



**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR
TAHUN 2015**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Umum SKPD	2
1.3 Maksud Dan Tujuan Penyusunan	4
1.4 Sistematika Penyajian	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Rencana Strategis 2011 - 2015	7
2.1.1 Pernyataan Visi	7
2.1.2 Pernyataan Misi	8
2.1.3 Tujuan Strategis	9
2.1.4 Indikator Kinerja Utama (IKU)	9
2.2. Perjanjian Kinerja	10
2.3. Perubahan Anggaran dan Kegiatan	15
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	19
3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja	19
3.2. Capaian Indikator Kinerja BKD Tahun 2015.....	20
3.3. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	21
3.3.1 Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	22
3.3.2 Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan ..	27
3.3.3 Persentase Pegawai yang Disiplin	29
3.4. Akuntabilitas Keuangan	33
3.4.1 Analisa Efektivitas	34
BAB IV PENUTUP	36
LAMPIRAN	38

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
Tabel 1.2	Pegawai Berdasarkan Eselon	4
Tabel 2.1	Target Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2015	10
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015	11
Tabel 2.3	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015	13
Tabel 2.4	Perubahan anggaran dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2015	16
Tabel 3.1	Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2015	21
Tabel 3.2	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Administrasi Kepegawaian Yang Diselesaikan Tepat Waktu	23
Tabel 3.3	Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	25
Tabel 3.4	Perbandingan Capaian Kinerja Dengan Renstra Jumlah Pemberian Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala	26
Tabel 3.5	Capaian IKU pada Sasaran strategis 2	28
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2015 dengan Jangka Menengah yang terdapat dalam Renstra	28
Tabel 3.7	Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 2 Peningkatan Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional	29
Tabel 3.8	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2	31
Tabel 3.9	Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 3 Meningkatnya Disiplin Pegawai	32
Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja sampai Dengan Tahun 2015 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat Dalam Dokumen Renstra	33
Tabel 3.11	Pagu dan Realisasi Anggaran BKD Tahun 2015	34
Tabel 3.12	Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015	

PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015 dapat diselesaikan.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Kota Blitar selama tahun anggaran 2015 dan amanah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Kota Blitar Tahun 2015. Hal ini semata-mata kita tunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Daerah Kota Blitar mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes.

Di sisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Walikota Blitar.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Daerah Kota Blitar melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Strategik yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian LKIP Badan Kepegawaian Daerah Daerah Kota Blitar Tahun 2015 menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja ke depan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Blitar, 2016

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



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

NIP. 19631014 198403 1 004

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam upaya pencapaian Visi dan Misi BKD Kota Blitar, yaitu “Mewujudkan Aparatur Pemerintah Kota Blitar yang Profesional Tahun 2015”, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menyelenggaraan Program dan Kegiatan sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran setiap tahunnya.

Pencapaian Visi dimaksud dijabarkan melalui misi : (1) mewujudkan peningkatan pelayanan kepegawaian menuju pelayanan prima; (2) meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Pemerintah Kota Blitar.

Pencapaian Visi dan Misi tersebut dapat terlaksana jika didukung oleh sumberdaya yang handal, baik itu manusia, anggaran, dan peralatan serta perlengkapan kerja yang memadai. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, diperlukan indikator kinerja yang kemudian dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berisi gambaran tingkat pencapaian kinerja pelaksanaan kebijakan / program / kegiatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi suatu Instansi Pemerintah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Laporan ini sekaligus menjadi pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan sebagai perwujudan *Good Governance*.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2015 adalah :

1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian
2. Meningkatnya Kualitas Sumberdaya aparatur yang Profesional
3. Meningkatnya Disiplin Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur. SDM Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku disiplin mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif dalam manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diperdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate Governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah di Pemerintah Kota Blitar telah berupaya mendukung pelaksanaan terwujudnya aparatur pemerintah Kota Blitar yang profesional tahun 2015, antara lain: 1) Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian 2) Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur yang profesional; 3) Meningkatnya disiplin pegawai yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang terencana, terarah, dan rasional.

Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan secara tepat, jelas dan terukur agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari

setiap instansi pemerintah dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal.

Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Blitar, disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Negara. Laporan tersebut menggambarkan Kinerja Instansi Pemerintah yang berperan sebagai alat kendali dan penilai kualitas kinerja, serta sebagai pendorong terwujudnya *Good Governance*. LKIP berisi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu Kebijakan / Program / Kegiatan dalam mewujudkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran organisasi.

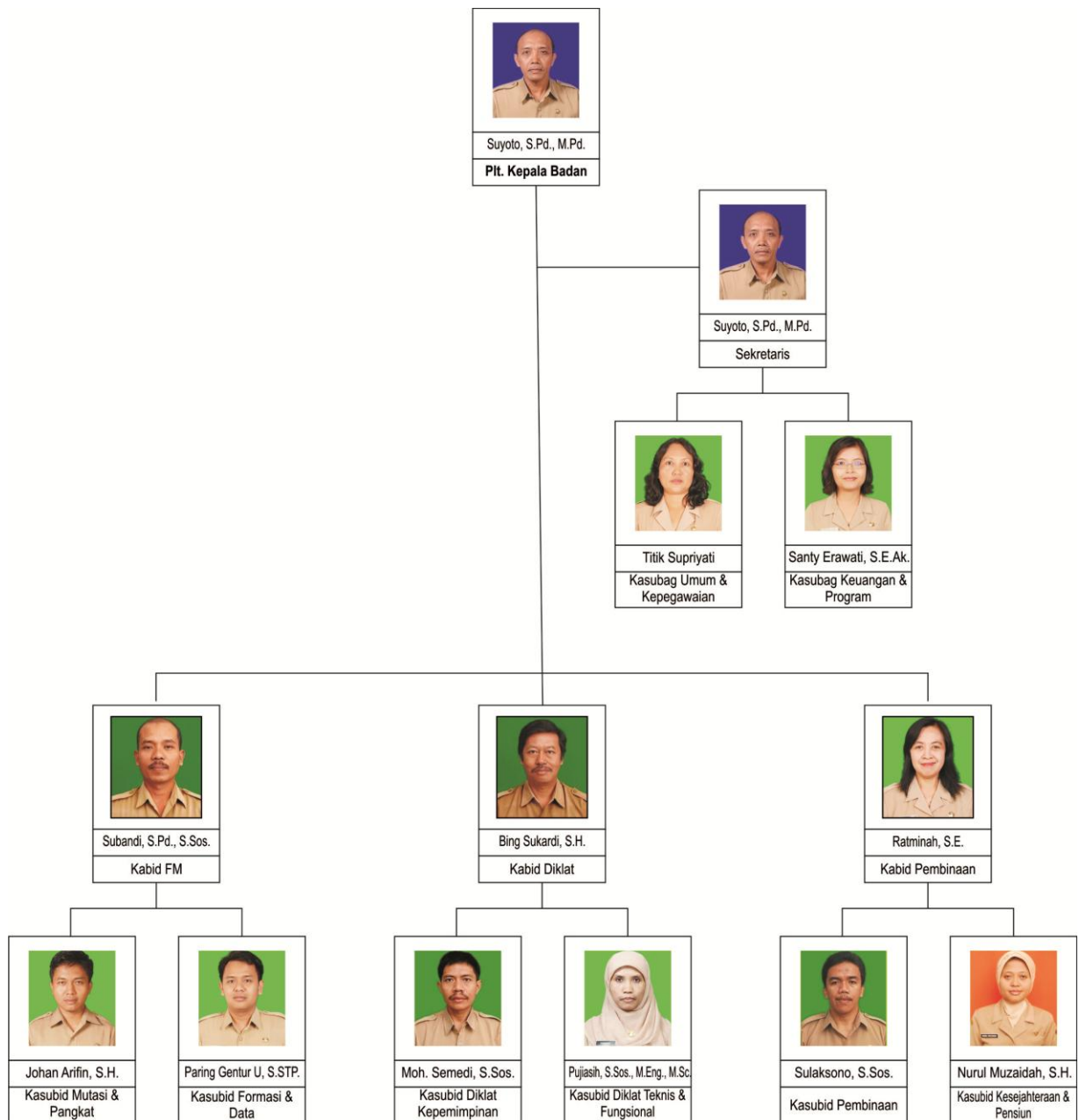
1.2 Gambaran Umum SKPD

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

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

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

Grafik 1.1
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Daerah
Kota Blitar



Dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah sampai akhir tahun 2015 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 37 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Latar belakang pendidikan PNS bervariasi mulai Sekolah Menengah Pertama hingga Strata 2 (S2). Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel. 1.1.
Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S2	4 Orang
2.	S1	17 Orang
3.	DIII	4 Orang
4.	SMA	8 Orang
5.	SMP	1 Orang
JUMLAH		38 orang

Sumber : Bagian Umum Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2015

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

Tabel. 1.2
Pegawai Berdasarkan Eselon

NO.	JABATAN	JUMLAH
1	Eselon 2 b	0 Orang
2	Eselon 3 a	1 Orang
3	Eselon 3 b	3 Orang
4	Eselon 4 a	12 Orang
5	Fungsional Umum (STAF)	26 Orang
JUMLAH		38 Orang

Sumber : Bagian Umum Badan Kepegawaian Daerah 31 Desember 2015

1.3 Maksud Dan Tujuan Penyusunan

Maksud dan Tujuan dari penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seorang atau pemimpin kolektif lembaga/instansi kepada Walikota sebagai pemberi mandat/amanah. Oleh karena itu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap pejabat publik sekaligus sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar yang disampaikan secara periodik dan bermanfaat untuk :

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

dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

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

- 1 Harus ada komitmen dari pucuk/puncak pimpinan dan seluruh staf organisasi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel
- 2 Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber- sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- 3 Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan ;
- 4 Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- 5 Harus jujur, obyektif transparansi dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknis pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang baik diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Peningkatan akuntabilitas instansi ;
- b. Umpan balik bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah ;
- c. Peningkatan perencanaan di segala bidang, baik perencanaan program/kegiatan maupun perencanaan penggunaan sumber daya organisasi/instansi ;
- d. Meningkatkan kredibilitas instansi/organisasi di mana instansi yang lebih tinggi dan akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi ;
- e. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab instansi ;
- f. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat ;
- g. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.

1.4 Sistematika Penyajian

LKIP ini bertujuan untuk mengkomunikasikan kinerja badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar selama tahun 2015. Capaian Kinerja (performance result) pada tahun 2015 tersebut dibandingkan dengan rencana Kinerja (Performance Plan) sebagai tolok ukur keberhasilan dalam tahun 2015 pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Analisis atas Capaian Kinerja terhadap Rencana Kinerja ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi sejumlah celah kinerja (performance gap) untuk perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Sistematika Penyajian LKIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Gambaran Umum SKPD
- 1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan
- 1.4. Sistematika Penyajian

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Rencana Strategi 2011 – 2016
 - 2.1.1. Pernyataan Visi
 - 2.1.2. Pernyataan Misi
 - 2.1.3. Tujuan Strategis
 - 2.1.4. Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 2.2 Perjanjian Kinerja
- 2.3 Perubahan Anggaran dan Kegiatan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja
- 3.2. Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015
- 3.3. Pengukuran, Evaluasi, & Analisis Capaian Kinerja
 - 3.3.1. Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu
 - 3.3.2. Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan
 - 3.3.3. Persentase Tingkat kedisiplinan Pegawai
- 3.4. Akuntabilitas Keuangan
 - 3.4.1. Analisa Efektivitas

BAB IV. PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2011 – 2015

2.1.1 Pernyataan Visi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, pengertian Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Berangkat dari data dan informasi saat ini serta analisis isu-isu strategis yang berkembang dengan memperhitungkan potensi sumberdaya dan faktor strategis yang dimiliki oleh masyarakat Kota Blitar, maka visi Kota Blitar ditetapkan sebagai berikut :

**“MENUJU MASYARAKAT KOTA BLITAR SEJAHTERA YANG BERKEADILAN,
BERWAWASAN KEBANGSAAN DAN RELIGIUS MELALUI APBD PRO RAKYAT
PADA TAHUN 2015”**

Dalam kedudukan sebagai unsur Pemerintah Kota Blitar yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah kota Blitar menetapkan visinya sebagai berikut :

***MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH KOTA BLITAR
YANG PROFESIONAL TAHUN 2015***

Adapun yang dimaksud dengan Aparatur yang Profesional adalah Aparatur yang disiplin, bertanggungjawab, kreatif, inovatif, dan sejahtera yang didukung pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian dengan dilandasi Keimanan dan Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2.1.2 Pernyataan Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya - upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dengan adanya misi akan diketahui apa yang harus dilakukan oleh instansi / SKPD agar tujuan umum organisasi dapat terlaksanan dengan baik. Misi diharapkan juga akan dapat menunjukan peran dan program - program instansi kepada seluruh jajaran organisasi serta pihak - pihak yang berkepentingan. Dengan mengacu pada visi yang telah ditetapkan maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menetapkan misinya sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian
2. Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparatur

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Walikota Kota dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi SDM Aparatur di Kota Blitar.

Pengelolaan manajemen SDM Aparatur tersebut mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi, dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan basis data berbasis komputer dan pendistribusian PNS sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi serta peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, sedangkan mengevaluasi SDM aparatur yaitu dengan melaksanakan penilaian uji kompetensi di Kota Blitar sesuai dengan ketentuan.

Berkaitan dengan penyelenggaraan tugas-tugas pokok tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mempunyai fungsi :

1	Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian Daerah
2	Perencanaan dan penyiapan kebijakan teknis pengembangan dan pembinaan kepegawaian daerah
3	Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian serta pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah
4	Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional
5	Penyiapan kebijakan Penetapan Gaji, Tunjangan, dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah
6	Penyelenggaraan Administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
7	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah
8	Penyusunan pelaporan dan evaluasi, pelaksanaan kebijakan kepegawaian daerah

2.1.3 Tujuan Strategis

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai 5 tahun, yang mengandung makna :

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir renstra;
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi;
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategis organisasi berupa kebijakan, program operasional, dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu renstra.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam mewujudkan misinya menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Misi Pertama

Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian

Tujuannya adalah Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian

2. Misi Kedua

Meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Pemerintahan Kota Blitar

Tujuannya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional
- b. Meningkatkan disiplin pegawai

2.1.4 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian dan didukung dengan kegiatan antara lain : penanganan database kepegawaian yang selalu up to date yang didukung oleh teknologi yang memadai dengan Indikator Kinerja Utama **Persentase Kenaikan Pangkat Dan Gaji Berkala Tepat Waktu** kepada seluruh pegawai yang ada di Kota Blitar.
- b. Pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan didukung oleh kegiatan, peningkatan kapasitas SDM melalui berbagai diklat dan tugas/ijin belajar dengan Indikator Kinerja Utama

Persentase Pejabat Struktural Yang Lulus Diklat Kepemimpinan dari seluruh peserta yang mengikuti diklat tersebut.

- c. Pada sasaran Meningkatnya disiplin pegawai yang didukung dengan kegiatan upaya pembinaan disiplin terhadap semua pegawai n dengan Indikator Kinerja Utama **Persentase Pegawai Yang Disiplin** di Kota Blitar.

Tabel 2.1
Target Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2015

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan di Bidang kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu - Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu - Persentase kenaikan gaji berkala tepat waktu	Persentase Persentase	100 100
2.	Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional	Persentase pejabat struktural yang lulus diklat kepemimpinan	Persentase	100
3.	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Persentase pegawai yang disiplin	Persentase	100

2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja atau dapat disebut dengan Penetapan Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
4. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
5. Sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah membuat penetapan kinerja tahun 2014 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi

akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2015. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2015 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2015 yang telah ditetapkan. Secara ringkas, gambaran keterkaitan tujuan, sasaran, indikator sasaran, program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2015 adalah sebagai berikut

Tabel. 2.2.
Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran Program dan Kegiatan
BKD Kota Blitar Tahun 2015

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM / KEGIATAN
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Persentase Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS Pengembangan Administrasi Kepegawaian Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS Seleksi Penerimaan CPNS Penempatan PNS Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Sosialisasi Jabatan Fungsional Pengujian Kesehatan Pegawai Pemulangan Pegawai yang Pensiun Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik Penyediaan Alat Tulis Kantor Penyediaan Barang Cetak dan Peggandaan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan

Dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mengajukan anggaran sebesar Rp. 14.766.279.355,- (Empat Belas Milyar Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Juta Dua Ratus Tujuh Puluh sembilan Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Lima Rupiah). Pagu Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai program / kegiatan sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel. 2.3.
Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah tahun 2015

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rencana Tahun 2015	
		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/ pagu indikatif (Rp)
Badan Kepegawaian Daerah			14.766.279.355
PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Prosentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	100%	3.036.001.005
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Frekuensi pembayaran rekening telepon, air, listrik dan internet	12 bulan	30.000.000
Penyediaan Alat Tulis Kantor	Prosentase pemenuhan ATK	100%	43.818.650
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Prosentase barang cetakan dan penggandaan	100%	36.929.000
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan bacaan dan perundang undangan	2 Jenis	4.440.000
Penyediaan Makanan dan Minuman	Prosentase penyediaan makanan dan minuman rapat dan tamu.	100%	15.000.000
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar daerah	Prosentase perjalanan dinas eselon II, III, IV dan Staf	100%	268.503.530
Penyediaan Jasa Perkantoran	Frekuensi pemberian Gaji PTT & Pesangon bagi PTT yang Pensiun	115 orang x 12 bulan, 9 org Pesangon	2.637.309.825
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASANA APARATUR	Prosentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur	75%	168.978.400
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tercukupinya Kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor	7 jenis	60.204.000
Pemeliharaan Rutin/Berkala kendaraan Dinas /Op	Frekuensi Pemeliharaan Rutin Kendaraan Dinas	12 kali	56.644.400
Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Frekuensi Pemeliharaan/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 kali	52.130.000
PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Peosentase pemenuhan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	80%	4.817.606.250
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang dapat terealisasi	5 Jenis	4.817.606.250
PROGRAM FASILITAS PINDAH/PURNA TUGAS PNS	Frekuensi fasilitasi pindah / Purna Tugas PNS	100%	69.877.150

Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pemberhentian Pegawai yang Pensiun karena mencapai Batas Usia Pensiun	135 SK	69.877.150
PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	Prosentase ketersediaan dokumen perencanaan dan pelaporan	100%	35.280.000
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Prosentase terpenuhinya dokumen capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	7 Jenis Dokumen, 2 kali pemuatan Program Kerja di surat kabar	35.280.000
PROGRAM KEMITRAAN PENGEMBANGAN WAWASAN KEBANGSAAN	Frekuensi partisipasi dalam event Daerah dan Hari Besar Nasional	4 Keg	50.000.000
Fasilitasi Keperansertaan pada Event Daerah dan Hari Besar Nasional	Terlaksananya Partisipasi dalam 4 Kegiatan	4 Keg	50.000.000
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR	Prosentase pemenuhan diklat pegawai	80%	3.773.434.300
Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	Jumlah CPNS mengikuti Diklat Prajabatan :	400 org	67 org
Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah	- Persentase kelulusan Peserta : a. Pengiriman Diklatpim II b. Pengiriman Diklatpim III -Jml. Pengiriman Diklat Pim IV -Jumlah PNS mengikuti Diklat Teknis Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan bagi Pejabat Struktural	80% 3 org 10 org 40 org 90 org	2.585.195.300
Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	Jumlah Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Teknis	350 Orang	927.175.350
Orientasi CPNS	Jumlah CPNS mengikuti Orientasi	400 Org	148.743.900
Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan mengikuti penyesuaian Ijazah	60 org	82.839.900
Pengujian Kesehatan Pegawai	Jumlah Pegawai yang Diuji Kehealthannya:	20 Orang PNS, 62 Orang CPNS	29.479.850
Evaluasi Pasca Diklat	Jumlah evaluasi Pasca Diklat	-	0 (tdk ada kegiatan)
Fit & Proper Test Bagi Pegawai	Jumlah pegawai yang Menjalani Fit & Proper Test	-	0 (tdk ada kegiatan)
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	Jumlah aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	4500 Org, 11 Keg	2.815.102.250
Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah Rumusan Formasi Pegawai	3 kelompok Jabatan	55.597.800
Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah CPNS hasil seleksi	400 Org	756.069.550

Penempatan PNS	Jumlah kelompok jabatan hasil Pengisian dan Penataan Formasi	12 Kelompok Jabatan	154.134.450
Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Persentase kenaikan pangkat dan gaji berkala tepat waktu	100%	167.442.000
Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	-Jumlah data pegawai yang dikelola/diremajakan/direkonsiliasi	4500 orang	65.338.350
Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	Frekuensi pelaksanaan Seleksi dan Penetapan PNS Tugas Belajar	-	0 (tdk ada kegiatan)
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS penerima Satyalencana	750 Org	17.706.200
Pemberian biaya penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Jumlah Praja IPDN hasil Seleksi	2 Org	23.751.050
Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Jumlah penyelesaian administrasi kepegawaian (Cuti, Taspen, Taperum)	3 Jenis	3.260.350
Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah pegawai penerima paket kebutuhan bahan pokok	5000 Org	1.308.920.550
Pembinaan Disiplin Pegawai	Persentase pegawai disiplin	75%	210.156.250
	Pelaksanaan / Pemrosesan :		
	Sumpah / Janji PNS	62 orang	
	Karis/Karsu	180 bh	
	Surat Ijin / Surat Keterangan untuk Melakukan Perceraian	20 orang	
	Penanganan Indisipliner	20 orang	
	LP2P	2800 Org	
	Evaluasi Kinerja Pegawai	4000 Org	
	Bimtek Pembinaan Pegawai	2 kali	
	Siraman Rohani	8 kali	
	Pemantapan/Penekanan Tugas	2 kali	
	Sidak	10 kali	
	Penerbitan Ijin Dinas Luar Negeri	1 kali	
Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Frekuensi pelaksanaan sosialisasi Jabatan Fungsional :	2 kali	52.745.700

2.3 Perubahan Anggaran Dan Kegiatan

Dalam perjalanan waktu kegiatan Badan Kepegawaian Daerah mengalami penambahan/pengurangan pagu kegiatan melalui perubahan anggaran dan kegiatan, yang mana kegiatan-kegiatan tersebut adalah kegiatan permintaan dari luar serta kebutuhan interen Badan Kepegawaian Daerah selain itu juga ada kegiatan yang tidak dilaksanakan karena anggarannya digeser ke Kegiatan lain yang harus

segera dilaksanakan. Adapun kegiatan tambahan yang dilakukan pada waktu perubahan anggaran Kegiatan adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.4.
Perubahan Anggaran dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah tahun 2015

Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Perubahan Rencana Tahun 2015	
		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/pagu indikatif (Rp)
	2	3	4
Badan Kepegawaian Daerah			14.745.668.950
PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Prosentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	100%	3.277.487.010
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Frekuensi pembayaran rekening telepon, air, listrik dan internet	12 bulan	24.000.000
Penyediaan Alat Tulis Kantor	Prosentase pemenuhan ATK	100%	45.785.200
Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	Prosentase barang cetakan dan penggandaan	100%	42.929.000
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan bacaan dan perundang undangan	2 Jenis	4.480.000
Penyediaan Makanan dan Minuman	Prosentase penyediaan makanan dan minuman rapat dan tamu.	100%	15.000.000
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar daerah	Prosentase perjalanan dinas eselon II, III, IV dan Staf	100%	268.503.530
Penyediaan Jasa Perkantoran	Frekuensi pemberian Gaji PTT & Pesangon bagi PTT yang Pensiun	115 orang x 12 bulan, 9 org Pesangon	2.876.789.280
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASANA APARATUR	Prosentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur	75%	216.348.750
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tercukupinya Kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor	7 jenis	109.053.000
Pemeliharaan Rutin/Berkala kendaraan Dinas /Op	Frekuensi Pemeliharaan Rutin Kendaraan Dinas	12 kali	55.165.750
Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Frekuensi Pemeliharaan/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 kali	52.130.000
PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Peosentase pemenuhan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	80%	6.980.801.100
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang dapat terealisasi	5 Jenis	6.980.801.100
PROGRAM FASILITAS PINDAH/PURNA TUGAS PNS	Frekuensi fasilitasi pindah / Purna Tugas PNS	100%	93.262.650
Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pemberhentian Pegawai yang Pensiun karena mencapai Batas Usia Pensiun	135 SK	93.262.650
PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN	Prosentase ketersediaan dokumen perencanaan dan pelaporan	100%	37.280.000

SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN			
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Prosentase terpenuhinya dokumen capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	7 Jenis Dokumen, 2 kali pemuatan Program Kerja di surat kabar	37.280.000
PROGRAM KEMITRAAN PENGEMBANGAN WAWASAN KEBANGSAAN	Frekuensi partisipasi dalam event Daerah dan Hari Besar Nasional	4 Keg	46.428.000
Fasilitasi Keperansertaan pada Event Daerah dan Hari Besar Nasional	Terlaksananya Partisipasi dalam 4 Kegiatan	4 Keg	46.428.000
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR	Prosentase pemenuhan diklat pegawai	80%	2.940.560.500
Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah	Jumlah CPNS mengikuti Diklat Prajabatan : Persentase kelulusan diklat -Jumlah Pengiriman Peserta : a. Diklatpim II b. Diklatpim III -Jml. Pengiriman Diklat Pim IV -Jumlah PNS mengikuti Diklat Teknis Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan bagi Pejabat Struktural	400 org 80% 3 org 10 org 40 org 90 org	1.723.488.900
Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah Orientasi CPNS	Jumlah Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Teknis Jumlah CPNS mengikuti Orientasi	350 Orang 400 Org	927.175.350 122.248.400
Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan mengikuti penyesuaian Ijazah	60 org	105.492.200
Pengujian Kesehatan Pegawai	Jumlah Pegawai yang Diuji Kesehatannya:	20 Orang PNS, 62 Orang CPNS	62.155.650
Evaluasi Pasca Diklat	Jumlah evaluasi Pasca Diklat	-	0 (tdk ada kegiatan)
Fit & Proper Test Bagi Pegawai	Jumlah pegawai yang Menjalani Fit & Proper Test	-	0 (tdk ada kegiatan)
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	Jumlah aparatur yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan	4500 Org, 11 Keg	1.153.500.940
Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah Rumusan Formasi Pegawai	3 kelompok Jabatan	80.428.340
Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah CPNS hasil seleksi	400 Org	43.379.550
Penempatan PNS	Jumlah kelompok jabatan hasil Pengisian dan Penataan Formasi	12 Kelompok Jabatan	140.829.300

Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Persentase kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala tepat waktu	100%	180.283.500
Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	-Jumlah data pegawai yang dikelola/diremajakan/direkonsiliasi	4500 orang	162.644.350
Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	Frekuensi pelaksanaan Seleksi dan Penetapan PNS Tugas Belajar	-	0 (tdk ada kegiatan)
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS penerima Satyalencana	750 Org	17.706.200
Pemberian biaya penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Jumlah Praja IPDN hasil Seleksi	2 Org	27.392.850
Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Jumlah penyelesaian administrasi kepegawaian (Cuti, Taspen, Taperum)	3 Jenis	275.140.900
Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah pegawai penerima paket kebutuhan bahan pokok	5000 Org	0 (tdk ada kegiatan)
Pembinaan Disiplin Pegawai	Persentase pegawai yang disiplin	75%	172.950.250
	Pelaksanaan / Pemrosesan :		
	Sumpah / Janji PNS	62 orang	
	Karis/Karsu	180 bh	
	Surat Ijin / Surat Keterangan untuk Melakukan Perceraian	20 orang	
	Penanganan Indisipliner	20 orang	
	LP2P	2800 Org	
	Evaluasi Kinerja Pegawai	4000 Org	
	Bimtek Pembinaan Pegawai	2 kali	
	Siraman Rohani	8 kali	
Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Pemantapan/Penekanan Tugas	2 kali	
	Sidak	10 kali	
	Penerbitan Ijin Dinas Luar Negeri	1 kali	
	Frekuensi pelaksanaan sosialisasi Jabatan Fungsional :	2 kali	52.745.700

Dalam Rencana Kerja Perubahan 2015 terjadi pengurangan kegiatan dan penambahan indikator – indikator kinerja sehingga kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan pada tahun 2015 dialokasikan pagu anggaran kepada kegiatan lain yang harus dikerjakan di tahun 2015

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas / pemberi amanah.

LKIP merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah harus menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud akuntabilitas kinerja atas pelaksanaan anggaran.

Instansi Pemerintah yang aturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah .

Dalam mengukur capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015, didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

1. Angka maksimum capaian setiap indikator kinerja ditetapkan sebesar 100%. Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indicator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase

capaian kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0.

2. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase capaian target indikator kinerja adalah :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \text{Realisasi} / \text{Target} \times 100 \%$$

3. Cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.
4. Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

85 s/d 100 : Sangat Berhasil

70 s/d < 85 : Berhasil

55 s/d < 70 : Cukup Berhasil

0 s/d < 55 : Kurang Berhasil

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Beberapa acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi,

Indikator Kinerja Sasaran

Indikator sasaran adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator sasaran dilengkapi dengan target dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran

3.2. Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Tahun 2015

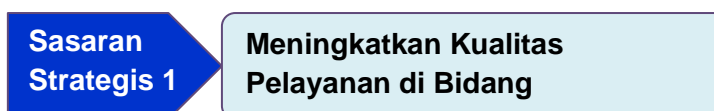
Secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2011 – 2015. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada Rencana Strategis Tahun 2011 – 2015 sebanyak 3 sasaran strategis dengan 3 indikator kinerja utama dan 30 indikator kinerja sasaran.

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kota Blitar Tahun 2015

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	2	3	5	6	7
Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian					
A. Sasaran Strategis 1: Peningkatan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian					
1.	Persentase Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu				
	- Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	100	100
	- Persentase kenaikan gaji berkala tepat waktu	%	100	100	100
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 1					100
Tujuan 2 : Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional					
B. Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional					
2.	Persentase pejabat struktural yang lulus diklat kepemimpinan	%	100	100	100
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2					100
Tujuan 3 : Meningkatnya Disiplin Pegawai					
C. Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Disiplin Pegawai					
3.	Persentase pegawai yang disiplin	%	100	99,33	99,33
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 3					99,33

3.3 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian



Meningkatkan kualitas pelayanan dibidang kepegawaian berarti bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu, selain itu pelayanan kepegawaian diharapkan cepat, bermutu, efisien, efektif, dan akuntabel. Pelayanan administrasi kepegawaian ini meliputi kenaikan pangkat pegawai tepat waktu dan kenaikan gaji berkala tepat waktu. Peningkatan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian tersebut didasari atas berbagai hal, antara lain:

1. Tuntutan masyarakat / pegawai untuk memperoleh pelayanan.

2. Perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan terintegrasi, tepat waktu berdasarkan data yang akurat dan *up-to-date*.
3. Tersedianya peraturan perundang-undangan dibidang Kepegawaian.
4. Tersedianya Fasilitas penunjang kerja untuk pelayanan.
5. Tersedianya Jaringan manajemen Pegawai Negeri sipil.
6. Badan Kepegawaian Memenuhi Target Kinerja dan SOP (standar Operasional prosedur)

3.1.1 Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu

Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian. Aspek yang diukur adalah kenaikan pangkat pegawai dan kenaikan gaji berkala

a. Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu

Sub indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 12 tahun 2002 tentang perubahan atas PP Nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS. Sampai dengan tahun 2015, jumlah usulan kenaikan pangkat berjumlah 563 usulan dan jumlah usulan kenaikan pangkat pegawai selesai tepat waktu yaitu berjumlah 563 usulan, sehingga persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu sebesar 100%.

Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat

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

b. Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu

Sub indikator ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012. Sampai dengan tahun 2015, jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Blitar berjumlah 2.079

usulan, sedangkan jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai yang bisa diselesaikan tepat waktu berjumlah 2.079 usulan, sehingga persentase kenaikan gaji berkala tepat waktu sebesar 100%.

Mekanisme pelayanan kenaikan gaji berkala :

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

Tabel 3.2
Perbandingan Capaian Indikator Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu Tahun 2014 – 2015

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2014					Tahun 2015				
		Usulan	Tepat Waktu	Tar get	Realisasi	Capaian IKU	Usulan	Tepat Waktu	Tar get	Realisasi	Capaian IKU
1.	Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu	800	800	100	100	100%	536	536	100	100	100%
2.	Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu	2.382	2.382	100	100	100%	2.079	2.079	100	100	100%
Rata-rata Capaian						100%					100%

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan faktor penghambat pencapaian kinerja adalah :

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

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

1

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

2

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

3

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

4

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

Adapun keselarasan sasaran dengan program/kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 1
Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian

PROGRAM/KEGIATAN	OUTPUT	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1	2	3	4	5
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR		1.153.500.940	990.803.782	85,90
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Tersusunnya perumusan formasi pegawai dalam 3 kelompok	80.428.340	78.507.485	97,61
Seleksi Penerimaan PNS	Koordinasi dan Konsultasi pengadaan CPNS 2015 (sesuai dengan kebijakan pusat tahun 2015 tidak ada penerimaan CPNS)	43.379.550	37.477.110	86,39
Penempatan PNS	Terlaksananya pengisian dan penataan formasi terhadap 590 orang	140.829.300	130.420.654	92,61
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Terselesaikannya proses kenaikan pangkat 536 orang dan gaji berkala 2.079 orang	180.283.500	175.434.147	97,31
Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Terealisasinya peremajaan data: 1. Pengurusan 100 buah KPE 2. PUPNS 3.914 org 3. Keaslian Ijazah 3.914 buah 4. Digitalisasi Kepegawaian 1.141 buah	162.644.350	144.522.773	88,86
Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Terealisasinya penerbitan Satya Lencana Karya Satya untuk 139 orang	17.706.200	10.797.200	60,98
Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Koordinasi dan Konsultasi untuk penerimaan Praja IPDN	27.392.850	8.040.250	29,36
Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Terlaksananya 6 jenis administrasi kepegawaian, 67 buah administrasi BPJS, pelaksanaan studi banding dan 2 kali sosialisai	275.140.900	246.484.750	89,58
Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Terlaksananya sosialisai jabatan fungsional	52.745.700	50.300.061	95,36
PROGRAM FASILITASI PINDAH/PURNA TUGAS PNS		93.262.650	72.801.262	78,06
Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Terbitnya 98 buah SK Pensiun	93.262.650	72.801.262	78,06
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR		62.155.650	9.451.950	15,21
Pengujian Kesehatan Pegawai	Terujinya kesehatan 82 orang pegawai	62.155.650	9.451.950	15,21

PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN		37.280.000	32.983.900	88,48
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersusunnya 12 dokumen program dan evaluasi	37.280.000	32.983.900	88,48
PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN		3.277.487.010	2.768.264.302	84,46
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik	Terealisasinya pembayaran internet 12 bulan	24.000.000	23.427.000	97,80
Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terealisasinya Alat Tulis Kantor Penunjang 68 jenis	45.785.200	45.606.050	99,61
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tercukupinya kebutuhan cetak dan penggandaan 6 jenis	42.929.000	42.868.600	99,86
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang	Tersedianya 2 jenis surat kabar	4.480.000	3.480.000	77,68
Penyediaan Makanan dan Minuman Rapat	Terealisasinya makanan minuman tamu 695 dos	15.000.000	6.340.000	42,27
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Terlaksananya Rapat Koordinasi dan Konsultasi dalam dan luar daerah selama 12 bulan	268.503.530	148.363.646	55,26
Penyediaan Jasa Perkantoran	Terealisasinya 1. Gaji PTT 111 orang 2. Pesangon PTT 8 org	2.876.789.280	2.498.134.006	86,84
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR		216.348.750	174.900.054	80,84
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan kantor 12 jenis	109.053.000	96.440.500	88,42
Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Terepliharanya 2 unit kendaraan dinas/operasional	55.165.750	26.724.554	48,44
Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terpeliharanya 3 jenis peralatan kantor	52.130.000	51.735.000	99,24

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa terdapat keselarasan antara sasaran dengan program/kegiatan yang dilaksanakan.

Jika dibandingkan dengan tahun - tahun sebelumnya realisasi mengalami perubahan setiap tahunnya dan target yang ditetapkan konstan sesuai dengan rencana strategis yang sudah ada. Untuk lebih jelasnya perbandingan target dan realisasinya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Renstra
Jumlah Pemberian Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala

Indikator kinerja	Tahun										Capaian s.d 2015	Target Akhir Renstra
	2011		2012		2013		2014		2015			
	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R		
Pemberian Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala	80	93	80	86	80	77	71	71	53	53	3,824 Org	3,736 Org
	Or	Or	Or	Or	Or	Or	Or	Or	org	org		
	g	g	g	g	g	g	g	g			102,35 %	100%

Keterangan :

T = Target
R = Realisasi

Dari table diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja untuk kenaikan pangkat mengalami capaian > 100% yaitu 102, 35%, sedangkan untuk kenaikan gaji berkala antara target dan realisasi mengalami jumlah yang sama karena terintegrasi dengan system aplikasi kepegawaian (SIAP) sehingga selalu ter up date jika memasuki masa kenaikan berkala.

Tujuan 2 : Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional

Sasaran Strategis 2

Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional

Peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang profesional pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar diidentifikasi sebagai peningkatan sumberdaya aparatur yang memiliki keahlian manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

3.1.2 Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan

Indikator ini dimaksudkan untuk peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang telah memiliki sertifikasi pendidikan dan pelatihan manajerial atau diklat kepemimpinan pejabat structural. Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat

peningkatan kompetensi manajerial terdiri dari jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat PIM II, III dan IV sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2

No	Indikator	Tahun 2011		Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial setiap tahun :										
	❖ Diklat PIM Tk. II	2	-	2	2	3	3	3	3	3	3
	❖ Diklat PIM Tk. III	5	5	10	10	14	14	10	10	9	10
	❖ Diklat PIM Tk. IV	40	40	80	80	40	40	40	40	40	40
	Jumlah	47	45	92	92	57	57	53	53	53	53

Pada tahun 2015, target yang ditetapkan adalah persentase jumlah pegawai yang lulus diklat manajerial sesuai dengan realisasi yang ada, dimana peserta semua memperoleh kelulusan diklat manajerial.

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2015, kinerja telah tercapai sebesar 99,33% sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2015 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d Tahun 2015	
Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	%	100	99,33	99,33	100	99,33	99,33

Untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang dapat dilakukan upaya sebagai berikut :

1. Koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pelaksana pembina diklat yang rutin untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja;
2. Penambahan Anggaran untuk biaya Diklat Struktural sesuai dengan SBU yang dikeluarkan oleh Lembaga Pembina LAN RI.
3. Penyediaan Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan hal tersebut dengan memperhatikan harga sewa tempat/kegiatan/hotel yang relatif mahal

Tabel 3.7
Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 2
Peningkatan Kualitas Sumberdaya Aparatur yang Profesional

PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1	2	3	4	5
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR		2.878.404.850	2.644.533.819	91,87
Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Terlaksananya pengiriman dan pelaksanaan diklat manajerial sebanyak 53 orang dan diklat prajabatan untuk 67 orang	1.723.488.900	1.635.233.249	94,25
Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsi bagi PNS Daerah	Terlaksananya pengiriman dan pelaksanaan diklat teknis dan fungsional 582 orang	927.175.350	818.234.222	88,25
Penyelenggaraan Ujian Dinas	Terlaksananya ujian dinas kesetaraan dari jenjang pendidikan	105.492.200	68.817.948	65,24
Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	Terlaksananya orientasi CPNS 67 orang	122.248.400	122.248.400	100

Tujuan 3 : Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN

Sasaran
Strategis 3

Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi Indikator Kinerja Utama (IKU), yang dihimpun dari beberapa kegiatan.

3.1.3 Persentase Pegawai yang Disiplin

Indikator ini dimaksudkan untuk peningkatan tingkat kedisiplinan pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri sehingga tingkat kedisiplinan pegawai selalu ditingkatkan.

Indikator kinerja persentase pegawai yang disiplin ini diukur dari sekumpulan kegiatan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, karena tingkat disiplin pegawai di Kota Blitar ditentukan oleh berbagai hal, antara lain:

1. Penerbitan surat ijin/keterangan cerai

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan melakukan perceraian wajib mendapatkan ijin tertulis dari pejabat pegawai yang bersangkutan dapat melakukan perceraian apabila terdapat alasan yang sah dan sesuai dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 dan Surat edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 48 Tahun 1990, bahwa PNS baik pria maupun wanita yang akan melakukan perceraian dan berkedudukan sebagai tergugat, wajib memberitahukan secara tertulis adanya gugatan dari suami atau istrinya melalui saluran hirarki kepada pejabat untuk mendapatkan surat Keterangan.

Penerbitan surat ijin/keterangan cerai ini memerlukan proses yang panjang dimana diwajibkan adanya pembinaan yang berulang-ulang dan harus mendapatkan persetujuan dari walikota/bupati. Apabila dalam proses ijin perceraian terdapat unsur indisipliner, maka sanksi akan diterbitkan setelah ada rekomendasi dari walikota/bupati.

Pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah menerbitkan 13 surat ijin perceraian dengan tingkat prosentase 0,37%. Dengan demikian tingkat disiplin pada kegiatan ini adalah 99,67% dari jumlah pegawai Kota Blitar keseluruhan.

2. Pelaksanaan Inspeksi Mendadak dan Penanganan Pegawai Indisipliner

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa :”Setiap PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan / atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari.

Selama tahun 2015 Badan Kepegawaian Kota Blitar bekerja sama dengan SKPD terkait seperti Inspektorat dan Satuan Polisi Pamong Praja telah mengadakan penertiban pegawai yang indisipliner dengan menyisir pusat – pusat keramaian dan daerah tertentu sebanyak 9 kali dalam satu tahun. Dalam penanganan indisipliner ini terdapat 8 pegawai yang terkena indisipliner atau 0,2% dari jumlah pegawai. Dengan demikian tingkat disiplin pegawai pada kegiatan ini adalah 99,79% dari jumlah pegawai keseluruhan.

3. Pelaporan Tingkat Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja instansi. Dan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah menerima dan memproses 3.813 berkas Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dari berkas yang telah diproses diketahui bahwa masih adanya kekurangan berkas yang ada. Tingkat disiplin pada kegiatan ini mencapai 98,53%

Dari kegiatan-kegiatan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata tingkat disiplin pegawai yang ada di Kota Blitar adalah 99,33% dari total jumlah pegawai yang ada di Kota Blitar

Tabel 3.8
Capaian IKU pada Sasaran Strategis 3

Indikator Kinerja	Tahun 2014			Tahun 2015		
	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Persentase Pegawai yang Disiplin	100%	99,23%	99,23	100%	99,33%	99,33
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 3			99,23			99,33

Faktor-faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain :

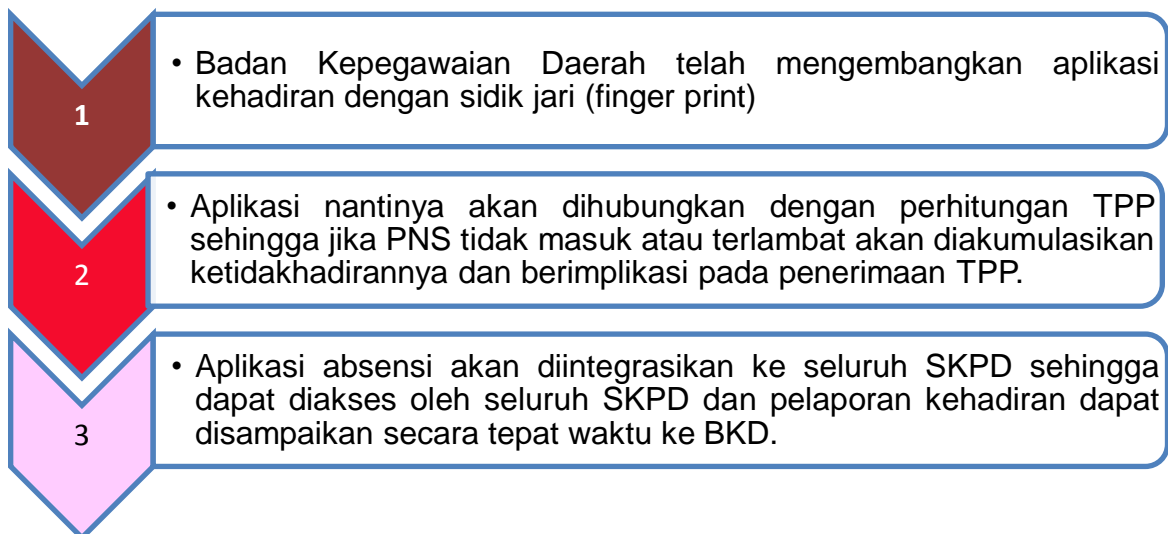
1. Pengawasan dan pembinaan atasan langsung terhadap jajaran pelaksana yang menjadi kewenangannya untuk mematuhi ketentuan jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS
3. Penerapan *Reward* dan *Punishment*
4. Pola kepemimpinan atasan yang diharapkan mampu mendorong, membina dan mengembangkan disiplin serta produktivitas kerja karyawannya

Adapun kendala pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran PNS untuk melaksanakan ketentuan jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Belum tersosialisasinya secara merata regulasi yang mengatur disiplin kehadiran terhadap jajaran PNS

3. Beberapa SKPD tidak tepat waktu menyampaikan laporan absensi bulanan dan masih dilakukan secara manual

Solusi untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :



Adapun keselarasan sasaran dengan program/kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.9
Realisasi Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Sasaran 3
Meningkatnya Disiplin Pegawai

PROGRAM/KEGIATAN	OUTPUT	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1	2	3	4	5
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR		172.950.250	108.819.250	62,92
Pembinaan Disiplin Pegawai	Terlaksananya pembinaan disiplin pegawai: 1. Penerbitan 13 berkas ijin cerai 2. Penerbitan 74 berkas karis/karsu 3. 9 kali penanganan indisipliner 4. Laporan LP2P 1987 berkas 5. Elaporan Evaluasi Kinerja Pegawai 3813 berkas 6. 2 kali workshop pembinaan SKP 7. 5 kali pelaksanaan siraman rohani 8. 1 kali pelaksanaan pemantapan tugas 9. 8 kali pelaksanaan inspeksi mendadak ke SKPD 10.1 kali penerbitan ijin dinas luar negeri	172.950.250	108.819.250	62,92

PROGRAM PELAKSANAAN DISIPLIN APARATUR		6.980.801.100	5.548.396.789	79,48
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Terealisasinya pemenuhan seragam pegawai se Kota Blitar: 1. Pakaian Sipil Harian (PSH) 2. Pakaian Dinas Harian (PDH) 3. Pakaian Sipil Resmi (PSR) 4. Kartu Tanda Pengenal Pegawai 5. Perlengkapan Olah Raga 6. Pakaian Batik Bercorak Khas Kota Blitar	6.980.801.100	5.548.396.789	79,48

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2015, kinerja telah tercapai sebesar 99,33% sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.10
Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2015
dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

Indikator Kinerja	%	Tahun 2015		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi s/d Tahun 2015	
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	%	100	99,33	99,33	100	99,33	99,33

3.4 Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2015 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar melalui DPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp 16.925.789.927,13** sedangkan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah mencapai **Rp 14.318.183.423,00** atau dengan serapan dana APBD mencapai **84,59%**, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2015 cukup baik, dengan kondisi anggaran terakhir adalah **SILPA sebesar Rp 2.607.606.504,13**.

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

Tabel 3.11
Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Tahun 2015

URAIAN	APBD	REALISASI	SISA ANGGARAN	PERSEN (%)
a. Belanja Tidak Langsung	2.180.120.977,13	2.029.619.565,00	150.501.412,13	93,10
- Belanja Gaji dan tunjangan	1.933.645.977,13	1.812.999.565,00	120.646.412,13	93,76
-Tambahan Penghaslan PNS	246.475.000,00	216.620.000,00	29.855.000,00	87,89
b. Belanja Langsung	14.745.668.950,00	12.288.563.858,00	2.457.105.092,00	75,47
- Belanja Pegawai	2.990.084.280,00	2.665.750.806,00	1.753.994.785,00	89,15
- Belanja Barang dan Jasa	11.650.984.170,00	9.563.190.053,00	2.120.794.118,00	82,08
- Belanja Modal	104.600.500,00	92.623.000,00	11.977.500,00	88,55
BELANJA	16.925.789.927,13	14.318.183.423,00	2.607.606.504,13	84,59

3.4.1 Analisa Efektivitas

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

Tabel 3.12
Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015

No	Sasaran	% Capaian Kinerja	Anggaran		
			Pagu Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	100,00	4.840.035.000,00	4.049.205.250,00	83,66
2.	Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	100,00	2.878.404.850,00	2.644.533.819,00	91,87
3.	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	99,33	7.153.751.350,00	5.657.216.039,00	79,08
Jumlah		99,77	12.745.668.950,00	12.288.563.858,00	83,34

Dari hasil perhitungan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat efektifitas penggunaan anggaran pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2015 sangat besar, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan anggaran hanya 83,34% dari total anggaran yang disiapkan tetapi mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dengan capaian kinerja 99,77%

BAB IV

PENUTUP

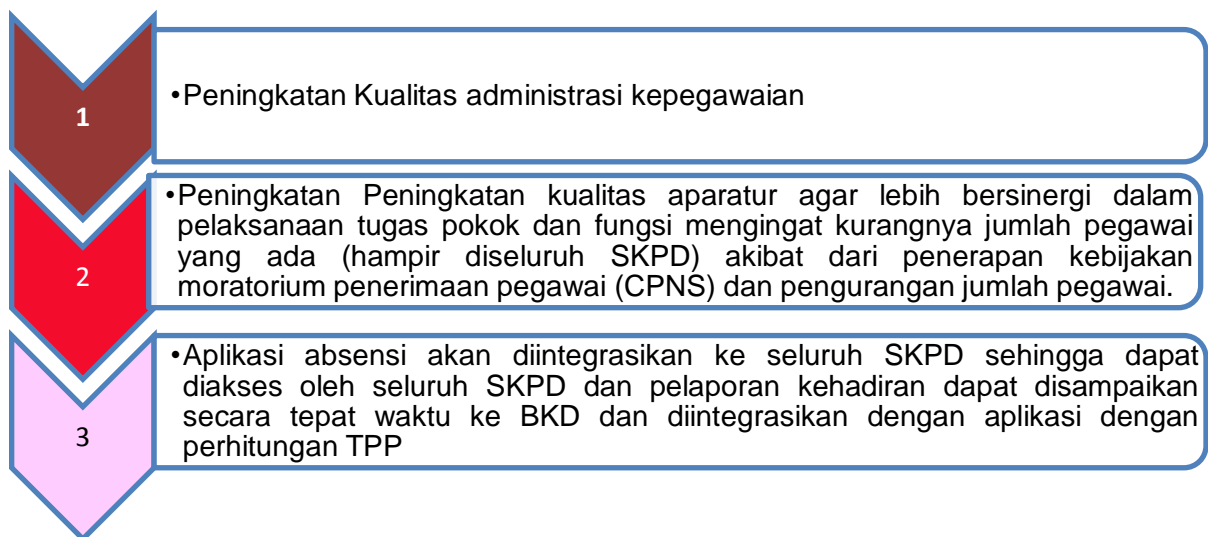
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2011 – 2015. Di dalamnya diuraikan tentang capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Penetapan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2015 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 100,00% atau interpretasi mencapai target (=100%)
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 100,00% atau interpretasi mencapai target (=100%)
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai rata-rata capaian kinerja 99,77% atau interpretasi kurang dari target (<100%)

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah sesuai dengan target yang ditetapkan, walaupun masih ada hal – hal lainnya yang harus diperhatikan agar kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar lebih baik lagi. Dalam Tahun Anggaran 2015 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar Tahun Anggaran 2015 sebesar **Rp.16.925.789.927,13** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp. 14.318.183.423,00** atau dengan serapan dana APBD mencapai 84,59%, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar kondisi anggaran adalah **SILPA sebesar Rp. 2.607.606.504,13.**

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



Sebagai sebuah gambaran kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini diharapkan dapat menyajikan keseluruhan profil capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar secara utuh kepada pihak – pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Blitar. Namun demikian disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang ada menjadikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2015 masih belum sempurna. Oleh karenanya, perbaikan – perbaikan perlu segera dilakukan, utamanya menyangkut perbaikan terhadap penetapan indikator – indikator kinerja dan pengumpulan data yang lebih sistematis dan terstruktur.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Tahun 2015 yang dapat kami sajikan, semoga dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar tahun 2015, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar di tahun selanjutnya.

Blitar, 2016

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Blitar


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

LAMPIRAN

**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR
TAHUN 2011 - 2015**

Instansi	: Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Visi	: Mewujudkan Aparatur Pemerintah Kota Blitar yang Profesional Tahun 2015
Misi	: 1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian 2. Meningkatkan kualitas kinerja aparatur
Tujuan	: 1. Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian 2. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur yang profesional 3. Meningkatnya disiplin pegawai.
Tugas	: Menyiapkan kebijakan di bidang kepegawaian, mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan pembaruan data pegawai berbasis computer (update SIAP dan arsip), pendistribusian Pegawai Negeri Sipil sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan kesejahteraan Pegawai berdasarkan system karier dan prestasi kerja.
Fungsi	: 1. .Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan; 2. Perencanaan operasional program kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; 3. Penyusunan formasi PNSD di kota setiap tahun anggaran; 4. Penetapan formasi PNSD di kota setiap tahun anggaran; 5. Pengusulan formasi PNSD di kota setiap tahun anggaran 6. Pelaksanaan pengadaan PNSD kota, pengusulan NIP, dan penetapan kebijakan pengangkatan CPNSD di lingkungan kota; 7. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan; 8. Pengendalian, pengawasan, dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;

9. Pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
10. Penetapan dan pembinaan Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
11. Perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
13. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui *sub domain* website Pemerintah Daerah;
14. Pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
15. Pelaksanaan tugas kedinasana lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET
URAIAN	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
<u>Tujuan Misi Pertama :</u>					
Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	1. Persentase kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala tepat waktu	Memanfaatkan Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian secara optimal untuk memperlancar pelayanan kepegawaian	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 2. Program Fasilitasi Pindah/ Purna Tugas PNS	
				2. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	
				3. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	
				4. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	
<u>Tujuan Misi Kedua :</u>					
1. Terwujudnya Penataan Pegawai yang sesuai dg kebutuhan organisasi	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur yang profesional	1. Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan	Meningkatkan kapasitas SDM untuk mengisi formasi pegawai dengan SDM yang berkompeten di bidangnya dengan peningkatan kapasitas manajerial untuk mendorong percepatan pencapaian visi & misi Kota Blitar	1. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	

TUJUAN URAIAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
2. Mewujudkan Penilaian Kinerja Pegawai secara proporsional	Meningkatnya disiplin pegawai	1. Persentase pegawai yang disiplin	Upaya pembinaan disiplin pegawai dilaksanakan tanpa terkecuali terhadap semua pegawai guna peningkatan kinerja yang lebih optimal	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	

Blitar, 2015
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kota Blitar



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

PENGUKURAN KINERJA

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR
 TAHUN ANGGARAN : 2015


SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
					TERCAPAI	TDK TERCAPAI
1. Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	1. Persentase kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala tepat waktu	1. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	536 org	536 org	√	
		- PNS yang diproses kenaikan pangkat		2.079 org		
		- Administrasi Gaji berkala				
		2. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	3 klmpk	3 klmpk	√	
		- Tersusunnya perumusan formasi pegawai				
		3. Seleksi Penerimaan CPNS	0 org	0 org	√	√
		- Terlaksananya pengadaan & seleksi				
4. Pemberian Biaya Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	3 org	3 org	√			
- Fasilitasi seleksi penerimaan praja IPDN						
		5. Penempatan PNS	590 org	590 g	√	
		- Terlaksananya pengisian dan penataan formasi				
		6. Koordinasi dan Pembinaan Jabatan Fungsional			√	
		- Terlaksananya sosialisasi jab. fungsional	1 kali	1 kali		
		7. Pengembangan Administrasi Kepegawaian	6 jenis	6 jenis	√	
		- Terlaksananya administrasi kepegawaian	67 bh	67 bh		
		- Terlaksananya administrasi BPJS	1 kali	1 kali		
		- Terlaksana studi banding	2 kali	2 kali		
		- Terlaksana sosialisasi				

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
					TERCAPAI	TDK TERCAPAI
		8. Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian - Pengurusan KPE - PUPNS 2015 - Keaslian Ijazah - Degitalisasi kepegawaian	100 bh 3.914 3.914 1.141	100 bh 3.914 3.914 1.141	√	
		9. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi - Satya Lancana Karya Satya	139 bh	139 bh	√	
		10. Pemulangan Pegawai yang Pensiun - Terbitnya SK Pensiun	90 buah	98 uah	√	
		11. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah - Terlaksananya rapat koordinasi	12 bulan	12 bulan	√	
		12. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik - Pembayaran Internet	12 bulan	12 bulan	√	
		13. Penyediaan Alat Tulis Kantor - Tersedia ATK	68 jenis	68 jenis	√	
		14. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan - Barang cetakan dan penggandaan	6 jenis	6 jenis	√	
		15. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundangan – undangan - Surat kabar & Majalah	2 jenis	2 jenis	√	
		16. Penyediaan Makanan dan Minuman - Tersedianya Mamin rapat dan tamu	12 bulan	12 bulan	√	
		17. Penyediaan Jasa Perkantoran - Gaji PTT	111 org	111 org	√	
		- Pesangon PTT	8 org	8 org		

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
					TERCAPAI	TDK TERCAPAI
		18. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor - Tersedianya Peralatan Kantor	12 jenis	12 jenis	√	
		19. Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional - Terpeliharanya kendaraan dinas/op	2 jenis	2 jenis	√	
		20. Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor - Terpeliharanya peralatan kantor	3 jenis	3 jenis	√	
		21. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD - Tersusunnya dokumen program dan evaluasi	12 jenis	12 jenis	√	
Rata – rata capaian kinerja indikator kinerja Persentase Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu					√ (100%)	
2. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur yang profesional	Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan	1. Penyelenggaraan Ujian Dinas - Terlaksananya ujian dinas	60 org	60 org	√	
		2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah - Terlaksananya pengiriman dan pelaksanaan diklat PIM	53 org	53 org	√	
		3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah - Terlaksananya pengiriman dan pelaksanaan diklat fungsional	579 org	582 org	√	
		4. Orientasi CPNS - Terlaksana orientasi CPNS	67 org	67 org	√	
		5. Seleksi dan Penetapan PNS Tugas Belajar	0	0	√	
		6. Pengujian Kesehatan Pegawai	82 org	82 org	√	

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
					TERCAPAI	TDK TERCAPAI
Rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan					√ (100%)	
3. Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase pegawai yang pensiun	1. Pembinaan Disiplin Pegawai				√
		- Penerbitan surat ijin/ket cerai	13 brks	13 brks		
		- Penerbitan karis/karsu	100 bh	74 bh		
		- Penanganan pegawai indisipliner	10 kali	9 kali		
		- Laporan LP2P	2800 bh	1987 bh		
		- Evaluasi kinerja pegawai	4000 org	3813 org		
		- Workshop pembinaan SKP	3 kali	2 kali		
		- Pelaksanaan siraman rohani	6 kali	5 kali		
		- Pemantapan pelaksanaan tugas	4 kali	1 kali		
		- Terlaksananya sidak	10 kali	8 kali		
		- Penerbitan ijin dinas luar negeri	1 kali	1 kali		
		2. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya				√
		- Terpenuhinya kebutuhan pakaian dinas dan perlengkapannya	7 jenis	6 jenis		
Rata rata capaian kinerja Indikator Kinerja Persentase Pegawai yang Disiplin						√ (99,33%)

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2015 : Rp 14.745.668.950,00
 Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2015 : Rp 12.288.563.858,00


Blitar, 2016
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kota Blitar

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

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN 2015**

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BLITAR
TAHUN ANGGARAN : 2015

NO.	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Persentase Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang Profesional	Persentase Pejabat Struktural yang Lulus Diklat Kepemimpinan	100%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai	Persentase Pegawai yang Disiplin	Persentase Pegawai yang Disiplin	100%

Blitar, 2015
Pit. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Blitar



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