



LAPORAN KETERANGAN PERTANGGUNG JAWABAN (LKPJ)

2023



BKPSDM KOTA BLITAR

Kata Pengantar

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga "Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023" dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) sebagai representasi dari transparansi dan akuntabilitas kepala daerah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik. Hasil pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan mengukur ketercapaian dengan target yang telah tertera dalam dokumen perencanaan mulai dari Renstra OPD Tahun 2021-2026 dan Renja Tahun 2023.

Pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih atas dukungan semua pihak yang berkontribusi dalam penyelesaian dokumen ini. Semoga apa yang dituangkan dalam dokumen pelaporan ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan memberikan manfaat bagi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun berikutnya.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



NIP. 19670722 199202 1002

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada dasarnya ditujukan untuk lebih mendorong terciptanya daya guna dan hasil guna penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam menyejahterakan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Di samping itu, melalui otonomi yang luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip – prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu tujuan utama otonomi daerah adalah untuk menciptakan *good governance*, yaitu kepemerintahan yang baik yang ditandai dengan adanya transparansi, akuntabilitas publik, partisipasi, efisiensi dan efektivitas serta penegakan hukum. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kepemimpinan yang transparan dan akuntabel agar berbagai kebijakan yang diimplementasikan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Dalam berbagai literatur, disebutkan bahwa terdapat 10 karakteristik pemerintahan untuk dapat menerapkan praktek *good governance*, yang salah satu karakteristiknya yaitu *accountability*. Melalui salah satu karakteristik ini, maka diwajibkan kepada seluruh pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat (*civil society*) bertanggung jawab kepada publik dan lembaga-lembaga atau *stakeholders*. Akuntabilitas ini tergantung pada organisasi dan sifat keputusan yang dibuat, apakah keputusan tersebut untuk kepentingan internal atau eksternal organisasi.

Akuntabilitas merupakan suatu istilah yang diterapkan untuk mengukur apakah seluruh potensi yang digunakan untuk menggerakkan organisasi telah digunakan secara tepat untuk tujuan yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan berpijak pada aturan dan tatanan dapat dibuktikan dengan melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Akuntabilitas digunakan juga bagi pemerintah untuk melihat efisiensi program, kegiatan bahkan keuangan, yang untuk mewujudkan hal itu maka perlu adanya *akuntabilitas keuangan*, merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan dan ketaatan

terhadap peraturan perundang-undangan. *Akuntabilitas manfaat*, yaitu memberi perhatian kepada hasil kegiatan-kegiatan pemerintah dan yang terakhir adalah *akuntabilitas procedural*, merupakan pertanggungjawaban mengenai apakah suatu prosedur penetapan dan pelaksanaan suatu kebijakan telah mempertimbangkan masalah moralitas, etika dan kepastian hukum. Dengan ketiga akuntabilitas tersebut maka pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintah akan terwujud begitu pula akan mengukur efisiensi pelaksanaan program, kegiatan hingga pengelolaan keuangannya.

Dalam konteks pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan daerah di negara ini, maka telah diatur mengenai mekanisme pertanggungjawaban pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam PP Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa pertanggungjawaban terdapat empat jenis yaitu pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat berupa laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang disebut LPPD, laporan yang disampaikan oleh pemerintah daerah kepada DPRD yang memuat hasil penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menyangkut pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah selama 1 tahun yang disebut dengan LKPJ dan yang terakhir disebut dengan RLPPD yaitu informasi yang disampaikan pemerintah daerah kepada masyarakat. Kebijakan ini sebagai wujud representasi dari transparansi dan akuntabilitas kepala daerah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang merupakan laporan pelaksanaan program dan kegiatan yang didasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 40 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Blitar Tahun 2022. Pelaksanaan RKPD tahun 2022 merupakan tahun keenam dalam RPJMD Kota Blitar 2021-2026 dengan visi **“Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat”**. Oleh karena itu, pencapaian kinerja dalam LKPJ tahun 2023 ini didasarkan pada target yang telah ditetapkan dalam dokumen RKPD Kota Blitar Tahun 2023 serta target RPJMD 2021 - 2026.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berkewajiban untuk mempertanggung-jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang telah dijabarkan dalam program, kegiatan dan sub kegiatan dalam

bentuk suatu laporan kinerja secara tertulis. Pelaporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam satu tahun anggaran dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran serta menjelaskan keberhasilan dan kegagalan kinerja yang dicapainya.

1.2 Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022.

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

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

1. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
4. pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
6. pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
7. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;

8. pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
9. pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
10. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
11. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
13. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
14. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
15. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

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

1. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan Badan meliputi perencanaan, mengkoordinasikan tugas pada bidang - bidang, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian, kearsipan dan administrasi keuangandipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Untuk menjalankan tugasnya, sekretaris menjalankan fungsi sebagai:

1. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah daerah;

2. pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja unit kerja secara terpadu;
3. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan Sekretariat;
4. fasilitasi dan pengkoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
5. pengkoordinasian dan penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
6. pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
7. pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
8. pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan Badan;
9. pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, pelaksanaan tata laksana serta mekanisme kerja perangkat daerah dan fasilitasi pengusulan produk hukum lainnya;
10. penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;
11. pengkoordinasian dan fasilitasi administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
12. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha badan;
13. fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK) dan Perubahan Penetapan Kinerja;
14. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
15. pengkoordinasian dan pelaksanaan penatausahaan keuangan;
16. fasilitasi pelaksanaan perbendaharaan belanja;
17. fasilitasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
18. fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

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

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja

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

1. perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional.

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

3. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan / atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan menjalankan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional;

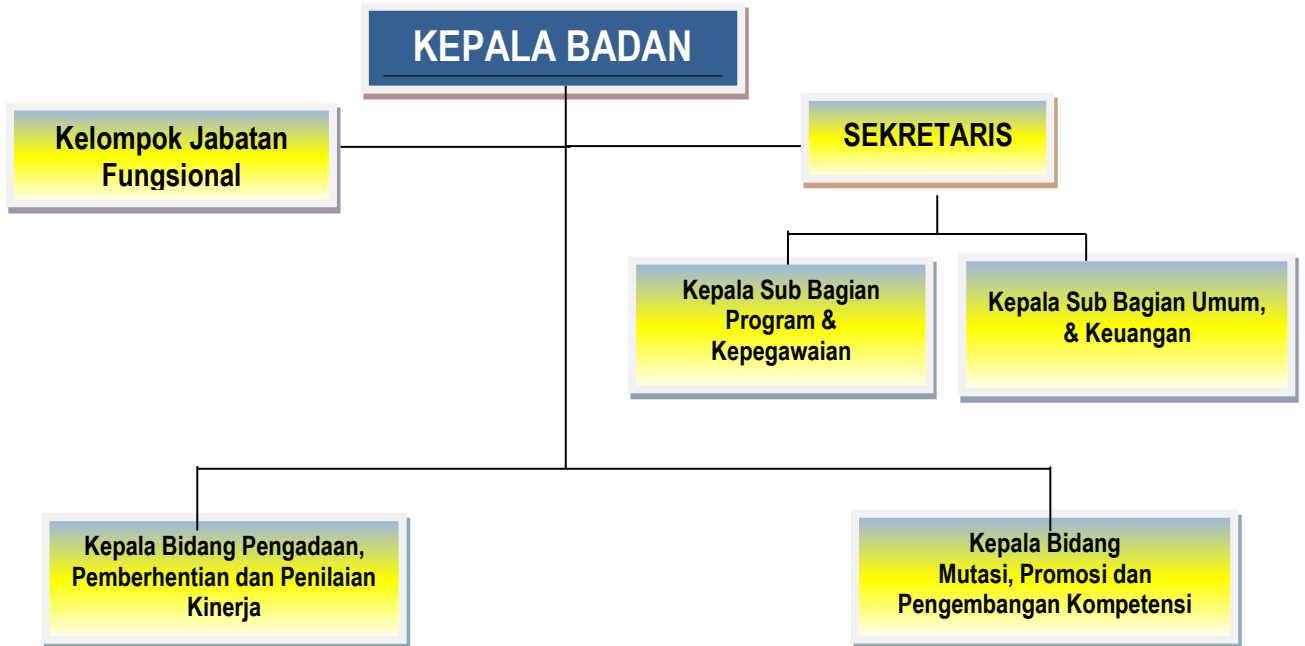
3. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
4. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
6. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
7. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

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

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

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

Gambar 1.1.
 Bagan Struktur Organisasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar



Sumber : Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022

1.3 Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan, Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional

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

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar didukung oleh 35 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

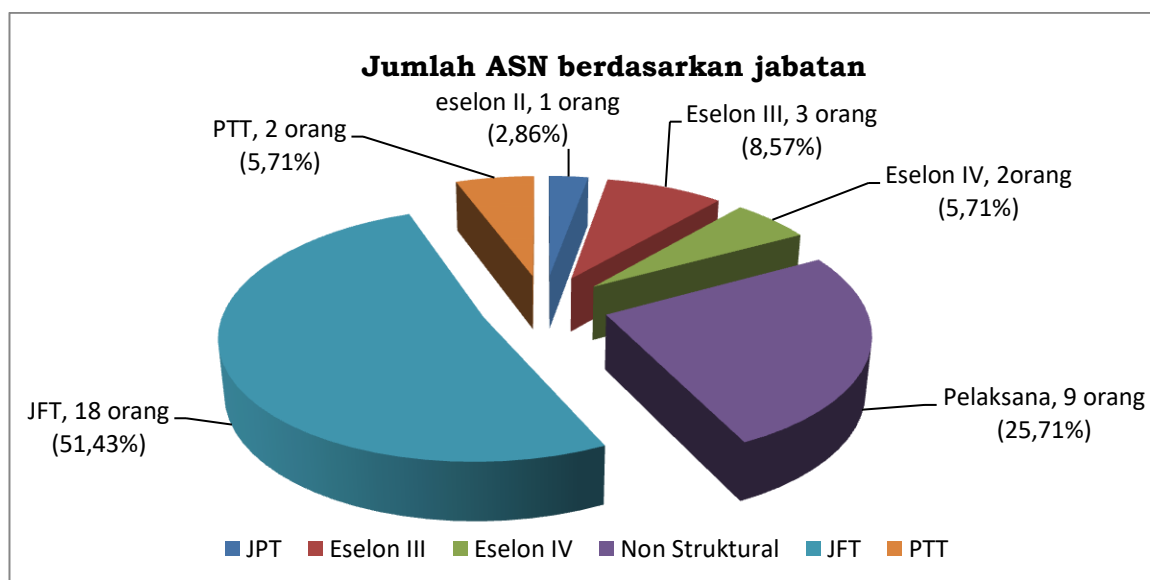
Tabel.1.1. Pegawai Berdasarkan Jabatan

| No | JABATAN | Jenis Kelamin (orang) | | |
|---------------------|----------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Laki - laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | JPT | 1 | - | 1 |
| 2 | Eselon III | 2 | 1 | 3 |
| 3 | Eselon IV | - | 2 | 2 |
| 4 | Non Struktural | 4 | 5 | 9 |
| 5 | JFT | 6 | 12 | 18 |
| 6 | PTT | 1 | 1 | 2 |
| Total Jumlah | | 14 | 21 | 35 |

Sumber: BKPSDM, 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dipimpin seorang JPT dengan 3 (tiga) orang Eselon III, yaitu Sekretaris, Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja. Adapun komposisi gender 40% laki-laki dan 60% perempuan.

Diagram 1.1. Jumlah ASN berdasarkan Jabatan



Adapun kualifikasi pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang disajikan dalam bentuk tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel.1.2. Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

| NO | Pendidikan | JUMLAH | | |
|--------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | L | P | Total |
| 1. | SD | 0 orang | 0 orang | 0 orang |
| 2. | SLTA | 1 orang | 4 orang | 5 orang |
| 3. | D.III | 1 orang | 6 orang | 7 orang |
| 4. | D.IV | 0 orang | 0 orang | 0 orang |
| 5. | S.1 | 9 orang | 10 orang | 19 orang |
| 6. | S.2 | 3 orang | 1 orang | 4 orang |
| JUMLAH | | 14 orang | 21 orang | 35 orang |

Sumber: BKPSDM, 2023

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Berdasarkan tabel diatas maka dapat kita analisa bahwa kualifikasi pendidikan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mayoritas memiliki ijazah strata 1 sebesar 57,14% diikuti Diploma III sebanyak 20% SLTA sebanyak 14,29% dan S2 sebanyak 8,57%

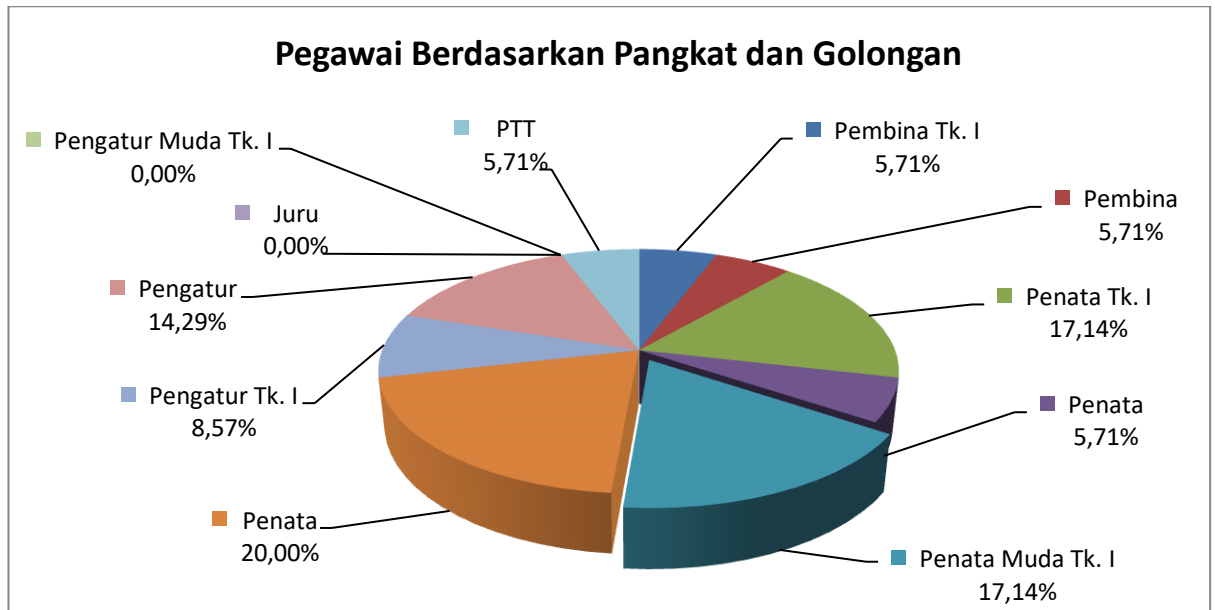
Adapun komposisi Pegawai berdasarkan Pangkat dan Golongan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebagai berikut:

Tabel.1.3. Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

| No | Pangkat | Golongan | JUMLAH | | |
|--------|---------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | L | P | Total |
| 1. | Pembina Tk. I | IV/b | 2 | - | 2 |
| 2. | Pembina | IV/a | 1 | 1 | 2 |
| 3. | Penata Tk. I | III/d | 2 | 4 | 6 |
| 4. | Penata | III/c | - | 2 | 2 |
| 5. | Penata Muda Tk. I | III/b | 1 | 5 | 6 |
| 6. | Penata | III/a | 4 | 3 | 7 |
| 7. | Pengatur Tk. I | II/d | 1 | 2 | 3 |
| 8. | Pengatur | II/c | 2 | 2 | 4 |
| 9. | Pengatur Muda Tk. I | II/b | - | - | - |
| 10. | Juru | I/c | - | - | - |
| 11. | PTT | - | 1 | 1 | 2 |
| JUMLAH | | | 14 | 21 | 35 |

Sumber: BKPSDM, 2023

Diagram 1.2 Pegawai berdasarkan Pangkat dan Golongan



Sumber : BKPSDM, 2023

Komposisi pegawai berdasarkan golongan ruang memiliki hubungan erat dengan komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dimana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian bahwa golongan ruang untuk pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA minimal golongan II/a sedangkan untuk pendidikan S1 minimal golongan ruang III/a.

Bila kita perhatikan tabel diatas, maka komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan golongan ruang didominasi oleh golongan III, hal ini berbanding lurus dengan jumlah pegawai berdasarkan pendidikan yang didominasi dengan pegawai berkualifikasi S1. Komposisi pegawai berdasarkan golongan ini mempengaruhi terhadap jumlah pegawai berdasarkan jabatannya baik itu administrator, jabatan pengawas maupun pelaksana.

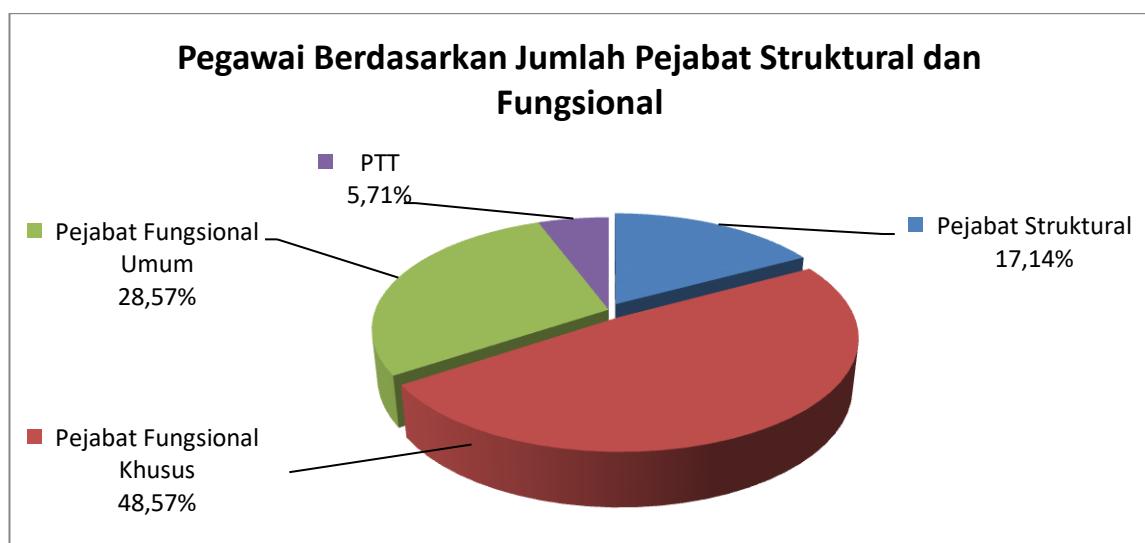
Di dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural. Jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun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

Tabel.1.4. Pegawai Berdasarkan Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional

| No | Jabatan | Jenis Kelamin | | Total |
|--------|---------------------------|---------------|----|-------|
| | | L | P | |
| 1. | Pejabat Struktural | 3 | 3 | 6 |
| 2. | Pejabat Fungsional Khusus | 5 | 12 | 17 |
| 3. | Pejabat Fungsional Umum | 5 | 5 | 10 |
| 4. | PTT | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 14 | 21 | 35 |

Sumber: BKPSDM 2023

Diagram 1.3. Pegawai berdasarkan Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional



Sumber : BKPSDM, 2023

Jumlah pejabat struktural yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar per 31 Desember 2023 berdasarkan tabel dan diagram diatas sejumlah 6 orang, pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Umum sejumlah 10 orang, Pejabat Fungsional Khusus mendominasi sebesar 48,57 % atau sejumlah 17 orang dan sisanya pelayanan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dibantu 2 orang PTT.

1.4 Maksud dan Tujuan

Disusunnya Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala Organisasi Perangkat Daerah ini dimaksudkan untuk:

1. Memberikan informasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar kepada Kepala Daerah;
2. Sebagai bahan penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Walikota Blitar akhir tahun anggaran 2023.

BAB II PERENCANAAN ORGANISASI

2.1. Rencana Strategis

Rencana Strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana Strategis sebagai dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021-2026. Rencana Strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026. Keselarasan Renstra BKPSDM Kota Blitar dengan RPJMD Kota Blitar Tahun 2021-2026 terkait dalam Misi-5 **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi, dengan tujuan Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi Berbasis Teknologi Informasi**. Dalam Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2021 - 2026 adalah **Meningkatnya Profesionalitas ASN**.

Tabel 2.1.1
 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Sumber: Renstra BKPSDM 2021-2026

2.2. Kondisi Sarana Prasarana

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar melaksanakan dua Urusan yaitu Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai serta pemenuhannya disesuaikan dengan analisa kebutuhan barang yang telah dibuat dan pemeliharannya dilakukan oleh pengurus barang.

Selama tahun 2023 terdapat pemenuhan sarana dan prasarana, baik dalam pengadaan maupun bersifat pemeliharaan aset. Menurut data neraca barang pada Simbada, sarana dan prasana yang dipergunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam kondisi baik dan memadai, secara garis besar jumlah sarana prasarana yang dimiliki sebagai berikut:

Tabel 1.5
Neraca Barang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

| Kode | Nama Bidang Barang | Keadaan Akhir 31 Desember 2023 | | |
|-------|-------------------------------|--------------------------------|-------------|-------------------------|
| | | Jumlah | Satuan | Nilai (Rp.) |
| 1 | ASET | 637 | Buah | 4.705.650.835,50 |
| 1 3 | ASET TETAP | 624 | Buah | 4.300.832.535,50 |
| 1 3 1 | TANAH | 0 | Buah | 0,00 |
| 1 3 2 | PERALATAN DAN MESIN | 623 | Buah | 4.297.132.535,50 |
| 1 3 3 | GEDUNG DAN BANGUNAN | 0 | Buah | 0,00 |
| 1 3 4 | JALAN, JARINGAN DAN IRIGASI | 1 | Buah | 3.700.000,00 |
| 1 3 5 | ASET TETAP LAINNYA | 0 | Buah | 0,00 |
| 1 3 6 | KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan | 0 | Buah | 0,00 |
| 1 5 | ASET LAINNYA | 13 | Buah | 404.818.300,00 |
| 1 5 2 | KEMITRAAN DENGAN PIHAK KETIGA | 0 | Buah | 0,00 |
| 1 5 3 | ASET TIDAK BERWUJUD | 13 | Buah | 404.818.300,00 |
| 1 5 4 | ASET LAIN-LAIN | 0 | Buah | 0,00 |
| | Total Aset | 637 | Buah | 4.705.650.835,50 |

Sumber: Simbada, 31 Desember 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tidak memiliki gedung sendiri, selama ini operasional kegiatannya dilakukan di gedung milik bersama yang dikuasai Sekretariat Daerah Kota Blitar. Sebagai pengampu dua urusan yaitu urusan kepegawaian dan urusan pendidikan dan pelatihan memerlukan ruangan - ruangan yang representative untuk menunjang dua urusan dimaksud.

2.3. Target Indikator Kinerja OPD dalam RKPD dan SPM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah. Target kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan RKPD Tahun 2023 sebagai berikut:

TABEL 2.3
Indikator Kinerja sebelum dan setelah Perubahan Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Kode | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab | | | | |
|------|--|--|---|--|--|--|----------------|------------------------|--|---------------|---------------|---------------|--------|
| | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | | | | | |
| | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | | | | | |
| 5 | | UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN | | | | | | | | | | | |
| 5 | 3 | KEPEGAWAIAN | | | | 15.298.682.334 | 14.269.317.334 | 13.950.074.373 | | | | | |
| 5 | 3 | 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 84,00 Indeks | 83,25 Indeks | 83,25 Indeks | 10.299.916.183 | 9.270.551.183 | 9.513.625.429 | BKPSDM | | |
| 5 | 3 | 1 | 2 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 21.936.444 | 21.936.444 | 16.936.444 | BKPSDM | |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 40 Dokumen | 10 Dokumen | 10 Dokumen | 5.185.568 | 5.185.568 | 5.185.568 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 6 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 32 Laporan | 8 Laporan | 8 Laporan | 16.750.876 | 16.750.876 | 11.750.876 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 8.006.081.384 | 8.006.081.384 | 8.007.865.484 | BKPSDM |

| Kode | | | | | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|------|---|---|---|----|--|--|----------------------------------|--|-----------------|----------------------|--------------------|------------------------|--|
| | | | | | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | |
| | | | | | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 212 Orang/bulan | 110 Orang/bulan | 110 Orang/bulan | 8,001,533,494 | 8.001.533.494 | 8.001.533.494 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 7 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 48 Laporan | 12 Laporan | 12 Laporan | 4.547.890 | 4.547.890 | 6.331.990 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 1.270.024.706 | 334.659.706 | 294.211.725 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | 12 Paket | 3 Paket | 3 Paket | 1.051.000.000 | 115.635.000 | 115.635.000 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 10 | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan | 40 Orang | 40 Orang | 40 Orang | 59.052.830 | 59.052.830 | 44.052.830 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 11 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- undangan | 29 Orang | 40 Orang | 40 Orang | 159.971.876 | 159.971.876 | 134.523.895 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 562.894.162 | 468.894.162 | 471.465.237 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 12 Paket | 3 Paket | 3 Paket | 19.438.314 | 19.438.314 | 23.044.689 | BKPSDM |

| Kode | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|-----------|---|--|----------------------------------|--|-------------|--------------------|--------------------|------------------------|--|
| | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | |
| | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | |
| 5 3 1 2 3 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | 4 Paket | 1 Paket | 1 Paket | 6.419.472 | 6.419.472 | 6.419.472 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 4 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 144 Paket | 36 Paket | 36 Paket | 42.890.000 | 42.890.000 | 41.069.000 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 5 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 12 Paket | 3 Paket | 3 Paket | 43.534.376 | 43.534.376 | 43.534.076 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 6 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan | 96 Dokumen | 24 Dokumen | 24 Dokumen | 6.600.000 | 6.600.000 | 7.386.000 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 9 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 180 Laporan | 60 Laporan | 60 Laporan | 444.012.000 | 350.012.000 | 350.012.000 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai kebutuhan | 100% | 100% | 100% | 80.183.196 | 80.183.196 | 303.628.496 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 5 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | 26 Unit | 12 Unit | 12 Unit | 40.183.196 | 40.183.196 | 82.328.496 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 6 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 30 Unit | 15 Unit | 15 Unit | 40.000.000 | 40.000.000 | 221.300.000 | BKPSDM |
| 5 3 1 2 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 198.416.000 | 198.416.000 | 198.416.000 | BKPSDM |

| Kode | | | | | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|------|---|---|---|---|--|--|----------------------------------|--|----------------|----------------------|----------------------|------------------------|--|
| | | | | | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | |
| | | | | | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 48 Laporan | 12 Laporan | 12 Laporan | 120.000.000 | 120.000.000 | 120.000.000 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 48 Laporan | 12 Laporan | 12 Laporan | 78.416.000 | 78.416.000 | 78.416.000 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | 100% | 100% | 100% | 160.380.291 | 160.380.291 | 221.102.043 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | 9 Unit | 9 Unit | 9 Unit | 63.580.836 | 63.580.836 | 124.319.988 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 6 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 92 Unit | 92 Unit | 92 Unit | 35.929.200 | 35.929.200 | 35.911.800 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 9 | Pemeliharaan/Reh abilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 60.870.255 | 60.870.255 | 60.870.255 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | 51,01% | 44.20 % | 44.20 % | 4.998.766.151 | 4.998.766.151 | 4.436.448.944 | BKPSDM |
| | | | | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | 94,66% | 90.16 % | 90.16 % | | | | |

| Kode | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab | | | | |
|------|--|---|----------------------------------|--|--|---|-----------|------------------------|--|---------------|---------------|---------------|--------|
| | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | | | | | |
| | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | | | | | |
| | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | 50,50% | 43.67 % | 43.67 % | | | | | | | | |
| | | Persentase data kepegawaian yang valid | 78,00% | 63% | 63% | | | | | | | | |
| | | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | 74,00% | 55% | 55% | | | | | | | | |
| | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | 91,58% | 91.18 % | 91.18 % | | | | | | | | |
| 5 | 3 | 2 | 2 | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase data kepegawaian yang dikelola | 95% | 95% | 95% | 2.068.423.315 | 2.068.423.315 | 1.528.541.823 | BKPSDM |
| | | | | | | Persentase layanan pensiun tepat waktu | 100% | 100% | 100% | | | | |
| | | | | | | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | 8,20% | 8% | 8% | | | | |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 4 Dokumen | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 30.640.424 | 30.640.424 | 30.640.424 | BKPSDM |

| Kode | | | | | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|------|---|---|---|----|--|---|----------------------------------|--|------------|--------------------|--------------------|------------------------|--|
| | | | | | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | |
| | | | | | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 4 Dokumen | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 1.482.454.096 | 1.482.454.096 | 950.547.426 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 6 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 48 Dokumen | 12 Dokumen | 12 Dokumen | 72,339,255 | 72.339.255 | 67.575.555 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 8 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga | 1 Lembaga | 1 Lembaga | 350.000.000 | 350.000.000 | 350.000.000 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 10 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 80.545.080 | 80.545.080 | 86.745.030 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 11 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 48 Dokumen | 12 Dokumen | 12 Dokumen | 52,444,460 | 52.444.460 | 43.033.388 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase ASN yang ditempatkan | 70% | 70% | 70% | 818.210.625 | 818.210.625 | 865.010.625 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 16 Dokumen | 4 Dokumen | 4 Dokumen | 818.210.625 | 818.210.625 | 865.010.625 | BKPSDM |
| 5 | 3 | 2 | 2 | | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | 5.5 % | 5.5 % | 5.5 % | 1.816.413.695 | 1.816.413.695 | 1.748.528.150 | BKPSDM |
| | | | | | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi | 7% | 7% | 7% | | | | |

| Kode | Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target Akhir Periode RPJMD | Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan | | | | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|----------------|---|---|----------------------------------|--|---------------|--------------------|--------------------|------------------------|--|
| | | | | Target 2023 | | Pagu Indikatif | | | |
| | | | | Semula | Menjadi | RKPD 2023 | APBD 2023 | RKPD 2023 Perubahan | |
| 5 3 2 2 1 | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | 1.000 Orang | 250 Orang | 250 Orang | 352.685.567 | 352.685.567 | 352.685.567 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 5 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 4 Dokumen | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 1.196.634.774 | 1.196.634.774 | 1.128.749.229 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 7 | Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | 4 Laporan | 1 Laporan | 1 Laporan | 8.785.138 | 8.785.138 | 8.785.138 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 8 | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | 31 Orang | 16 Orang | 16 Orang | 258.308.216 | 258.308.216 | 258.308.216 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | 90,36% | 91,66% | 91,66% | 295.718.516 | 295.718.516 | 294.368.346 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 2 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 8 Laporan | 2 Laporan | 2 Laporan | 88.746.057 | 88.746.057 | 121.631.556 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 4 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 800 Orang | 200 Orang | 200 Orang | 92.736.511 | 92.736.511 | 90.437.111 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 7 | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 720 Orang | 160 Orang | 160 Orang | 90.282.204 | 90.282.204 | 64.809.968 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 8 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 48 Laporan | 12 Laporan | 12 Laporan | 17.489.711 | 17.489.711 | 17.489.711 | BKPSDM |
| 5 3 2 2 9 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 8 Dokumen | 2 Dokumen | 2 Dokumen | 6.464.033 | 6.464.033 | 0 | BKPSDM |

BAB III

PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH WAJIB, PILIHAN, PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN

3.1 Tujuan

Tahun 2023 merupakan tahun kedua pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021 – 2026, yang menjadi tahun peningkatan kualitas reformasi birokrasi dan pelayanan publik dengan tema: ***Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Normalisasi Ekonomi Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel, Profesional Berbasis Teknologi Informasi.***

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mengemban tema pelayanan publik dan tata kelola mengarah pada isu strategis daerah dalam pemantapan penerapan *good governance* dan pelayanan prima berbasis teknologi informasi. Dan berupaya dalam pencapaian misi 5 RPJMD “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi”, maka peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang baik, bersih, profesional dengan pelayanan publik memenuhi harapan pengguna layanan menjadi penekanan pada tahun 2023 ini.

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi, sedangkan Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal – hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai. Adapun tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah ***“Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”***

Tabel 3.1
Realisasi Tujuan Renstra 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Tujuan | Indikator Kinerja Perangkat Daerah | Rumus perhitungan | Satuan | Target | Realisasi | % | Interpretasi capaian Tujuan |
|----------------------------------|------------------------------------|---|--------|--------|-----------|-------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Meningkatnya profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | Hasil penghitungan indeks profesional ASN ditahun berkenaan | Indeks | 80,20 | 70,89 | 88,39 | nilai capaian Indeks Profesionalitas ASN kategori rendah. |

Sumber: BKPSDM, 2023

Pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN (IP ASN) diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019. Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Pertama, dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal. Dimensi Kedua yaitu Kompetensi digunakan untuk mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti ASN dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Ketiga, Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasar perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi keempat adalah dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Besaran Komponen IP ASN sebagai berikut: (1) Kualifikasi sebesar 25%; (2) Kinerja sebesar 30%; (3) kompetensi sebesar 40%; dan Disiplin sebesar 5%.

Penilaian IP ASN tahun 2023 diperoleh dari aplikasi SIASN, sesuai Surat Kepala Kantor Regional II Surabaya Nomor 675/B-AK.04/SD/KR.II/2023 Tanggal 25 Oktober 2023 Perihal Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya adalah 70,89 dengan kategori Rendah. Dari capaian tersebut dapat diuraikan dari empat dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi sebesar 20,54 dari nilai maksimal 25, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang memiliki pendidikan kurang dari persyaratan dalam jabatan (nilai dimensi kualifikasi kurang dari 20) adalah sebanyak 135 orang atau 5,40% dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).
2. Dimensi kompetensi sebesar 20,35 dari nilai maksimal 40, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang pelatihan teknisnya kurang dari 20 JP (nilai dimensi kompetensi kurang dari 30) pada tahun penilaian adalah sebanyak 1829 orang atau 73,19% dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).
3. Dimensi Kinerja sebesar 25 dari nilai maksimal 30, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang memiliki nilai kinerja/SKP ASN Baik sebanyak 2495 orang (99,84%) dan hanya 3 orang dengan kategori Sangat Baik, serta 1 orang tidak mengumpulkan SKP dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).
4. Dimensi disiplin sebesar 5 dari nilai maksimal 5 atau telah merupakan nilai tertinggi, bahwa tidak ada ASN yang dikenai hukuman disiplin dalam 1 tahun terakhir.

3.2 Sasaran

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar, memiliki **tujuan Renstra** *Meningkatnya Profesionalitas ASN* dengan tiga **sasaran Renstra** antara lain:

1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik
2. Meningkatnya Kompetensi ASN
3. Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah

Tabel 2.1.2
Capaian Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Sasaran | Indikator Sasaran | Formulasi | Target 2023 | Realisasi 2023 |
|--|--|--|-------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meningkatnya Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh pada tahun n | 80,20 | 70,89 |
| Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik | Indeks Sistem Merit | Nilai Indeks Sistem Merit yang diperoleh pada tahun n | 270 | 271,50 |
| Meningkatnya Kapasitas ASN | Persentase ASN yang Mengikuti Diklat Struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan Kapasitas ASN | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN / Jumlah ASN x 100% | 13,20% | 75,91% |
| Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah yang diperoleh di tahun n | A (86,35) | A (85,49) |

Sumber: BKPSDM, 2023

Dari tabel diatas Sasaran Renstra ***“Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik”*** dengan indikator Indeks Sistem Merit, penerapan Sistem Dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang telah dilakukan penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai 271,50 atau kategori III (Baik). Adapun Penilaian Sistem Merit mencakup 8 (delapan) aspek:

1. Perencanaan Kebutuhan (10%)
2. Pengadaan (10%)
3. Pengembangan Karier (30%)
4. Promosi dan Mutasi (10%)
5. Manajemen Kinerja (20%)
6. Penghargaan, Penggajian dan Disiplin (10%)
7. Perlindungan dan Pelayanan (4%)
8. Sistem Informasi (6%)

Untuk Sasaran ***Meningkatnya Kapasitas ASN*** dengan indikator Persentase ASN yang Mengikuti Diklat Struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan

Kapasitas ASN Capaian nilai merit tahun 2023 sebesar 271,5 dari target 270 atau tercapai 100%. Dari 8 dimensi penilaian dapat dirinci sebagai berikut :

1. Dimensi Perencanaan Kebutuhan, dari dimensi ini diperoleh nilai 40, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK. Peta dan rencana kebutuhan tersebut ada didalam e-formasi Menpan RB dan eformasi Pemerintah Kota Blitar di aplikasi SIKOI. Sudah ditetapkan dalam bentuk Keputusan Walikota Blitar tentang Peta Jabatan PNS Pemerintah Kota Blitar, dan beberapa lampiran peta jabatan.
 - Data Kepegawaian tersedia, sudah dikelola berbasis teknologi, sudah diperbarui secara berkala (real time) dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (kinerja, disiplin) dalam sistem informasi kepegawaian. Tersedia aplikasi e-kinerja dalam aplikasi SIKOI. Dan sudah sesuai dengan standar BKN dan terhubung dengan SIAP. SIKOI merupakan aplikasi yg memuat data kinerja yang dirinci dari penilaian harian, bulanan. Selain itu juga tersedia data hukuman disiplin di dalamnya. SIKOI sudah menggunakan single login (single sign on /SSO).
 - Tersedia data pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun ke depan yang dirinci menurut pangkat, jabatan, pendidikan terakhir dan unit kerja, dan diperbaharui secara berkala (real time) serta terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian. Di dalamnya, data sudah diperbarui secara otomatis.
 - Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN yang dirinci menurut nama jabatan melalui pengadaan Calon PNS maupun pengisian dari PPPK.
2. Dimensi Pengadaan, dari dimensi ini diperoleh nilai 38, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan, yang terlihat pada e-formasi Menpan RB dan SIKOI dan Keputusan Menpan

RB tentang kebutuhan pegawai ASN di lingkungan Kota Blitar berdasarkan anjab abk dan BUP.

- Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten. Berbentuk keputusan Wali Kota Blitar tentang panitia seleksi penerimaan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (2018 dan 2021) belum berupa kebijakan yang berbentuk Peraturan Walikota.
 - Pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS dilakukan secara terbuka dan transparan.
 - Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar telah dilakukan 6-12 bulan setelah pengangkatan CALON PNS. BKPSDM bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Jawa Timur untuk penyelenggaraan LATSAR CPNS.
 - 90% - 100% pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar, hal ini terlihat dari SK Jabatan sesuai dengan jabatan yang dilamar.
3. Dimensi Pengembangan Karir, dari dimensi ini diperoleh nilai 52,5, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Belum ada Peraturan Walikota Blitar tentang Standar Kompetensi jabatan dengan lampiran formulir SKJ untuk JPT, Administrator dan Pengawas. SKJ JPT Pratama sudah ditetapkan melalui Perwali. Untuk Administrator dan Fungsional sedang disusun.
 - Bukti yang dilampirkan yaitu profil pegawai yang terdiri dari data pribadi, riwayat pangkat, riwayat jabatan, riwayat pelatihan/seminar, belum menampilkan profil pegawai berdasarkan kompetensinya. Terdapat rekapitulasi hasil penilaian kompetensi manajerial untuk JPT, Administrator dan Pengawas yang bekerjasama dengan LP3T Universitas Airlangga Surabaya.
 - Hasil penilaian kompetensi untuk jabatan struktural, dimana dalam hasil assessment tersebut menunjukkan adanya posisi masing-masing pegawai dalam talent pool. Namun belum terdapat talent pool secara keseluruhan di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang dapat mengelompokkan talent dari setiap level jabatan. Kurang komponen penilaian kinerja dalam penyusunan talent pool

- Belum tersedia rencana suksesi untuk seluruh pegawai, rekapitulasi hasil penilaian kompetensi untuk jabatan struktural. Kemudian hasil dari penilaian kompetensi tersebut diranking dari yang tertinggi sampai yang terendah. Bukti tersebut belum dapat dikatakan sebagai rencana suksesi, karena tidak ada penilaian kinerja yang menjadi salah satu pertimbangan untuk mendapatkan calon kandidat
 - Kesenjangan belum ada hanya merupakan Perjanjian kinerja dan laporan kinerja triwulan, yang tidak terdapat analisis kesenjangan kinerja. Namun dalam penilaian kinerja setiap bulanya, atasan dapat memberikan feedback atas kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Sudah meminta data rekap penilaian kinerja ke masing - masing OPD. Namun belum dievaluasi dan dianalisis kesenjangan nya.
 - Belum memiliki strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang yang tertuang dalam Renstra instansi, yang menunjukkan ketersediaan anggaran untuk pengembangan pegawai.
 - Pengajuan peserta pelatihan berdasarkan kebutuhan (pengajuan) dari masing-masing OPD. Belum mempertimbangkan penilaian kompetensi dan kinerja.
 - Sudah dilaksanakan magang yaitu dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Blitar ke Arsip Nasional RI. Namun, belum dapat menunjukkan apakah program magang ini sudah dilaksanakan secara terjadwal berkelanjutan.
 - Sehingga belum dapat dikatakan kegiatan ini sebuah coaching dan mentoring untuk pegawai guna meningkatkan kompetensi pegawai.
 - Sedang menyusun draft Perwali tentang Pengembangan Kompetensi, di dalamnya terdapat program mentoring. Untuk Coaching belum dilaksanakan.
4. Dimensi Promosi dan Mutasi, dari dimensi ini diperoleh nilai 20, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Sudah menyusun draft Peraturan Walikota Blitar tentang Pedoman Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Dimana alur pola karir dibagi menjadi dua yaitu alur karir secara reguler dan secara fast track yang didasarkan dengan masa kerja, pendidikan, usia dan kepangkatan, namun belum dilaksanakan/diimplementasikan secara penuh.

- Sudah mempunyai Peraturan Walikota Blitar No, 13 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengisian JPT Pratama secara terbuka di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar namun belum mengacu pada talent pool.
 - Pengisian JPT sudah dilaksanakan secara terbuka dan berkoordinasi dengan KASN, sedangkan untuk pengisian jabatan administrator dan pengawas melalui tim penilai kinerja, belum mempertimbangkan hasil assessment.
 - Sedangkan promosi ke administrator dan pengawas sudah mempertimbangkan hasil assesment dan penilaian kinerja
5. Dimensi Manajemen Kinerja, dari dimensi ini diperoleh nilai 62,5, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Sudah menyusun kontrak kerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari rencana strategis organisasi. Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai. Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerjanya. Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Hasil penilaian kinerja sudah menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool.
 - Proses promosi dan mutasi pegawai, dilakukan melalui tim penilai kinerja. Hasil penilaian kinerja belum menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool.
6. Dimensi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, dari dimensi ini diperoleh nilai 27,5, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Peraturan Walikota Blitar No. 19/2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS dan tangkap layar aplikasi e-kinerja. Berdasarkan bukti tersebut, perhitungan TPP yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Blitar berdasarkan SKP 60% dan Perilaku Kerja 40%.
 - Belum terdapat kebijakan atau program pemberian penghargaan yang dilakukan internal oleh Pemerintah Kota Blitar. Sudah pernah

memberikan penghargaan untuk pegawai berprestasi (pensiun sampai selamat).

- Peraturan Walikota Blitar No. 8 Tahun 2017 tentang Kode Etik PNS di lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Namun belum terdapat bentuk sosialisasi atau penegakan dan peraturan tersebut, hanya berupa tangkap layar yang menunjukkan bahwa peraturan kode etik sudah di upload dalam Web BKPSDM Pemerintah Kota Blitar. Sampai saat ini belum ada kasus pelanggaran, meskipun penegakan sudah dilaksanakan.
 - Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP), terdapat data hukuman pegawai dan detail dari biodata surat laporan dan penindakannya.
7. Dimensi Perlindungan dan Pelayanan, dari dimensi ini diperoleh nilai 12, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Pemerintah Kota Blitar sudah mempunyai program perlindungan hukum yang melekat pada tugas dan fungsi bagian hukum. Ada beberapa program perlindungan untuk pegawai yg sudah dilakukan salah satunya adalah santunan untuk pegawai yang rumahnya kurang layak huni, santunan kesehatan (KORPRI) Kemudian tersedia program untuk memasuki masa pensiun.
 - Pelayanan kepegawaian di Pemerintah Kota Blitar belum sepenuhnya dilakukan melalui sistem, pegawai dapat mendownload data data yang diperlukan, namun dapat juga melakukan manual. Dalam SIMPEG BKPSDM Kota Blitar terdapat menu pelayanan kepegawaian yang terdiri dari Kenaikan Pangkat, Pensiun, Izin Belajar dan Tugas Belajar. Untuk Kenaikan Gaji Berkala, pangkat sudah diproses secara paper less, semuanya dilakukan melalui SIKOI.
8. Dimensi Sistem Informasi, dari dimensi ini diperoleh nilai 19, dari hasil evaluasi per sub dimensi dapat diambil kesimpulan bahwa:
- Kota Blitar sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian dengan menyajikan data real time, namun sedang dalam proses integrasi dengan sistem lainnya dengan nama SIKOI (Sistem Informasi Kepegawaian Online dan Terintegrasi), dimana dalam

sistem tersebut terdapat E-kinerja, e-master, e-cuti, selter JPT dan layanan kepegawaian lain, yang nantinya akan terus dikembangkan.

- Pemerintah Kota Blitar sudah memanfaatkan assessment center untuk penilaian kompetensi pada level JPT, Administrator dan Pengawas. Sudah dilakukan asesment untuk tiap level jabatan.

Dari kedelapan dimensi tersebut nilai capaian dimensi ketiga yaitu pengembangan karir merupakan nilai yang paling kecil yaitu dari nilai maksimal 130 hanya tercapai 52,5. Lebih spesifik lagi maka belum tercapai 100% terpenuhi salah satunya karena SK jabatan administrasi dan pelaksana, Manajemen Talenta yang terintegrasi dengan SIKOI (realtime) termasuk didalamnya belum ada, talent pool untuk seluruh ASN, analisis kesenjangan kinerja, pemanfaatan talent pool untuk pola karir dan rencana suksesi.

Untuk Sasaran Administrasi Umum ***“Meningkatnya Kapasitas ASN”*** dengan indikator Persentase ASN yang Mengikuti Diklat Struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan Kapasitas ASN dengan target sebesar 13,02% terealisasi sebesar 75,91% tercapai 583,03%. Capaian indikator persentase ASN yang mengikuti Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas ASN tercapai sebesar 75,91% dari target sebesar 13,02% atau tercapai sebesar 583,04%. Capaian ini paling besar diperoleh dari kegiatan pengembangan kompetensi nonklasikal BK CorpU, baik dari Webinar Kolabjar Asik, bimbingan teknis, sosialisasi, orientasi dan *coaching clinic*. Jumlah/frekuensi kegiatan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Blitar melalui aplikasi SMEDI SIKOI sebanyak 17 kegiatan, pelatihan difasilitasi BPSDM Provinsi Jawa Timur baik pelatihan kepemimpinan, fungsional dan teknis sebanyak 6 kegiatan, pengembangan kompetensi lain melalui LMS LANRI (orientasi MOOC PPPK) 2 kegiatan, ditambah lagi dengan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh perangkat daerah berupa, sosialisasi, workshop, bimbingan teknis, studi banding dan peningkatan kapasitas berupa outbound.

Untuk Sasaran Administrasi Umum ***“Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah”*** dengan indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah tercapai nilai A sesuai target, dengan nilai capaian lebih tinggi dari tahun lalu. Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada tahun 2023 adalah 85,49 dari target 86,35 dengan tingkat capaian 99,00%.

3.3 Program dan Kegiatan

Dalam rangka melaksanakan Visi, Misi Kota Blitar di bidang kepegawaian serta tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menguraikan dalam 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan.

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan;
- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan;
- Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, terbagi menjadi 3 (tiga) sub kegiatan;
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, terbagi menjadi 6 (enam) sub kegiatan;
- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan;
- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan;
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terbagi menjadi 3 (tiga) sub kegiatan.

2. Program Kepegawaian Daerah

- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, terbagi menjadi 6 (enam) sub kegiatan;
- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan;
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, terbagi menjadi 4 (empat) sub kegiatan;
- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, terbagi menjadi 4 (empat) sub kegiatan;

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan.

Adapun secara garis besar uraian mengenai rekapitulasi program dan kegiatan yang menggambarkan jumlah program dan jumlah kegiatan, dapat dikemukakan sebagaimana sebagai berikut:

Tabel 3.3
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|---|--|-------------|----------------|
| KEPEGAWAIAN | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 83,25 |
| | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar | % | 100 |
| | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Dokumen | 10 |
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan | 8 |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | % | 100 |
| | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Orang/bulan | 110 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|--|--|---------|----------------|
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan | 12 |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | % | 100 |
| | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Paket | 3 |
| | Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan | Orang | 40 |
| | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- undangan | Orang | 40 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | % | 100 |
| | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Paket | 3 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|---|--|----------|----------------|
| | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Paket | 1 |
| | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Paket | 36 |
| | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Paket | 3 |
| | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan | Dokumen | 24 |
| | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Laporan | 60 |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai kebutuhan | % | 100 |
| | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Unit | 12 |
| | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Unit | 15 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|---|--|---------|----------------|
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | % | 100 |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan | 12 |
| | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Laporan | 12 |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | % | 100 |
| | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Unit | 9 |
| | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Unit | 92 |
| | Pemeliharaan/Reh abilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | 1 |
| | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | % | 44,20 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|--|--|--------|----------------|
| | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | % | 90,16 |
| | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | % | 43,67 |
| | | Persentase data kepegawaian yang valid | % | 63,00 |
| | | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | % | 55,00 |
| | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | % | 91,18 |
| | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase data kepegawaian yang dikelola | % | 95 |
| | | Persentase layanan pensiun tepat waktu | % | 100 |
| | | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | % | 8 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|--|--|----------|----------------|
| | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Dokumen | 1 |
| | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Dokumen | 1 |
| | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen | 12 |
| | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Lembaga | 1 |
| | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Dokumen | 1 |
| | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Dokumen | 12 |
| | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase ASN yang ditempatkan | % | 70 |
| | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen | 4 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------|---|---|---------|----------------|
| | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | % | 5,5 |
| | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi | % | 7 |
| | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Orang | 250 |
| | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Dokumen | 1 |
| | Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Laporan | 1 |
| | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Orang | 16 |
| | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | % | 91,66 |
| | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Laporan | 2 |

| Urusan Pemerintahan | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja |
|---------------------------------|---|--|----------|----------------|
| | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Orang | 200 |
| | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Orang | 160 |
| | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Laporan | 12 |
| | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | Dokumen | 2 |
| PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | % | 96,70 |
| | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | % | 1,2 |
| | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Orang | 109 |

Sumber : BKPSDM, 2023

3.4 Capaian Kinerja Program sesuai dengan Target Kinerja yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Blitar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah dengan (tiga) program yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Urusan Kepegawaian dijabarkan dalam Program Kepegawaian, sedangkan urusan pendidikan dan pelatihan dijabarkan dalam Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.4.1 Capaian Kinerja Program sesuai dengan Target Kinerja yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Capaian Program Kepegawaian memiliki 6 (enam) indikator kinerja, antara lain: (1.) Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan dengan target 55% terealisasi 52% atau tercapai 94,55% yang diperoleh dari jumlah eksisting ASN Pelaksana, Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional Terampil; (2) Persentase data kepegawaian yang valid tercapai 150,79%, diperoleh dari updating data dari perubahan e-master; (3) Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi, diperoleh 91,19% dari nilai target 91,18% terealisasi 83,15%; (4) Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 tercapai 102,04% dari target 90,16% terealisasi 92,00%. Untuk indikator SKP tersebut karena adanya perubahan aturan pengelolaan kinerja pegawai yang awalnya dari PP Nomor 46 Tahun 2011 menjadi PP Nomor 30 Tahun 2019 kemudian terbit pengelolaan kinerja sesuai PerMenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022. Beberapa perubahan aturan dan kebijakan tersebut berpengaruh pada pemahaman ASN dalam menyusun melaporkan SKP nya kepada BKPSDM; (5) Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi, tercapai 118,89% dari target yang ditetapkan 43,67% terealisasi 51,92%. Capaian yang tinggi ini karena beberapa inovasi pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BKSDM untuk memfasilitasi melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi baik dilakukan secara mandiri, pola kontribusi dengan pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan, baik klasikal maupun online sampai blended learning; (6) Persentase ASN tenaga fungsional

bersertifikat kompetensi tercapai 42,10% atau dari target 44,20% terealisasi sebesar 18,61%.

Capaian **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia** dengan indikator Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah, tercapai 98,17%. Dari target sebesar 96,70% teralisasi 94,93% hal tersebut didorong oleh kesadaran ASN untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jenjang pendidikan formal. Capaian Kinerja **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota** dengan indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tercapai 104,59% atau dengan nilai IKM 87,07. Program ini menunjang seluruh kelancaran kegiatan operasional Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

Adapun Capaian Kinerja Program sesuai Perjanjian Kinerja Eselon III dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.4.1
Capaian Kinerja Program sesuai dengan Target Kinerja yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar

| No | Program | Sasaran Kinerja Program sesuai Perjanjian Kinerja | Indikator Kinerja Program | Target Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja | | Realisasi Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja | Tingkat Capaian Realisasi Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja | Ket |
|----|--|---|--|--|--------------|---|---|-----|
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Program Kepegawaian Daerah | Meningkatnya Kualitas Sistem Kepegawaian Daerah | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | % | 55,00 | 52,00 | 94,55% | |
| | | | Persentase data kepegawaian yang valid | % | 63,00 | 95,00 | 150,79% | |
| | | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | % | 91,18 | 83,15 | 91,19% | |
| | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | % | 90,16 | 92,00 | 102,04% | |
| | | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | % | 43,67 | 51,92 | 118,89% | |
| | | | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | % | 44,20 | 18,61 | 42,10% | |
| 2 | Program pengembangan SDM | Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | % | 96,70 | 94,93 | 98,17% | |
| 3 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | Meningkatnya Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat | Nilai | Baik (83,25) | Baik (87,07) | 104,59% | |

Sumber: BKPSDM, 2023.

3.4.2 Capaian Kinerja Program sesuai dengan Target Kinerja yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021-2026

Sesuai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada Tahun Anggaran 2023 memiliki 3 (tiga) Program dengan 8 (delapan) indikator program, 12 (dua belas) kegiatan dengan 15 (lima belas) indikator kegiatan, 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan dengan 36 (tiga puluh enam) indikator sub kegiatan. Untuk mengetahui capaian pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 3.4.2
Capaian Kinerja Program sesuai dengan Target Kinerja yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021-2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar

| Program | Sasaran Kinerja Program sesuai Perjanjian Kinerja | Indikator Kinerja Program | Target Kinerja Program 2026 | | Realisasi Capaian Kinerja | Tingkat Capaian Kinerja Program | Ket |
|--|---|--|-----------------------------|-------|---------------------------|---------------------------------|-----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 | 7 |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah | Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) | % | 84 | 87,07 | 103,65% | |
| PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah | Persentase Peningkatan Pemenuhan Pegawai Sesuai Kebutuhan | % | 74 | 52,00 | 70,27% | |
| | | Persentase Peningkatan Data Kepegawaian yang Valid | % | 78 | 95,00 | 121,80% | |
| | | Persentase peningkatan ASN Tenaga Fungsional bersertifikat kompetensi | % | 51,01 | 18,61 | 36,48% | |
| | | Persentase Peningkatan ASN yang memiliki Penilaian Prestasi Kinerja Minimal 80 | % | 94,66 | 92,00 | 97,19% | |
| | | Persentase Peningkatan Penempatan Jabatan Sesuai Kompetensi | % | 91,58 | 83,15 | 90,80% | |
| | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | % | 50,50 | 51,92 | 102,81% | |
| PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Meningkatnya Pengembangan SDM | Peningkatan Persentase ASN dengan Pendidikan Tinggi dan Menengah | % | 96,85 | 94,93 | 98,02% | |

Sumber: BKPSDM, 2023

3.5. Capaian Kinerja Keluaran masing-masing Kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD sesuai dengan Urusan Pemerintahan

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun 2023 secara kinerja terealisasi sangat baik namun secara anggaran hanya tercapai 87,36%. Adapun capaian realisasi kinerja dan anggaran dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.5.1.

3.5.1 Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD Tahun 2023

Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 12 (dua belas) kegiatan yang terbagi dalam 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan. Dari sebelas kegiatan terdapat 15 (lima belas) indikator kegiatan. Dengan capaian realisasi kinerja dan anggaran dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.5.1 sebagai berikut:

Tabel 3.5.1
Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Urusan Pemerintah an | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|----------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|------------------|--|------------------|--|--------|--------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Urusan Kepegawaian | BKPSDM | | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 83,25 | 9.546.367.212,00 | 87,07 | 9.129.279.310,00 | 104,59% | 95,63% | | | |
| | | | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar | % | 100 | 16.936.444,00 | 100 | 16.193.100,00 | 100,00% | 95,61% | | | |
| | | | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Dokumen | 10 | 5.185.568,00 | 10 | 4.454.300,00 | 100,00% | 85,90% | Efisiensi anggaran | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan | 8 | 11.750.876,00 | 8 | 11.738.800,00 | 100,00% | 99,90% | | | |
| | | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | % | 100 | 7.962.365.485,00 | 100 | 7.696.124.866,00 | 100,00% | 96,66% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|-------------|-----------------------------|-----------------------|--|-----------------------|--|---------------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Orang/bulan | 108 | 7.956.033.495,00 | 108 | 7.690.055.866,00 | 100,00% | 96,66% | - Anggaran Pensiun dan Uang Duka PTT tidak terpakai - Pemberian TPP sesuai dengan prestasi kerja ASN | Tetap dianggarkan sesuai ketentuan | |
| | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Laporan | 12 | 6.331.990,00 | 12 | 6.069.000,00 | 100,00% | 95,85% | | | |
| | | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | % | 100 | 294.211.725,00 | 100 | 245.090.904,00 | 100,00% | 83,30% | | | |
| | | | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Paket | 3 | 115.635.000,00 | 3 | 114.100.000,00 | 100,00% | 98,67% | | | |
| | | | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Orang | 40 | 44.052.830,00 | 40 | 42.980.000,00 | 100,00% | 97,56% | - Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|--------|-----------------------------|-----------------------|--|-----------------------|--|---------------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Orang | 40 | 134.523.895,00 | 40 | 88.010.904,00 | 100,00% | 65,42% | - Efisiensi anggaran (belanja riil lebih rendah dari harga di DPA) - Pemberian Honor Narsum menyesuaikan standar Harga dalam Perpres 33 Tahun 2020 | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | % | 100 | 549.799.237,00 | 100 | 530.079.950,00 | 100,00% | 96,41% | | | |
| | | | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Paket | 3 | 23.044.689,00 | 3 | 22.949.600,00 | 100,00% | 99,59% | | | |
| | | | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Paket | 1 | 6.419.472,00 | 1 | 4.924.800,00 | 100,00% | 76,72% | - Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Paket | 36 | 41.069.000,00 | 28 | 26.482.500,00 | 77,78% | 64,48% | | | |
| | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Paket | 3 | 43.534.076,00 | 3 | 42.044.000,00 | 100,00% | 96,58% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-----------------------|--|-----------------------|--|---------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | Dokumen | 24 | 7.386.000,00 | 24 | 7.200.000,00 | 100,00% | 97,48% | | | |
| | | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Laporan | 84 | 428.346.000,00 | 84 | 426.479.050,00 | 100,00% | 99,56% | | | |
| | | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai kebutuhan | % | 100 | 315.673.349,00 | 100 | 289.885.000,00 | 100,00% | 91,83% | | | |
| | | | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Unit | 72 | 82.328.496,00 | 72 | 69.145.000,00 | 100,00% | 83,99% | Menyesuaikan standar harga produk | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Unit | 17 | 233.344.853,00 | 17 | 220.740.000,00 | 100,00% | 94,60% | Menyesuaikan standar harga produk | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | % | 100 | 186.300.000,00 | 100 | 183.249.174,00 | 100,00% | 98,36% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan | 12 | 120.000.000,00 | 12 | 119.500.000,00 | 100,00% | 99,58% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Laporan | 12 | 66.300.000,00 | 12 | 63.749.174,00 | 100,00% | 96,15% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|--------|-----------------------------|------------------|--|------------------|--|--------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | % | 100 | 221.080.972,00 | 100 | 168.656.316,00 | 100,00% | 76,29% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Unit | 9 | 124.298.917,00 | 9 | 73.853.466,00 | 100,00% | 59,42% | | | |
| | | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Unit | 92 | 35.911.800,00 | 92 | 35.685.000,00 | 100,00% | 99,37% | - biaya pemeliharaan direncanakan untuk pelimpahan aset 1 mobil dinas, namun setelah pengecekan fisik, belum memerlukan penggantian suku cadang - belanja BBM disesuaikan dengan kebutuhan dan harga riil saat pengadaan | dilakukan perencanaan pemeliharaan rutin di tahun berikutnya | |
| | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Unit | 1 | 60.870.255,00 | 1 | 59117850 | 100,00% | 97,12% | | | |
| | | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | % | 44,2 | 4.311.989.853,00 | 18,61 | 2.894.391.129,00 | 42,10% | 67,12% | | | |
| | | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | % | 90,16 | | 92 | | 102,04% | | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|------------------|--|------------------|--|--------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | % | 43,67 | | 51,92 | | 118,89% | | | | |
| | | | | Persentase data kepegawaian yang valid | % | 63 | | 95 | | 150,79% | | | | |
| | | | | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | % | 55 | | 52 | | 94,55% | | | | |
| | | | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | % | 91,18 | | 83,15 | | 91,19% | | | | |
| | | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase data kepegawaian yang dikelola | % | 95 | 1.611.319.921,00 | 95 | 1.037.468.950,00 | 100,00% | 64,39% | | | |
| | | | | Persentase layanan pensiun tepat waktu | % | 100 | | 100 | | 100,00% | | | | |
| | | | | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | % | 95 | | 97,61 | | 102,75% | | | | |
| | | | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Dokumen | 1 | 21.134.424,00 | 1 | 8.689.500,00 | 100,00% | 41,12% | Penggabungan Agenda Rapat Penyusunan Kebutuhan dan Pengisian Formasi Pengadaan ASN, serta Efisiensi Anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|---|---------|-----------------------------|----------------|--|----------------|--|---------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Dokumen | 1 | 917.381.926,00 | 1 | 410.988.400,00 | 100,00% | 44,80% | Sarana dan Prasarana Pengadaan ASN untuk PPPK Tahun 2023 difasilitasi oleh BKN dan Poltekkes Kemenkes Surabaya | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen | 12 | 67.575.555,00 | 12 | 45.569.400,00 | 100,00% | 67,43% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Lembaga | 1 | 350.000.000,00 | 1 | 350.000.000,00 | 100,00% | 100,00% | | | |
| | | | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Dokumen | 1 | 212.194.628,00 | 1 | 199.286.400,00 | 100,00% | 93,92% | penyesuaian harga riil | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | dokumen | 12 | 43.033.388,00 | 12 | 22.935.250,00 | 100,00% | 53,30% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase ASN yang ditempatkan | % | 70 | 819.683.525,00 | 82,4 | 331.381.005,00 | 117,71% | 40,43% | | | |

| Urusan Pemerintah | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekom endasi DPRD 2022 |
|-------------------|---------------|-----------|------------------------------------|--|----------|-----------------------------|-------------------------|--|-------------------------|--|---------------|---|--|--------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen | 4 | 819.683.525,00 | 4 | 331.381.005,00 | 100,00% | 40,43% | 1. Kegiatan Pelantikan yang direncanakan 3 kali/tahun masih dilakukan 2 kali terkendala oleh kegiatan rotasi/mutasi JPT Pratama (Proses Uji Kompetensi) sehingga mempengaruhi penyerapan anggaran lain yang terkait. 2. Kegiatan seleksi terbuka yang direncanakan 2 kali/tahun masih dilakukan 1 kali, terkendala proses rotasi/mutasi JPT Pratama masih dalam proses uji kompetensi (proses persetujuan di kemendagri dan KASN) sehingga mempengaruhi penyerapan anggaran lain yang terkait. | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | % | 5,5 | 1.623.396.626,00 | 12,05 | 1.331.119.074,00 | 219,09% | 82,00% | | | |

| Urusan Pemerintah | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|-------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|------------------|--|----------------|--|--------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi | % | 7 | | 51,92 | | 741,71% | | | | |
| | | | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Orang | 250 | 227.554.043,00 | 541 | 134.277.300,00 | 216,40% | 59,01% | | | |
| | | | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Dokumen | 1 | 1.128.749.229,00 | 1 | 965.078.861,00 | 100,00% | 85,50% | Honorarium kegiatan Pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan perpres 33 tahun 2020 Kegiatan pengiriman peserta diklat yg diselenggarakan secara daring shg anggaran perjalanan dinas luar daerah tdk terealisasi Kegiatan pengiriman peserta pelatihan pengadaan barang/jasa pemerintah level 1 yg semula direncanakan menggunakan dana reward ASN Achievement Award 2022 dari BPSDM Propinsi Jatim tidak terealisasi tahun | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|---|---------|-----------------------------|----------------|--|----------------|--|--------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | | | | | | | | | ini sehingga anggaran perjalanan dinas luar daerah tidak terealisasi | | |
| | | | Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Laporan | 1 | 8.785.138,00 | 1 | 7.032.000,00 | 100,00% | 80,04% | Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Orang | 16 | 258.308.216,00 | 34 | 224.730.913,00 | 212,50% | 87,00% | Rencana Pengiriman peserta diklat fungsional perancang peraturan Perundang-undangan, tidak mendapatkan kuota dari lembaga penyelenggara (BPSDM Kemenkumham) sehingga anggaran belanja kursus singkat/pelatihan dan belanja perjalanan dinas tidak terealisasi secara maksimal | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | % | 91,66 | 257.589.781,00 | 92 | 194.422.100,00 | 100,37% | 75,48% | | | |

| Urusan Pemerintah an | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Su b Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekom endasi DPRD 2022 |
|----------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-----------------------|--|-----------------------|--|---------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Laporan | 2 | 93.420.556,00 | 2 | 63.528.200,00 | 100,00% | 68,00% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Orang | 200 | 90.437.111,00 | 284 | 81.527.200,00 | 142,00% | 90,15% | | | |
| | | | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Orang | 160 | 59.257.403,00 | 170 | 36.300.050,00 | 106,25% | 61,26% | sesuai dengan pelaksanaan kegiatan | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Laporan | 12 | 14.474.711,00 | 12 | 13.066.650,00 | 100,00% | 90,27% | | | |
| | | | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | % | 96,7 | 787.612.348,00 | 94,93 | 771.108.800,00 | 98,17% | 97,90% | | | |
| | | | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | % | 1,2 | 787.612.348,00 | 1,83 | 771.108.800,00 | 152,50% | 97,90% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindak lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|---|--------|-----------------------------|----------------|--|----------------|--|--------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Orang | 109 | 787.612.348,00 | 428 | 771.108.800,00 | 392,66% | 97,90% | Perubahan metode penilaian Manajemen talentadari tatap muka ke form gogle drive sehingga efisiensi pada makan minum dan cetak | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

Sumber: BKPSDM, 2023

3.5.2.1 Analisis Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD Tahun 2021-2026

Dari penyajian data capaian kinerja program dan kegiatan berikut dapat dianalisa bahwa dari rata-rata capaian Program Kepegawaian Daerah dari enam indikator yang diukur tercapai 99,93% dengan rata-rata capaian indikator kegiatan dengan tujuh indikator kinerja kegiatan 371,29%. Sedangkan pada capaian indikator Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tercapai 98,17% dengan capaian kinerja kegiatan sebesar 152,50%. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota capaian indikator program sebesar 104,59% dengan capaian kinerja kegiatan 100,00%. Atau dengan capaian yang tinggi, sebesar 105%. Untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel 3.5.2.1 sebagai berikut:

Tabel 3.5.2.1
Analisis Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

| Urusan/ OPD | URAIAN | Jumlah Indikator Program | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Program (%) | Jumlah Indikator Kinerja Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Jumlah Indikator Kinerja Sub. Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Sub. kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub. Kegiatan (%) |
|---------------------------------|---|--------------------------|--|-----------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|
| URUSAN KEPEGAWAIAN | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 1 indikator | 104,59% | 7 indikator | 100,00% | 105% | 20 indikator | 98,89% | 101,12% | Sangat tinggi | sangat tinggi |
| | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 6 indikator | 99,93% | 7 indikator | 371,29% | 26,91% | 15 indikator | 118,48% | 313,38% | Sangat rendah | Sangat tinggi |
| URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1 indikator | 98,17% | 1 indikator | 152,50% | 64% | 1 indikator | 392,66% | 38,84% | Rendah | Sangat rendah |

Sumber: BKPSDM, 2023

Kategori tingkat kesesuaian:

- > 91 % : Sangat Tinggi
- 76 – 90,99% : Tinggi
- 66 – 75,99 % : Sedang
- 51 – 65,99 % : Rendah
- < 50,99 : Sangat Rendah

Untuk mengetahui capaian indikator Program dan Kegiatan pada tahun 2021-2026 tidak dapat disandingkan dalam satu tabel, namun dapat diperoleh data dari Laporan Keterangan Pertanggung jawaban periode sebelumnya yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.5.2.2

**Analisis Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan sesuai Target dalam Dokumen Anggaran OPD Tahun 2021-2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar**

| NO | Urusan/ OPD | URAIAN | Jumlah Indikator Program | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Program (%) | Jumlah Indikator Kinerja Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) |
|----|---------------------------------|---|--------------------------|--|-----------------------------------|---|---|--|
| 1. | URUSAN KEPEGAWAIAN | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 1 indikator | 98,17% | 7 indikator | 100,00% | 98% | Sangat tinggi |
| | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 6 indikator | 86,56% | 7 indikator | 240,47% | 36,00% | Sangat rendah |
| 2. | URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1 indikator | 103,65% | 1 indikator | 392,66% | 26% | Sangat Rendah |

sumber: LKPJ BKPSDM, 2023.

Kategori tingkat kesesuaian:

> 91 % : Sangat Tinggi

76 - 90,99% : Tinggi

66 - 75,99 % : Sedang

51 - 65,99 % : Rendah

< 50,99 : Sangat Rendah

Dari rata-rata capaian Tahun 2023 jika dibandingkan dengan akhir periode renstra diperoleh informasi bahwa Program Kepegawaian Daerah dari enam indikator yang diukur tercapai 86,56% dengan rata-rata capaian indikator kegiatan dengan tujuh indikator kinerja kegiatan 240,47%. Maka jika dianalisa capaian kinerja keluaran masing-masing kegiatan kesesuaiannya sangat rendah, berada angka 36,00%. Sedangkan pada capaian indikator Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tercapai 103,65% dengan capaian kinerja kegiatan sebesar 392,66%. Artinya capaian kinerja kegiatan 26,00% atau sangat rendah. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota capaian indikator program sebesar 98,17% dengan capaian kinerja kegiatan 100%. Atau dengan capaian yang sangat tinggi, sebesar 98,00%.

3.5.3 Permasalahan dan Solusi

Pada pencapaian tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah yaitu Indeks Profesionalitas ASN dengan target 80,20 tercapai nilai indeks IP ASN 70,89 atau 88,39% dari target yang ditetapkan. Penilaian IP ASN tahun 2023 di dalam IKU tersebut merupakan penarikan data dari aplikasi SIASN. Penilaian tersebut untuk pengembangan kompetensi yang berupa Pelatihan Struktural, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Teknis dan pengembangan kompetensi lainnya seperti magang, sosialisasi, seminar, lokakarya/workshop, bimbingan teknis dll.

Hasil capaian IP ASN Pemerintah Kota Blitar sesuai Surat Kepala Kantor Regional II Surabaya Nomor 675/B-AK.04/SD/KR.II/2023 Tanggal 25 Oktober 2023 Perihal Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya adalah 70,89 dengan kategori Rendah. Dari capaian tersebut dapat diuraikan dari empat dimensi sebagai berikut :

- (1) Dimensi Kualifikasi sebesar 20,54 dari nilai maksimal 25, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang memiliki pendidikan kurang dari persyaratan dalam jabatan (nilai dimensi kualifikasi kurang dari 20) adalah sebanyak 135 orang atau 5,40% dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).
- (2) Dimensi kompetensi sebesar 20,35 dari nilai maksimal 40, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang pelatihan teknisnya kurang dari 20 JP (nilai dimensi kompetensi kurang dari 30) pada

tahun penilaian adalah sebanyak 1829 orang atau 73,19% dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).

- (3) Dimensi Kinerja sebesar 25 dari nilai maksimal 30, hal ini dikarenakan jumlah ASN yang memiliki nilai kinerja/SKP ASN Baik sebanyak 2495 orang (99,84%) dan hanya 3 orang dengan kategori Sangat Baik, serta 1 orang tidak mengumpulkan SKP dari total seluruh ASN yang dinilai (2499 ASN).
- (4) Dimensi disiplin sebesar 5 dari nilai maksimal 5 atau telah merupakan nilai tertinggi, bahwa tidak ada ASN yang dikenai hukuman disiplin dalam 1 tahun terakhir.

Menyikapi hal tersebut perlu adanya peningkatan pengembangan kompetensi baik secara klasikal /nonklasikal seperti diklat, bimbingan teknis, seminar/konferensi/sosialisasi/webinar, workshop/lokakarya, kursus-kursus, penataran, e-learning, bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang kerja di instansi negeri/swasta, orientasi, outbound, coaching, mentoring dll. Disamping itu perlu penertiban pelaporan melalui website <https://siasn-instansi.bkn.go.id/>. Diharapkan pengentrian tersebut bisa menjadi alat evaluasi pengembangan kompetensi masing-masing ASN dan sebagai Penilaian IP ASN individu.

Dari segi **kinerja**, perlu peningkatan pemahaman tentang penyusunan penilaian prestasi kerja pegawai dengan sosialisasi langsung maupun daring, pendampingan dan evaluasi kepada ASN. Untuk peningkatan **disiplin** perlu penerapan punishment terhadap ASN yang tidak disiplin dengan memotong sampai tidak diberikannya tunjangan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan **kualifikasi** pendidikan telah diterbitkannya Perwali Nomor 68 Tahun 2022 tentang pedoman pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik pada dokumen kedinasan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

3.6. Kebijakan Strategis yang Ditetapkan

Kebijakan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan peraturan, keputusan dan/atau tindakan Kepala Daerah dalam menyelesaikan masalah masyarakat yang strategis dalam Tahun Anggaran 2023. Beberapa kebijakan strategis dan masalah yang diselesaikan sepanjang tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Kebijakan Strategis Dengan Dasar Hukum
Untuk Penyelesaian Permasalahan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar

| No | Kebijakan Strategis | Dasar Hukum | Tujuan/Masalah yang diselesaikan |
|----|--|--|--|
| 1. | Peningkatan kesejahteraan ASN dalam rangka motivasi peningkatan kinerja dengan pemberian kenaikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) | Perwali Nomor 18 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar | Ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang direalisasikan pada tahun 2023 |
| 2. | Pembentukan Panitia Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Blitar 2023. | Surat Keputusan Walikota Blitar Nomor 118/253/HK/410.020.3/2023 tentang Panitia Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Blitar 2023 | Untuk melaksanakan rangkaian fasilitasi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Blitar 2023 |

Sumber: BKPSDM, 2023

3.7. Penghargaan Yang Diterima

Pada Tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki beberapa prestasi dan penghargaan yang diperoleh antara lain:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar meraih Peringkat Ke-8 Nilai SAKIP OPD Tahun 2023 dengan Predikat A (Memuaskan) dengan nilai 85,49
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar meraih Peringkat I ASN Achievement Awards Kategori Lembaga Pelatihan Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Anugerah Meritokrasi ASN Nasional memberikan penghargaan Peringkat I Tingkat Provinsi Jawa Timur sebagai Penyelenggara Penilaian Kompetensi dan Potensi serta Pemanfaatan Hasil untuk Menunjang Sistem Merit bagi Kota Blitar yang dinilai tepat dalam menerapkan Sistem Merit kategori baik. Dalam artian, BKPSDM Kota Blitar telah melaksanakan

kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

4. Pemerintah Kota Blitar berhasil menduduki peringkat ke-2 dari 38 kabupaten/ kota se- Jawa Timur dan Peringkat ke-10 dari 546 kabupaten/ kota se- Indonesia untuk penilaian MCP (Monitoring Center for Prevention (MCP) dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dengan capaian nilai MCP sebesar 95,93%. Dalam penilaian MCP meliputi 7 (tujuh) Area Intervensi yaitu; Perencanaan dan Penganggaran APBD, Pengadaan Barang dan Jasa, Perizinan, Pengawasan APIP, Manajemen ASN, Optimalisasi Pajak Daerah, Pengelolaan BMD. BKPSDM Kota Blitar turut andil mendukung tingginya capaian nilai MCP melalui Area Intervensi Manajemen ASN. Dimana pada point Manajemen ASN kota Blitar mendapatkan nilai 89,03%.

BAB IV

TINDAK LANJUT REKOMENDASI DPRD KOTA BLITAR ATAS LKPJ WALIKOTA
BLITAR AKHIR TAHUN ANGGARAN 2023

Uraian mengenai kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan sebagai bentuk tindaklanjut terhadap rekomendasi DPRD yang diberikan pada tahun anggaran sebelumnya. Laporan tentang tindaklanjut Pemerintah Daerah terhadap rekomendasi DPRD yang diberikan pada tahun anggaran sebelumnya dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD Kota Blitar Atas Laporan Keterangan
Pertanggungjawaban Akhir Tahun Anggaran 2023

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|---|--|---|
| 23.1. Urusan Kepegawaian yang melaksanakan sebanyak 2 Program, meliputi: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota Capaian Kinerja mencapai 100,00%, dan Program Kepegawaian Daerah Capaian Kinerja mencapai 106,12%. | 23.1.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota Capaian Kinerja dengan pagu anggaran Rp. 9.546.367.212,- dengan realisasi anggaran Rp. 9.129.279.310,- realisasi anggaran 95,63% dengan capaian kinerja program 104,59% | 23.1.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota Capaian Kinerja tujuannya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan perangkat daerah selama satu tahun anggaran. |
| | 23.1.2 Program Kepegawaian Daerah Capaian Kinerja dengan pagu anggaran Rp. 4.311.989.853,- realisasi anggaran Rp. 2.894.391.129,- atau sebesar 67,12% dengan capaian kinerja program sebesar 99,93% | 23.1.2 Program Kepegawaian Daerah Capaian Kinerja tujuannya untuk memberikan fasilitasi urusan kepegawaian atas pelimpahan dari Kepala Daerah |
| 2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang melaksanakan sebanyak 1 Program, yaitu: Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Capaian Kinerja mencapai 100,22%. | 23.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu Rp. 787.612.348,- terealisasi Rp. 771.108.800,- atau tercapai 97,90% dengan capaian kinerja program mencapai 98,17% | 23.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tujuannya untuk memfasilitasi urusan pendidikan dan pelatihan atas pelimpahan kewenangan dari Kepala Daerah |
| Pemerintah daerah agar melakukan antisipasi atas beberapa isu strategis dan | | |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|---|--|--|
| potensi permasalahan pembangunan pada setiap urusan penyelenggaraan Pemerintah Daerah, meliputi : | | |
| 1) Kepegawaian | | BKPSDM yang memiliki wewenang dalam urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan program dan kegiatan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mengantisipasi beberapa isu strategis dan potensi permasalahan yang mungkin timbul dalam penyelenggaraan. |
| a. Reformasi Birokrasi | 33.1.a Pada upaya percepatan Reformasi birokrasi yang dapat dilakukan BKPSDM sesuai wewenangnya dalam urusan kepegawaian yaitu percepatan implementasi sistem merit guna penguatan <i>talent pool</i> dan <i>talent management</i> ASN; Talent Pool dilakukan dengan pembentukan Tim Manajemen Talenta, pengambilan dan pengolahan data sesuai lampiran Perwali 92 Tahun 2022 dari OPD. Dalam tahun 2023 untuk pelaksanaan sistem merit, capaian Kinerja yang telah diperoleh yaitu indeks Sistem Merit 271,5 kategori baik. | |
| b. Profesionalisme Birokrasi | 33.1.b Pada upaya mewujudkan profesionalisme birokrasi utamanya pada urusan kepegawaian, upaya yang dilakukan dengan cara melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN secara rutin dilaksanakan setiap tahun, di tahun 2023 rilis nilai Indeks Profesionalitas ASN tercapai sebesar 70,89 | |
| c. Budaya Kerja Birokrasi | 33.1.c Budaya Kerja Birokrasi mengacu pada penerapan kode etik PNS yang telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 8 Tahun 2017 | |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|---|--|----------------------------------|
| d. Recruitmen CPNS dan PPPK | <p>33.1.d Proses rekrutmen CPNS dan / atau PPPK tahun 2023, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:</p> <p>a. Untuk Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Instansi Daerah Tahun Anggaran 2023 diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 649 Tahun 2023</p> <p>b. Untuk Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 14 Tahun 2023</p> <p>c. Untuk Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 648 Tahun 2023</p> <p>d. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 650 Tahun 2023 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi Sebagai Penambahan Nilai Seleksi Kompetensi Teknis Dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional.</p> | |
| Pemerintah Daerah agar menyampaikan Progres | | |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|--|--|---|
| Tindaklanjuti dari | | |
| Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 900/4834/SJ tanggal 6 September 2021 tentang Tindak Lanjut Pedoman Pelaporan Capaian Aksi Pencegahan Korupsi Pemerintah Daerah Tahun 2021 Sub Indikator Evaluasi Jabatan, Monitoring dan Evaluasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Semester Kedua Tahun 2021 serta Validasi Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Tahun 2022. | 37.a. Telah ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Walikota Blitar Nomor 188/89/HK/410.020.3/2023 tentang Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Kondisi Kerja dengan Kriteria Pekerjaan yang Berisiko dengan Aparat Pemeriksa dan Penegak Hukum Tahun Anggaran 2023. | 37.a. untuk menindaklanjuti Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Kondisi Kerja dengan Kriteria Pekerjaan yang Berisiko dengan Aparat Pemeriksa dan Penegak Hukum Tahun Anggaran 2023 |
| b) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor B/653/M.SM.02.03/2021 tanggal 23 Desember 2021 tentang Tindak Lanjut Moratorium Jabatan Fungsional dan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. | 37.b. Telah ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Blitar melalui terbitnya Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan penyusunan beberapa Peraturan Walikota tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi OPD pada tahun 2022 | 37.b. Tindak Lanjut atas kebijakan Moratorium Jabatan Fungsional dan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional |
| Dalam kerangka mewujudkan penguatan tata kelola pemerintah daerah berdasarkan pada azas umum pemerintahan yang baik, perlu adanya peningkatan kapasitas perangkat daerah sebagai | BKPSDM Kota Blitar telah mendorong peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN guna pemenuhan hak pengembangan kapasitas ASN di tahun 2023 lebih banyak melaksanakan BK CorpU untuk mencapai pengembangan kompetensi minimal 20 JP tiap ASN, | Perumusan pengembangan kompetensi ASN secara ideal harus dapat menjawab kebutuhan ASN yang profesional. Pengembangan kompetensi dengan basis anggaran yang terbatas tidak lagi menjadi sebuah hambatan. |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|---|---|--|
| <p>pengejawantahan kebijakan reformasi birokrasi melalui upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan pemanfaatan teknologi dalam birokrasi (e-gov), peningkatan komitmen perangkat daerah dalam menciptakan budaya unggul birokrasi dengan pelaksanaan 9 (Sembilan) Program Reformasi Birokrasi untuk mencapai 8 area perubahan yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan grand design reformasi birokrasi. untuk itu diperlukan optimalisasi terhadap upaya peningkatan sbb :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi berbasis Teknologi Informasi 2. Akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah; 3. Kualitas tata kelola keuangan dan aset daerah; 4. Kualitas pelayanan publik; 5. Pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; 6. Profesionalitas ASN; | <p>yaitu dengan memperbanyak model pembelajaran daring/zoom untuk webinar, bimtek, sosialisasi dan pengembangan kompetensi lainnya dengan memanfaatkan aplikasi SMEDI SIKOI yang sudah ada untuk menghemat anggaran dan kemudahan akses, perluasan jangkauan cakupan pengembangan kompetensi.</p> <p>Jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi (pelatihan struktural, pelatihan fungsional, pelatihan teknis, bimtek, seminar dll) sebesar 2283 orang, dan sejumlah 208 orang atau sebesar 6,9% belum mengikuti pengembangan kompetensi sama sekali. Upaya optimalisasi pengembangan SDM Pemerintah Kota Blitar melalui pembelajaran terintegrasi (<i>corporate university</i>) dan memenuhi tuntutan JP minimal, bagi 93,1% atau hampir seluruh ASN, berupa adanya kebijakan yang mengatur proporsi pengembangan SDM Pemerintah Kota Blitar melalui pendidikan, pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal</p> <p>Perlu adanya mengoptimalkan model pembelajaran non klasikal seperti, webinar, coaching dan mentoring yang biayanya lebih sedikit. Untuk mencapai target kinerja jangka pendek, maka coaching mempunyai kecenderungan mempunyai target kerja yang lebih spesifik, mempunyai batas waktu pelaksanaan yang jelas, dan</p> | <p>Coaching atau mentoring di kalangan ASN dapat menjadi salah satu alternatif dalam pengembangan kompetensi sehingga kesejahteraan ASN dalam pemenuhan pengembangan kompetensi dapat terpenuhi.</p> |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|--|---|----------------------------------|
| <p>7. Tata kearsipan pemerintahan daerah; dan</p> <p>8. pelaksanaan kegiatan berikut ini :</p> <p>a. Area Perubahan Reformasi Birokrasi, meliputi Manajemen Perubahan, Penataan dan Penguatan Peraturan Perundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penguatan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, secara masif dan berkelanjutan bagi seluruh ASN daerah;</p> <p>b. Implementasi Reformasi Birokrasi Substantial, Monitoring,</p> | <p>mebutuhkan coach dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara mentoring lebih mendorong pesertanya mempunyai kesempatan untuk berkembang, mempunyai batas waktu pelaksanaan yang lebih fleksibel, dan membutuhkan mentor dengan latar belakang kompetensi yang sama dan lebih berpengalaman. Tentunya pelaksanaan coaching dan mentoring pada ASN akan sejalan dengan pencapaian kerja organisasi.</p> <p>Perumusan pengembangan kompetensi ASN secara ideal harus dapat menjawab kebutuhan ASN yang profesional. Pengembangan kompetensi dengan basis anggaran yang terbatas tidak lagi menjadi sebuah hambatan. Coaching atau mentoring di kalangan ASN dapat menjadi salah satu alternatif dalam pengembangan kompetensi sehingga kesejahteraan ASN dalam pemenuhan pengembangan kompetensi dapat terpenuhi.</p> <p>Pagu anggaran tahun 2023 adalah sebesar 3.161.008.974 dengan jumlah kegiatan sebanyak 23 kegiatan (Tugas Belajar, webinar, bimtek, sosialisasi, pelatihan, coaching klinik dll).</p> | |

| Rekomendasi DPRD | Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD (Program/Kegiatan dan Anggaran) | Tujuan Masalah Yang diselesaikan |
|---|---|---|
| evaluasi c. pelaporan perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala | | |
| Pemerintah Daerah agar melakukan antisipasi terhadap Penghapusan pegawai honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau rencana pemerintah pusat akan menghapus Tenaga Kerja Daerah (TKD) atau honorer di lingkup pemerintah daerah pada 2023 mendatang | 59. Tahun 2023, Pemerintah Kota Blitar mengusulkan kebutuhan pegawai sejumlah 335 formasi (guru sejumlah 144, Kesehatan sejumlah 123, Teknis sejumlah 68). Hal ini sesuai dengan Surat Walikota Blitar Nomor 800/2457/410.203.2/2023 tanggal 27 Juni 2023 | 59. Surat Walikota Blitar Nomor 800/2457/410.203.2/2023 tanggal 27 Juni 2023 untuk antisipasi terhadap Penghapusan pegawai honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau rencana pemerintah pusat akan menghapus Tenaga Kerja Daerah (TKD) atau honorer di lingkup pemerintah daerah pada 2023 |

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Secara umum dapat disimpulkan bahwa Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah ***“Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”*** telah terealisasi sebesar 88,39% dari target yang telah ditetapkan, sedangkan realisasi kinerja sasaran sesuai dalam dokumen Perjanjian Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sasaran ke-1: *“Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik”* tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,73. Hal tersebut dinyatakan efisien karena untuk mencapai kinerja 100,56% hanya diperlukan capaian anggaran 58,14% dari total anggaran yang direncanakan.
2. Sasaran ke-2 : *“Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara”* tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 6,69. Hal tersebut dinyatakan efisien karena untuk mencapai kinerja 583,03% hanya diperlukan capaian anggaran 87,19% dari total anggaran yang direncanakan.
3. Sasaran ke-3 : *“Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah”* tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,99. Hal tersebut dinyatakan tidak efisien karena untuk mencapai kinerja 99,00% diperlukan capaian anggaran 99,63% dari total anggaran yang direncanakan.

Dengan pagu anggaran 2023 sebesar Rp. 14.645.969.413,00 terealisasi Rp. 12.794.779.239,00 atau sebesar 87,36%. Selain melalui Indikator Kinerja Utama, pencapaian tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dapat terlaksana jika didukung oleh sumber daya yang handal, baik itu manusia, anggaran, dan peralatan serta perlengkapan kerja yang memadai. Bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pengukuran indikator kinerja utama tersebut dituangkan dalam Laporan Keterangan Pertanggungjawaban ini.

5.2 Saran Perbaikan

Langkah – langkah yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar untuk meningkatkan capaian kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Saran Perbaikan

| Tujuan/Sasaran | Langkah Perbaikan Peningkatan Capaian Kinerja |
|--|---|
| Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip – prinsip manajemen kepegawaian yang baik | <ol style="list-style-type: none"> a. Melengkapi penyusunan talent pool sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta; b. Melakukan assessment dalam proses pengisian jabatan administrator dan pengawas. c. Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta); d. Memperluas penggunaan assessment centre untuk penilaian kompetensi bagi seluruh pegawai. |
| Meningkatnya Kompetensi ASN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi manajemen talenta sebagai sarana untuk mengetahui data talenta secara realtime, menjaga kualitas talenta, meningkatkan motivasi dan kinerja talenta serta memberikan kepastian arah pengembangan karir talenta melalui aplikasi manajemen talenta di SIKOI. 2. Memonitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi dan hasil pengembangan kompetensi terhadap kinerja ASN. 3. Perumusan pengembangan kompetensi ASN melalui metode berbasis pada teknologi dengan memanfaatkan SMEDI SIKOI sehingga biaya pengembangan kompetensi menjadi lebih efisien dengan mekanisme Corporate University (Corpu). |
| Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan implementasi nilai – nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi disetiap tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. 2. Membentuk Tim Kerja untuk menyusun rencana aksi organisasi. 3. Menyusun peta proses bisnis secara lebih mudah dipahami dan dapat diukur. |

Demikian Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang menggambarkan capaian kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2023 dalam mendukung pencapaian Visi dan

Misi Pemerintah Daerah Kota Blitar serta menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah Kota Blitar berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



NIP. 19670722 199202 1002

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Urusan Penunjang Kepegawaian

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|--------|--------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Urusan Kepegawaian | BKPSDM | | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 83,25 | 9.546.367.212 | 87,07 | 9.129.279.310 | 104,59% | 95,63% | | | |
| | | | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar | % | 100 | 16.936.444 | 100 | 16.193.100 | 100,00% | 95,61% | | | |
| | | | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Dokumen | 10 | 5.185.568 | 10 | 4.454.300 | 100,00% | 85,90% | Efisiensi anggaran | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi i Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi i Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|-------------|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|--------|---|------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan | 8 | 11.750.876 | 8 | 11.738.800 | 100,00% | 99,90% | | | |
| | | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar | % | 100 | 7.962.365.485 | 100 | 7.696.124.866 | 100,00% | 96,66% | | | |
| | | | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Orang/bulan | 108 | 7.956.033.495 | 108 | 7.690.055.866 | 100,00% | 96,66% | - Anggaran Pensiun dan Uang Duka PTT tidak terpakai - Pemberian TPP sesuai dengan prestasi kerja ASN | Tetap dianggarkan sesuai ketentuan | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--------------|--------|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Laporan | 12 | 6.331.990 | 12 | 6.069.000 | 100,00% | 95,85% | | | |
| | | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar | % | 100 | 294.211.725 | 100 | 245.090.904 | 100,00% | 83,30% | | | |
| | | | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Paket | 3 | 115.635.000 | 3 | 114.100.000 | 100,00% | 98,67% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|---|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Orang | 40 | 44.052.830 | 40 | 42.980.000 | 100,00% | 97,56% | - Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Orang | 40 | 134.523.895 | 40 | 88.010.904 | 100,00% | 65,42% | - Efisiensi anggaran (belanja riil lebih rendah dari harga di DPA) - Pemberian Honor Narsum menyesuaikan standar Harga dalam Perpres 33 Tahun 2020 | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar | % | 100 | 549.799.237 | 100 | 530.079.950 | 100,00% | 96,41% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi i Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi i Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|--------|-----------------------------|------------|--|------------|--|--------|---|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Paket | 3 | 23.044.689 | 3 | 22.949.600 | 100,00% | 99,59% | | | |
| | | | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Paket | 1 | 6.419.472 | 1 | 4.924.800 | 100,00% | 76,72% | - Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Paket | 36 | 41.069.000 | 28 | 26.482.500 | 77,78% | 64,48% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--------------|--------|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Paket | 3 | 43.534.076 | 3 | 42.044.000 | 100,00% | 96,58% | | | |
| | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | Dokumen | 24 | 7.386.000 | 24 | 7.200.000 | 100,00% | 97,48% | | | |
| | | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Laporan | 84 | 428.346.000 | 84 | 426.479.050 | 100,00% | 99,56% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai kebutuhan | % | 100 | 315.673.349 | 100 | 289.885.000 | 100,00% | 91,83% | | | |
| | | | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Unit | 72 | 82.328.496 | 72 | 69.145.000 | 100,00% | 83,99% | Menyesuaikan standar harga produk | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Unit | 17 | 233.344.853 | 17 | 220.740.000 | 100,00% | 94,60% | Menyesuaikan standar harga produk | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--------------|--------|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar | % | 100 | 186.300.000 | 100 | 183.249.174 | 100,00% | 98,36% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan | 12 | 120.000.000 | 12 | 119.500.000 | 100,00% | 99,58% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Laporan | 12 | 66.300.000 | 12 | 63.749.174 | 100,00% | 96,15% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar | % | 100 | 221.080.972 | 100 | 168.656.316 | 100,00% | 76,29% | | | |
| | | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Unit | 9 | 124.298.917 | 9 | 73.853.466 | 100,00% | 59,42% | | | |
| | | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Unit | 92 | 35.911.800 | 92 | 35.685.000 | 100,00% | 99,37% | - biaya pemeliharaan direncanakan untuk pelimpahan aset 1 mobil dinas, namun setelah pengecekan fisik, belum memerlukan penggantian suku cadang - belanja BBM disesuaikan | dilakukan perencanaan pemeliharaan rutin di tahun berikutnya | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|--------|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|--------|--|--------|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | | | | | | | | | dengan kebutuhan dan harga riil saat pengadaan | | |
| | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Unit | 1 | 60.870.255 | 1 | 59.117.850 | 100,00% | 97,12% | | | |
| | | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi | % | 44,2 | 4.311.989.853 | 18,61 | 2.894.391.129 | 42,10% | 67,12% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindaklanj ut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--------------------------------|--|--------|-----------------------------|----|--|----|--|----|--------------|--------|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 | % | 90,16 | | 92 | | 102,04% | | | | |
| | | | | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi | % | 43,67 | | 51,92 | | 118,89% | | | | |
| | | | | Persentase data kepegawaian yang valid | % | 63 | | 95 | | 150,79% | | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|--|--------|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|--------|--------------|--------|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan | % | 55 | | 52 | | 94,55% | | | | |
| | | | | Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi | % | 91,18 | | 83,15 | | 91,19% | | | | |
| | | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase data kepegawaian yang dikelola | % | 95 | 1.611.319.921 | 95 | 1.037.468.950 | 100,00% | 64,39% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|------------|--|-----------|--|--------|--|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase layanan pensiun tepat waktu | % | 100 | | 100 | | 100,00% | | | | |
| | | | | Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui | % | 8 | | 97,61 | | 1220,13% | | | | |
| | | | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Dokumen | 1 | 21.134.424 | 1 | 8.689.500 | 100,00% | 41,12% | Penggabungan Agenda Rapat Penyusunan Kebutuhan dan Pengisian Formasi Pengadaan ASN, serta Efisiensi Anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|---|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|---------|--|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Dokumen | 1 | 917.381.926 | 1 | 410.988.400 | 100,00% | 44,80% | Sarana dan Prasarana Pengadaan ASN untuk PPPK Tahun 2023 difasilitasi oleh BKN dan Poltekkes Kemenkes Surabaya | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen | 12 | 67.575.555 | 12 | 45.569.400 | 100,00% | 67,43% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Lembaga | 1 | 350.000.000 | 1 | 350.000.000 | 100,00% | 100,00% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindaklanj ut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|------------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Dokumen | 1 | 212.194.628 | 1 | 199.286.400 | 100,00% | 93,92% | penyesuaian harga riil | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | dokumen | 12 | 43.033.388 | 12 | 22.935.250 | 100,00% | 53,30% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase ASN yang ditempatkan | % | 70 | 819.683.525 | 82,4 | 331.381.005 | 117,71% | 40,43% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi i Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi i Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--------------------------------|--|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen | 4 | 819,683,525 | 4 | 331,381,005 | 100,00% | 40,43% | 1. Kegiatan Pelantikan yang direncanakan 3 kali/tahun masih dilakukan 2 kali terkendala oleh kegiatan rotasi/mutasi JPT Pratama (Proses Uji Kompetensi) sehingga mempengaruhi penyerapan anggaran lain yang terkait. 2. Kegiatan seleksi terbuka yang direncanakan 2 kali/tahun masih dilakukan 1 kali, terkendala proses rotasi/mutasi JPT Pratama masih dalam proses uji kompetensi (proses | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi i Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi i Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--------------------------------|---|--------|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|--------|--|--------|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | | | | | | | | | persetujuan di kemendagri dan KASN) sehingga mempengaruhi penyerapan anggaran lain yang terkait. | | |
| | | | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat | % | 5,5 | 1.623.396.626 | 12,05 | 1.331.119.074 | 219,09% | 82,00% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi i Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi i Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|---|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--------------|--------|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi | % | 7 | | 51,92 | | 741,71% | | | | |
| | | | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Orang | 250 | 227.554.043 | 541 | 134.277.300 | 216,40% | 59,01% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|--|---|---------|-----------------------------|---------------|--|-------------|--|--------|---|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Dokumen | 1 | 1.128.749.229 | 1 | 965.078.861 | 100,00% | 85,50% | Honorarium kegiatan Pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan perpres 33 tahun 2020 Kegiatan pengiriman peserta diklat yg diselenggarakan secara daring shg anggaran perjalanan dinas luar daerah tdk terealisasi Kegiatan pengiriman peserta pelatihan pengadaan barang/jasa pemerintah level 1 yg semula direncanakan menggunakan dana reward ASN Achievement Award 2022 dari | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-----------|--|-----------|--|--------|---|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | | | | | | | | | | BPSDM Propinsi Jatim tidak terealisasi tahun ini sehingga anggaran perjalanan dinas luar daerah tidak terealisasi | | |
| | | | Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN | Laporan | 1 | 8.785.138 | 1 | 7.032.000 | 100,00% | 80,04% | Efisiensi anggaran dan anggaran belanja riil dapat dilakukan lebih rendah dari harga di DPA | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|---|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|---|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Orang | 16 | 258.308.216 | 34 | 224.730.913 | 212,50% | 87,00% | Rencana Pengiriman peserta diklat fungsional perancang peraturan Perundang - undangan, tidak mendapatkan kuota dari lembaga penyelenggara (BPSDM Kemenkumham) sehingga anggaran belanja kursus singkat/pelatihan dan belanja perjalanan dinas tidak terealisasi secara maksimal | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |
| | | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang diverifikasi | % | 91,66 | 257.589.781 | 92 | 194.422.100 | 100,37% | 75,48% | | | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|------------|--|------------|--|--------|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Laporan | 2 | 93.420.556 | 2 | 63.528.200 | 100,00% | 68,00% | efisiensi anggaran | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |
| | | | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Orang | 200 | 90.437.111 | 284 | 81.527.200 | 142,00% | 90,15% | | | |
| | | | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Orang | 160 | 59.257.403 | 170 | 36.300.050 | 106,25% | 61,26% | sesuai dengan pelaksanaan kegiatan | Perencanaan kedepan lebih memperhatikan efisiensi anggaran | |

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakanj ut Rekomend asi DPRD 2022 |
|---------------------|---------------|-----------|---|--|---------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|--------------|--------|-------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | | | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Laporan | 12 | 14.474.711 | 12 | 13.066.650 | 100,00% | 90,27% | | | |
| | | | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | % | 96,7 | 787.612.348 | 94,93 | 771.108.800 | 98,17% | 97,90% | | | |
| | | | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | % | 1,2 | 787.612.348 | 1,83 | 771.108.800 | 152,50% | 97,90% | | | |

Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Urusan Kepegawaian yang melaksanakan sebanyak 2 Program, meliputi: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota Capaian Kinerja mencapai 100,00%, dan Program Kepegawaian Daerah Capaian Kinerja mencapai 99,93%.

**Analisis Kesesuaian Kegiatan dengan Target Kinerja Program
Dalam Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023**

| NO | Urusan/ OPD | URAIAN | Jumlah Indikator Program | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Program (%) | Jumlah Indikator Kinerja Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Jumlah Indikator Kinerja Sub. Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Sub. kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub. Kegiatan (%) |
|----|--------------------|---|--------------------------|--|-----------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | URUSAN KEPEGAWAIAN | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 1 indikator | 104,59% | 7 indikator | 100,00% | 105% | 20 indikator | 98,89% | 101,12% | Sangat tinggi | Sangat tinggi |
| | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 6 indikator | 99,93% | 7 indikator | 371,29% | 26,91% | 15 indikator | 118,48% | 313,38% | Sangat rendah | Sangat tinggi |

Kategori tingkat kesesuaian :

- > 91 % : Sangat Tinggi
- 76 - 90,99% : Tinggi
- 66 - 75,99 % : Sedang
- 51 - 65,99 % : Rendah
- < 50,99 : Sangat Rendah

6) Urusan Penunjang Pendidikan dan Pelatihan

| Urusan Pemerintahan | OPD Pelaksana | Kebijakan | Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Satuan | Target Kinerja dan Anggaran | | Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran | | Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran | | Permasalahan | Solusi | Tindakan lanjut Rekomendasi DPRD 2022 |
|---------------------------------|---------------|-----------|---|--|--------|-----------------------------|-------------|--|-------------|--|--------|---|--|---------------------------------------|
| | | | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Urusan Pendidikan dan Pelatihan | BKPSDM | | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah | % | 96,7 | 787.612.348 | 94,93 | 771.108.800 | 98,17% | 97,90% | | | |
| | | | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | % | 1,2 | 787.612.348 | 1,83 | 771.108.800 | 152,50% | 97,90% | Pengembangan kompetensi meningkat dengan diterimanya hadiah achievement award, namun tidak untuk pembiayaan berkelanjutan | Dibiayai oleh APBD untuk meningkatkan pengembangan kompetensi teknis | |
| | | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Orang | 109 | 787.612.348 | 428 | 771.108.800 | 392,66% | 97,90% | Perubahan metode penilaian Manajemen talenta dari tatap muka ke form google drive sehingga efisiensi pada makan minum dan cetak | Tetap dianggarkan sesuai standar harga | |

Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Urusan Kepegawaian yang melaksanakan sebanyak 1 Program, yaitu: Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Capaian Kinerja mencapai 98,17%.

**Analisis Kesesuaian Kegiatan dengan Target Kinerja Program
Dalam Perjanjian Kinerja
Tahun 2023**

| NO | Urusan/ OPD | URAIAN | Jumlah Indikator Program | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Program (%) | Jumlah Indikator Kinerja Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Jumlah Indikator Kinerja Sub. Kegiatan | Rata-rata Tingkat Ketercapaian Indikator Sub. kegiatan (%) | Tingkat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Program dan Kegiatan (%) | Predikat Kesesuaian Kinerja Kegiatan dan Sub. Kegiatan (%) |
|----|---------------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1 indikator | 98,17% | 1 indikator | 152,50% | 64% | 1 indikator | 392,66% | 38,84% | Rendah | Sangat rendah |

Kategori tingkat kesesuaian :

- > 91 % : Sangat Tinggi
- 76 – 90,99% : Tinggi
- 66 – 75,99 % : Sedang
- 51 – 65,99 % : Rendah
- < 50,99 : Sangat Rendah



Kata Pengantar

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga "Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023" dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) sebagai representasi dari transparansi dan akuntabilitas kepala daerah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik. Hasil pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan mengukur ketercapaian dengan target yang telah tertera dalam dokumen perencanaan mulai dari Renstra OPD Tahun 2021-2026 dan Renja Tahun 2023.

Pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih atas dukungan semua pihak yang berkontribusi dalam penyelesaian dokumen ini. Semoga apa yang dituangkan dalam dokumen pelaporan ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan memberikan manfaat bagi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun berikutnya.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



NIP. 19670722 199202 1002

Kata Pengantar

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga "Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023" dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) sebagai representasi dari transparansi dan akuntabilitas kepala daerah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik. Hasil pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan mengukur ketercapaian dengan target yang telah tertera dalam dokumen perencanaan mulai dari Renstra OPD Tahun 2021-2026 dan Renja Tahun 2023.

Pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih atas dukungan semua pihak yang berkontribusi dalam penyelesaian dokumen ini. Semoga apa yang dituangkan dalam dokumen pelaporan ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan memberikan manfaat bagi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun berikutnya.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



NIP. 19670722 199202 1002

