali	530.021.000	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
3	Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana Perkantoran	BKD	Jumlah rekening yang terbayarkan dalam 12 bulan  Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya  Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi  Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi  Jumlah meubelair yang terpenuhi  Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang terpelihara  Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpelihara  Jumlah kendaraan dinas /operasional yang terpelihara  Jumlah meubelair yang terpelihara	2 rekening  7 unit  12 jenis  1 jenis  -  164 unit  96 unit  2 unit  -	282.687.000	Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana Perkantoran		Jumlah rekening yang terbayarkan dalam 12 bulan  Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya  Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi  Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi  Jumlah meubelair yang terpenuhi  Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang terpelihara  Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpelihara  Jumlah kendaraan dinas /operasional yang terpelihara  Jumlah meubelair yang terpelihara	2 rekening  7 unit  12 jenis  1 jenis  -  164 unit  96 unit  2 unit  -	282.687.000	
3.	Penyusunan dan Pelaporan	BKD	Jumlah jenis dokumen	4 dokumen	27.574.900	Penyusunan dan Pelaporan	BKD	Jumlah jenis dokumen	4 dokumen	27.574.900	



No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Ketatalaksanaan Perangkat Daerah		ketatalaksanaan yang tersusun			Ketatalaksanaan Perangkat Daerah		ketatalaksanaan yang tersusun			
4	Penyusunan Laporan Keuangan	BKD	Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun	4 dokumen	7.810.200	Penyusunan Laporan Keuangan	BKD	Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun	4 dokumen	7.810.200	
<b>II</b>	<b>Program peningkatan kapasitas perangkat daerah</b>	<b>BKD</b>	<b>Tingkat partisipasi perangkat daerah dalam agenda kota</b>	<b>100%</b>	<b>3.911.926.900</b>	<b>Program peningkatan kapasitas perangkat daerah</b>	<b>BKD</b>	<b>Tingkat partisipasi perangkat daerah dalam agenda kota</b>	<b>100%</b>		
1.	Pengelolaan Administrasi dan kelengkapan kepegawaian	BKD	Jumlah event daerah dan hari Besar Besar Nasional yang diikuti  Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan honorarium/gaji	4 kegiatan  80 orang	3.902.003.900	Pengelolaan Administrasi dan kelengkapan kepegawaian	BKD	Jumlah event daerah dan Hari Besar Nasional yang diikuti  Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan honorarium/gaji	4 kegiatan  80 orang	3.902.003.900	
2.	Pengelolaan publikasi dan informasi perangkat daerah	BKD	Jumlah publikasi program/ kegiatan perangkat daerah	2 kali	9.923.000	Pengelolaan publikasi dan informasi perangkat daerah	BKD	Jumlah publikasi program/ kegiatan perangkat daerah	2 kali	9.923.000	
<b>III</b>	<b>Program peningkatan pengembangan sistem</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan OPD</b>	<b>100%</b>	<b>18.395.000</b>	<b>Program peningkatan pengembangan sistem</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan OPD</b>	<b>100%</b>	<b>18.395.000</b>	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	<b>pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>		<b>yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan</b>			<b>pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>		<b>yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan</b>			
1.	Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah	BKD	Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan	12 dokumen	18.395.000	Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah	BKD	Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan	12 dokumen	18.395.000	
<b>IV</b>	<b>Program Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Aparatur</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi</b>	<b>85%</b>	<b>5.274.473.400</b>	<b>Program Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Aparatur</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi</b>	<b>85%</b>	<b>5.274.473.400</b>	
1.	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test  Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti  Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	120 orang  90%  200 orang	1.708.343.100			Jumlah ASN yang mengikuti fit & proper test  Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti  Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	120 orang  90%  200 orang	1.708.343.100	
			Persentase ASN yang mengajukan ijin	98%				Persentase ASN yang mengajukan ijin	98%		

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti Jumlah OPD yang tersusun standart kompetensi jabatannya Jumlah CPNS yang mengikuti orientasi CPNS	6 PD  100 orang				tugas belajar dan ijin belajar yang ditindaklanjuti Jumlah OPD yang tersusun standart kompetensi jabatannya Jumlah CPNS yang mengikuti orientasi CPNS	6 PD  100 orang		
2.	Pendidikan dan Pelatihan ASN	BKD	Jumlah dokumen hasil analisa kebutuhan diklat (AKD)	1 dokumen	2.730.326.800	Pendidikan dan Pelatihan ASN	BKD	Jumlah dokumen hasil analisa kebutuhan diklat (AKD)	1 dokumen	2.730.326.800	
			Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah	100 orang				Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS Daerah	100 orang		
			Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural	34 orang				Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural	55 orang		
			Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional	180 orang				Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional	180 orang		
			Jumlah dokumen hasil evaluasi dampak diklat (EDD)	1 dokumen				Jumlah dokumen hasil evaluasi dampak diklat (EDD)	1 dokumen		

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			Jumlah tahapan pembangunan gedung diklat	1 tahap				Jumlah fasilitasi kebutuhan balai diklat	1 tahap		
3.	Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier	BKD	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK, dan PMK Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional Jumlah SK penempatan ASN sesuai dengan kompetensi Jumlah ASN yang mengikuti assesment	2100 orang 40 orang 500 orang -	835.803.500	Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier	BKD	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK, dan PMK Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional Jumlah SK penempatan ASN sesuai dengan kompetensi Jumlah ASN yang mengikuti assesment	2100 orang 40 orang 500 orang -	858.803.500	
<b>V.</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan</b>	<b>99%</b>	<b>5.178.587.000</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>BKD</b>	<b>Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan</b>	<b>99%</b>	<b>5.178.587.000</b>	
1.	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	BKD	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan Jumlah peserta rapat	1 dokumen 100	2.104.104.400	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	BKD	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan Jumlah peserta	1 dokumen 100	2.104.104.400	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			identifikasi Kebutuhan ASN	orang				rapat identifikasi Kebutuhan ASN	orang		
			Jumlah SK perpenjangan dan pemberhentian PTT	84 SK				Jumlah SK perpenjangan PTT	2 SK		
			Jumlah SK Pengangkatan CPNS	100 SK				Jumlah SK Pengangkatan CPNS	100 SK		
			Jumlah KARPEG, KPE, taspen yang terbit	100 katu				Jumlah Kartu Pegawai CPNS yang diusulkan	218 kartu		
			Jumlah SK Batas Usis Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit	143 SK				Jumlah SK Batas Usis Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit	143 SK		
			Jumlah Kartu Identitas Pensiun (KARIP) yang terbit	143 kartu				Jumlah fasilitasi penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)	143 kartu		
			Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP	143 orang				Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP	143 orang		
			Jumlah Dokumen	100				Jumlah Dokumen	218		

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
2.	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	BKD	Sumpah Janji PNS Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti uji kesehatan Jumlah seleksi penerimaan ASN (CPNS dan PPPK) Jumlah SK Pengangkatan PPPK Jumlah SK Pengangkatan PNS Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian	orang 100 orang 2 kali 100 SK 218 SK 1504 orang 752 orang	203.973.100	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	BKD	Sumpah Janji PNS Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti uji kesehatan Jumlah seleksi penerimaan ASN (CPNS dan PPPK) Jumlah SK Pengangkatan PPPK Jumlah SK Pengangkatan PNS Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian	Dokumen 200 orang 2 kali 100 SK 218 SK 1500 orang 600 orang	375.269.000	Baru Baru Baru
3.	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	BKD	Jumlah SKP terevaluasi Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan Jumlah pengajuan cuti yang	900 dokumen 200 orang 250 orang	1.708.343.100	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	BKD	Jumlah SKP terevaluasi Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan Jumlah pengajuan cuti yang	900 dokumen 200 orang 250 orang	1.813.265.800	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			ditindaklanjuti					ditindaklanjuti			
			Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti	80%				Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti	80%		
			Jumlah KARIS/KARSU yang terbit	50 buah				Jumlah KARIS/KARSU yang terbit	50 buah		
			Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti	80%				Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti	80%		
			Jumlah LP2P yang dilaporkan	2000 buah				Jumlah LP2P yang dilaporkan	2000 buah		
			Jumlah LHKPN yang dilaporkan	200 orang				Jumlah LHKPN yang dilaporkan	200 orang		
			Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian	300 orang				Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian	300 orang		
			Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai	400 orang				Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai	400 orang		
			Jumlah peserta pemantapan tugas	200 orang				Jumlah peserta pemantapan tugas	200 orang		
			Jumlah inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan	5 kali				Jumlah inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan	5 kali		
			Jumlah ASN yang memperoleh	2900 orang				Jumlah ASN yang memperoleh	3473 orang		

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis kebutuhan					Ctt ptg
	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/ kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan dana (Rp.)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			kelengkapan kerja Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	100 orang				kelengkapan kerja Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	100 orang		



Dari hasil tabel persandingan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Untuk kegiatan Administrasi Umum, mempunyai kesimpulan :
  - a. Terdiri dari 3 (tiga) program yaitu Program Pelayanan Perkantoran, Program Peningkatan Kapasitas Perangkat Daerah, dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
  - b. Dalam setiap kegiatan mempunyai indikator yang banyak.
2. Untuk Kegiatan Penunjang Indikator Kinerja Utama Badan, mempunyai kesimpulan:
  - a. Di tahun 2021 dalam 1 (satu) bidang terdiri dari 3 (tiga) Subbid sehingga terdapat 3 (tiga) kegiatan dalam bidang tersebut (1 Subbid 1 kegiatan).
  - b. Dalam 1 (satu) kegiatan merupakan gabungan dari beberapa kegiatan pada Subbid tersebut sehingga secara langsung indikator kinerjanya juga digabungkan menjadi dalam 1 (satu) kegiatan.
  - c. Tidak bisa menambah kegiatan baru, namun hanya bisa menambah Indikator Kinerja pada kegiatan yang ada pada Subbid tersebut.

## **2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat**

Pada pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2021, tidak terdapat usulan program maupun kegiatan dari masyarakat atau pemangku kepentingan tetapi berupa program dan kegiatan yang telah menjadi tugas utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.



## Bab III

# TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

### 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan - Kebijakan Nasional

Kebijakan-kebijakan Nasional ditetapkan dalam kerangka pembangunannya, dimana secara operasional bidang kepegawaian tercantum dalam Urusan Wajib Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian, dan Persandian. Adapun program nasional yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah termasuk dalam urusan wajib Program Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah yang telah disinkronkan dengan tujuan, sasaran, program dan kegiatan dari Rencana Strategis Kementerian/Kelembagaan. Telaahan strategis berdasarkan Rencana Strategis terhadap 2 (dua) kementerian/kelembagaan adalah sebagai berikut:

#### 1. Badan Kepewaiian Negara Republik Indonesia;

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020 – 2024 yaitu : ***“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”***. Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

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

## 1. Profesional

- a. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
- b. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

## 2. Bermartabat

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

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

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

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

Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu **Mewujudkan Aparatur yang Profesional.**

**3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.**

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015 - 2019 yaitu **“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong “.** Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

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

1. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia;
2. Struktur Ekonomi yang Produktif, Merata dan Berdaya Saing;
3. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan;
4. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan;
5. Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa;
6. Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat dan Terpercaya;
7. Perlindungan Bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga;
8. Pengelolaan Pemerintah yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya;
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

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

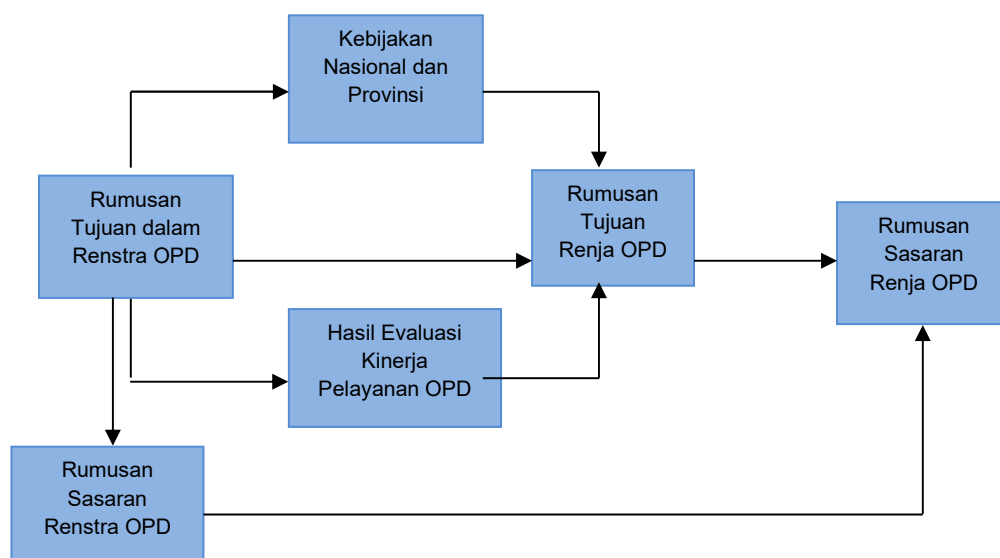
Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKD Kota Blitar telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

### 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran Renja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dimaksudkan untuk :

1. Menjabarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam Rencana Program/Kegiatan Prioritas Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2021;
2. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan Program/Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2021;
3. Menjadikan acuan bagi seluruh bidang dan sekretariat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar;
4. Menciptakan kepastian dan sinergitas perencanaan program dan kegiatan diantara bidang dan sekretariat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar;
5. Mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam perencanaan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

**Gambar 3.1**  
**Perumusan Tujuan Dan Sasaran Renja Perangkat Daerah**



Tujuan dan sasaran sebagai penjabaran rencana strategis merupakan instrumen pencapaian visi dan misi Kota Blitar, visi adalah cara pandang jauh kedepan yang berisikan suatu gambaran menantang tentang cita dan citra atau keadaan masa datang yang hendak diwujudkan oleh suatu instansi. Misi Kota Blitar yang menyatakan

keterkaitan dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah Misi ke 6, yaitu :

**“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional”**

Dalam mewujudkan misi tersebut serta mendorong upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur, maka tujuan organisasi serta sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tujuan Jangka Menengah Pelayanan OPD**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**

No	Tujuan	Target Akhir Tahun Rencana (2021)	Indikator Tujuan	Formulasi Perhitungan / Penjelasan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80	Indeks Profesionalitas ASN	Perhitungan formulasi dengan pembobotan dari unsur : 1. Pendidikan, 2. Kompetensi ASN melalui diklat teknis, fungsional, struktural, 3. Penilaian Kinerja melalui SKP 4. Disiplin seluruh ASN

Tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah “Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara” dimana tujuan tersebut telah sesuai dengan Visi Misi Walikota terpilih dan pada RPJMD Kota Blitar. Tujuan tersebut merupakan cita-cita Badan Kepegawaian Daerah dan terus menjadi cita-cita Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar kedepan karena hal tersebut tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar 2016 - 2021.

Untuk mencapai tujuan tersebut langkah-langkah yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah dengan manajemen pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Manajemen pegawai yang dimaksud adalah dengan melakukan rekrutmen, penempatan dan promosi pegawai sesuai dengan analisa jabatan atau kompetensi dan kebutuhan organisasi yang ada pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Dalam tujuan yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar Tahun 2016 – 2021 yaitu Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai strategi – strategi dalam rangka mencapai tujuan yang dimaksud, dengan menuangkan dalam sasaran - sasaran kegiatan guna pencapaian tujuan atau cita – cita Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Sasaran - sasaran yang dirumuskan untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian tertuang dalam Indikator Kinerja dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2016 – 2021. Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah telah merumuskan secara menyeluruh program dan kegiatan yang terintegrasi dengan indikator kinerja utama selama 5 tahun perencanaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.2**  
**Sasaran, Program Dan Kegiatan Rencana Kerja**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Tahun 2021**

Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Tahun 2021	
							Target	Rp.
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	80	1. Meningkatnya sistem Mutasi dan Promosi Berdasarkan Kompetensi	Persentase Penempatan dan Promosi Aparatur Sesuai Dengan Kompetensinya	<b>Program Peningkatan Kompetensi sumber Daya Aparatur.</b>	<b>Persentase ASN yang Memperoleh Kesempatan Peningkatan Kompetensi</b>	<b>85%</b>	<b>5.274.473.400</b>
					Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Fit & Proper Test	150	1.708.343.100
						Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	90%	
						Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	200 orang	
						Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan ijin belajar	98%	
						Jumlah Perangkat Daerah yang memiliki standart kompetensi jabatan	6 Perangkat Daerah	
						Jumlah CPNS yang mengikuti orientasi	100 orang	
						Pendidikan dan Pelatihan ASN	Jumlah dokumen hasil analisa kebutuhan diklat	
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagai CPNS Daerah		198 orang	
					Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural		34 orang	
					Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis / Fungsional		189 orang	
					Jumlah dokumen hasil evaluasi dampak diklat		1 dokumen	
					Jumlah Fasilitasi Kebutuhan Balai Diklat		1 tahap	

Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Tahun 2018	
							Target	Rp.
					Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir ASN	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK	2100 orang	1.082.368.000
				Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional		40 orang		
				Jumlah ASN yang mengikuti Assesment		-		
				Jumlah SK penempatan ASN sesuai kompetensi		500 SK		
			2. Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN	Prosentase ASN yang Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sesuai Standart	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Prosentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan</b>	99%	<b>5.178.587.000</b>
					Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan adminstrator dan jabatan fungsional yang dibutuhkan	1 Dokumen	2.104.104.400
				Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN	100 org			
				Jumlah SK perpanjangan dan Pemberhentian PTT	81 SK			
				Jumlah seleksi Penenerimaan ASN (CPNS dan PPPK)	2 Kali			
				Jumlah SK pengangkatan CPNS	199 SK			
				Jumlah SK pengangkatan PPPK	6 SK			
				Jumlah ASN ( CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan	205 Orang			
				Jumlah KARPEG , KPE, Taspen yang diusulkan	199 org			
				Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan Atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda	141 SK			
				Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)	141 kartu			
				Jumlah peserta sosialisasi klain otomatis BUP	200 org			
				Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan	450 org			
				Jumlah Dokumen Sumpah janji PNS	199 Dokumen			



Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Tahun 2018	
							Target	Rp.
						Jumlah SK Pengangkatan PNS	218 SK	
					Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah ASN yang terdokumentasi dalam data digital kepegawaian	1.504 org	203.973.500
				Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian		752 org		
				Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	Jumlah SKP yang terevaluasi	1500 dokumen	2.870.509.100	
					Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan	200 org		
					Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti	250 org		
					Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti	80%		
					Jumlah Karis/Karsu yang terbit	50 buah		
					Persentase kasus indisipliner yang ditindaklanjuti	80%		
					Jumlah LP2P yang dilaporkan	2000 org		
					Jumlah LHKPN yang dilaporkan	186 org		
					Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian	300 org		
					Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai	400 org		
					Jumlah peserta pemantapan tugas	200 org		
					Jumlah inspeksi mendadak (SIDAK) yang dilaksanakan	5 kali		
					Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja	3800 org		
				Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	100 org			



## Bab IV

# RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Dalam rangka melaksanakan Visi, Misi Kota Blitar di bidang kepegawaian serta tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah menyusun rencana kerja tahun 2021 dan menguraikan dalam 5 (lima) program dan 14 (empat belas) kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp 15.334.891.500,- (lima belas milyar tiga ratus tiga puluh empat juta delapan ratus sembiln puluh satu ribu lima ratus rupiah) yang berasal dari APBD Kota Blitar, dengan uraian sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Perkantoran
  - Kegiatan Pengelolaan Administrasi Perkantoran
  - Kegiatan Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah
  - Kegiatan Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana dan Prasarana Perkantoran
  - Kegiatan Penyusunan dan Pelaporan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah
  - Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan
2. Program Peningkatan Kapasitas Perangkat Daerah
  - Kegiatan Pengelolaan Administrasi dan Kelengkapan Kepegawaian
  - Kegiatan Pengelolaan Publikasi dan Informasi Perangkat Daerah
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - Kegiatan Penyusunan dan Pelapran Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah
4. Program Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur
  - Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
  - Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan ASN;
  - Kegiatan Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
  - Kegiatan Pengadaan dan Pemberhentian ASN
  - Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
  - Kegiatan Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN

Adapun secara garis besar uraian mengenai rekapitulasi program dan kegiatan yang menggambarkan jumlah program dan jumlah kegiatan, penyebaran lokasi

program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar serta alokasi kebutuhan dana/pagu indikatif, dapat dikemukakan sebagaimana tabel 3.3.

Rumusan rencana program dan kegiatan tahun 2021 dan perkiraan maju tahun 2022 di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, diuraikan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 dan tabel 3.4 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Program, Kegiatan Dan Pagu Indikatif**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar**  
**Tahun 2021**

NO	Organisasi Perangkat Daerah	URUSAN			NON URUSAN			URUSAN DAN NON URUSAN		
		Jumlah		Pagu Indikatif (Rp)	Jumlah		Pagu Indikatif	Jumlah		Pagu Indikatif
		Program	Keg		Program	Keg		Program	Keg	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Badan Kepegawaian Daerah	2	6	10.453.060.400	3	8	4.881.831.100	5	14	15.334.891.500

**Tabel 4.2**  
**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan BKD Tahun 2021 dan Perkiraan Maju Tahun 2022**

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator	Rencana Tahun 2021			Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	
				Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
	Badan Kepegawaian Daerah					<b>15.334.891.500</b>			<b>15.334.891.500</b>
4. 05 '01 '01	<b>PROGRAM PELAYANAN PERKANTORAN</b>	<b>Persentase kecukupan pelayanan perkantoran</b>		<b>BKD</b>	<b>100%</b>	<b>1.313.159.500</b>		<b>100%</b>	<b>1.313.159.500</b>
	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia	Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia		68 jenis	183.628.600		68 jenis	183.628.600
		Jumlah barang cetakan yang tersedia	Jumlah barang cetakan yang tersedia		15 jenis			15 jenis	
		Jumlah lembar penggandaan	Jumlah lembar penggandaan		160000 lembar			160000 lembar	
		Jumlah bahan bacaan yang tersedia	Jumlah bahan bacaan yang tersedia		720 buah			720 buah	
		Jumlah dos/kotak makanan dan minuman yang tersedia	Jumlah dos/kotak makanan dan minuman yang tersedia		1500 dos			1500 dos	
	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi regional dan nasional yang diikuti		45 kali	605.390.000		45 kali	605.390.000
	Penyusunan Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaporan Sarana Prasarana Perkantoran	Jumlah rekening yang terbayarkan	Jumlah rekening yang terbayarkan		1 rekening	438.535.900		1 rekening	438.535.900
		Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya	Jumlah kendaraan dinas yang terbayarkan pajaknya		7 unit			7 unit	
		Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi		32 unit			32 unit	

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator	Rencana Tahun 2021			Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	
				Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
		Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang terpenuhi		1 unit			1 unit	
		Jumlah perlengkapan bangunan kantor yang terpelihara	Jumlah perlengkapan bangunan kantor yang terpelihara		96 unit			96 unit	
		Jumlah peralatan gedung yang terpelihara	Jumlah peralatan gedung yang terpelihara		164 unit			164 unit	
		Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara		2 unit			2 unit	
	Penyusunan dan Pelaporan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah jenis dokumen ketatalaksanaan yang tersusun	Jumlah jenis dokumen ketatalaksanaan yang tersusun		4 dokumen	27.574.900		4 dokumen	27.574.900
		Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun	Jumlah jenis dokumen laporan keuangan yang tersusun		4 dokumen	7.810.200		4 dokumen	7.810.200
4 05 01 02	<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS PERANGKAT DAERAH</b>	<b>Tingkat partisipasi perangkat daerah dalam agenda kota</b>	<b>Tingkat partisipasi perangkat daerah dalam agenda kota</b>	<b>BKD</b>	<b>100%</b>	<b>3.911.926.900</b>		<b>100%</b>	<b>3.911.926.900</b>
	Pengelolaan Administrasi dan Kelengkapan Kepegawaian	Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti	Jumlah event daerah dan hari besar nasional yang diikuti		4 kegiatan	3.902.003.900		4 kegiatan	3.902.003.900
		Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan honorarium/gaji	Jumlah pegawai honorer/pegawai tidak tetap yang diberikan honorarium/gaji		80 orang			80 orang	
	Pengelolaan Publikasi dan Informasi Perangkat Daerah	Jumlah publikasi program/kegiatan perangkat daerah	Jumlah publikasi program/kegiatan perangkat daerah		2 kali	9.923.000		2 kali	9.923.000
Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator	Rencana Tahun 2021			Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	

	Dan Program/Kegiatan			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
4 05 01 03	<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b> Penyusunan dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah	<b>Persentase dokumen perencanaan dan pelaksanaan OPD yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan</b> Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun	<b>Persentase dokumen perencanaan dan pelaksanaan OPD yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan</b> Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun	BKD	100%	18.395.000		100%	18.395.000
		Jumlah Sistem Informasi Perencanaan dan Pelaporan yang Tersedia	Jumlah Sistem Informasi Perencanaan dan Pelaporan yang Tersedia		12 dokumen	18.395.000		12 dokumen	18.395.000
4 05 01 05	<b>PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR</b> Pengembangan Kompetensi ASN	<b>Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi</b> Jumlah ASN yang Mengikuti Fit & Proper Test	<b>Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi</b> Jumlah ASN yang Mengikuti Fit & Proper Test	BKD	85%	5.274.473.400	85%	85%	5.274.473.400
		Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti	Persentase ASN yang mengajukan ujian dinas dan penyesuaian ijazah yang ditindaklanjuti		150 orang	1.708.343.100		150 orang	1.708.343.100
		Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan etos kerja		90%			90%	
		Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan izin belajar yang ditindaklanjuti	Persentase ASN mengajukan ijin tugas belajar dan izin belajar yang ditindaklanjuti		200 orang			200 orang	
		Jumlah PD yang memiliki standar Kompetensi jabatan	Jumlah PD yang memiliki standar Kompetensi jabatan		98%			98%	
		Jumlah CPNS yang mengikuti orientasi CPNS	Jumlah CPNS yang mengikuti orientasi CPNS		6 PD			6 PD	
					100 orang			100 orang	
Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator	Rencana Tahun 2021			Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	

	Dan Program/Kegiatan			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
	Pendidikan dan Pelatihan ASN	Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS darah Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional Jumlah dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD) Jumlah tahapan Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah dokumen hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan bagi CPNS darah Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional Jumlah dokumen hasil Evaluasi Dampak Diklat (EDD) Jumlah Fasilitas Kebutuhan Balai Diklat		1 dokumen 198 orang 34 orang 180 orang 1 dokumen 1 tahap	12.754.120.000		1 dokumen 198 orang 34 orang 180 orang 1 dokumen 1 tahap	12.754.120.000
	Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir ASN	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional Jumlah SK penempatan ASN sesuai kompetensi Jumlah ASN yang mengikuti Assesment	Jumlah ASN yang memproses kenaikan pangkat, berkala, PAK dan PMK Jumlah peserta sosialisasi jabatan fungsional Jumlah SK penempatan ASN sesuai kompetensi Jumlah ASN yang mengikuti Assesment		2100 orang 40 orang 500 orang -	1.082.368.000		2100 orang 40 orang 500 orang -	1.082.368.000
4 05 01 05	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan</b>	<b>Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan</b>	<b>BKD</b>	<b>99%</b>	<b>5.178.587.000</b>		<b>99%</b>	<b>5.178.587.000</b>
	Pengadaan dan Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan	Jumlah dokumen pendataan ASN untuk jabatan administrator dan fungsional yang dibutuhkan		1 dokumen	1.536.099.000		1 dokumen	1.536.099.000
Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator		Rencana Tahun 2021		Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	



	Dan Program/Kegiatan			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
		Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN	Jumlah peserta rapat identifikasi kebutuhan ASN		100 orang			100 orang	
		Jumlah SK perpanjangan dan pemberhentian PTT	Jumlah SK perpanjangan dan pemberhentian PTT		81 SK			81 SK	
		Jumlah seleksi penerimaan ASN (CPNS dan PPK)	Jumlah seleksi penerimaan ASN (CPNS dan PPK)		2 Kali			2 Kali	
		Jumlah SK pengangkatan CPNS	Jumlah SK pengangkatan CPNS		199 SK			100 SK	
		Jumlah SK pengangkatan PPPK	Jumlah SK pengangkatan PPPK		6 SK			50 SK	
		Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan	Jumlah ASN (CPNS dan PPPK) yang mengikuti Uji Kesehatan		205 SK			150 SK	
		Jumlah KARPEG, KPE, Taspen yang disulkan	Jumlah KARPEG, KPE, Taspen yang disulkan		218 Kartu			100 Kartu	
		Jumlah SK Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri (APS), Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani, Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pensiun Janda/Duda yang terbit	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		141 SK			141 SK	
		Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)	Jumlah Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pensiun (KARIP)		141 Kartu			141 Kartu	
		Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP	Jumlah peserta sosialisasi klaim otomatis BUP		200 orang			200 orang	
		Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan	Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan		450 orang			450 orang	
		Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan	Jumlah peserta sosialisasi sekolah kedinasan		200 orang			200 orang	
		Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS	Jumlah Dokumen Sumpah Janji PNS		199 Dokumen			100 Dokumen	
Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator		Rencana Tahun 2021		Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	

	Dan Program/Kegiatan			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
	Pengembangan Sisten Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah SK Pengangkatan PNS Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian	Jumlah SK Pengangkatan PNS Jumlah ASN yang terdokumentasi data dalam data digital kepegawaian Jumlah ASN yang memiliki berkas data kepegawaian		199 SK 1.504 orang 752 orang	203.973.500		100 SK 1504 orang 752 orang	203.973.500
	Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN	Jumlah SKP yang terevaluasi Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti Jumlah KARIS/KARSU yang terbit Persentase kasus yang indiscipliner yang ditindaklanjuti Jumlah LP2P yang dilaporkan Jumlah LHKPN yang dilaporkan Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai Jumlah peserta pemantapan tugas	Jumlah SKP yang terevaluasi Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan Jumlah pengajuan cuti yang ditindaklanjuti Persentase pengajuan ijin cerai yang ditindaklanjuti Jumlah KARIS/KARSU yang terbit Persentase kasus indiscipliner yang ditindaklanjuti Jumlah LP2P yang dilaporkan Jumlah LHKPN yang dilaporkan Jumlah peserta sosialisasi peraturan kepegawaian Jumlah peserta peningkatan motivasi pegawai Jumlah peserta pemantapan tugas		1500 dokumen 200 orang 250 orang 80% 50 buah 80% 2000 buah 186 orang 300 orang 400 orang 200 orang	2.870.509.200		1500 dokumen 200 orang 250 orang 80% 50 buah 80% 2000 buah 186 orang 300 orang 400 orang 200 orang	2.870.509.200
Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rumusan Indikator		Rencana Tahun 2021		Cttn Ptg	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2022	

	Dan Program/Kegiatan			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/ pagu indikatif (Rp)		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/ pagu indikatif (Rp)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10
		Jumlah inspeksi mendadak (sidak) yang dilaksanakan	Jumlah inspeksi mendadak (sidak) yang dilaksanakan		5 kali			5 kali	
		Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja	Jumlah ASN yang memperoleh kelengkapan kerja		3800 orang			3800 orang	
		Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan	Jumlah ASN yang difasilitasi uji kesehatan		100 orang			5 orang	

Rencana Kerja disusun agar pelaksanaan program dan kegiatan lebih terkoordinasi, terintegrasi dan sinergis untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar secara efektif dan efisien, selanjutnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ini dijadikan sebagai bahan dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) serta prioritas dan plafon anggaran sementara (PPAS) dan APBD tahun 2021.

### 5.1 Catatan Penting

Pada tahun anggaran 2021, Badan Kepegawaian Daerah membutuhkan anggaran yang cukup besar untuk menunjang pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sehingga untuk melaksanakan program prioritas akan dibagi dalam tahapan-tahapan yang target pencapaiannya dibagi dalam 5 (lima) tahun sesuai dengan ketersediaan anggaran.

### 5.2 Kaidah – Kaidah Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2021, memperhatikan kaidah-kaidah sebagai berikut:

1. Memperhatikan hasil evaluasi capaian kinerja tahun 2020;
2. Masalah yang dihadapi dan sumber daya yang akan digunakan serta pengalokasiannya;
3. Tujuan yang dikehendaki;
4. Sasaran-sasaran dan prioritas untuk mewujudkannya;
5. Kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaannya.
6. Memperhatikan keberlanjutan (*sustainable development*) untuk menjaga stabilitas dan konsistensi pembangunan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, berisi program dan kegiatan yang menjadi prioritas untuk dilaksanakan mencerminkan:

1. Terlaksananya penyusunan Renja BKD
2. Terlaksananya diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan
3. Terlaksananya perencanaan, pembinaan dan pengembangan aparatur
4. Tersusunnya bahan baku pembentukan dan pengembangan Assesment Center
5. Tersedianya sarana pendukung administrasi perkantoran

6. Tersedianya sarana pendukung kinerja aparatur
7. Tersedianya sarana pendukung disiplin aparatur BKD
8. Tersedianya sarana pendukung kegiatan mutasi pegawai
9. Terlaksananya sosialisasi, bimbingan teknis dan pembinaan kinerja aparatur
10. Tersedianya laporan capaian kinerja dan keuangan BKD

### 5.3 Rencana Tindak Lanjut

Pencapaian pelaksanaan target yang direncanakan dalam realisasinya tentunya ada yang tidak sesuai target atau di lain sisi dapat melebihi dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu, diperlukan evaluasi target kinerja dan anggaran untuk menentukan rencana tindak lanjut sebagai bahan perencanaan pelaksanaan kinerja program kegiatan pada tahun yang akan datang agar terlaksana sesuai target dan harapan.

Blitar, 2021

Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Blitar



**SUYOTO, S.Pd., M.Pd.**

Pembina Utama Muda

NIP. 19631014 198403 1 004