



**BKPSDM KOTA  
BLITAR**



**2023**

**LAPORAN  
KINERJA**

**INSTANSI  
PEMERINTAH  
(LKJIP)**

**KATA PENGANTAR**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 disusun sebagai bentuk pelaksanaan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Wali kota Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Di sisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Wali Kota Blitar. Melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Blitar melalui pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Strategi yang telah ditetapkan.

Penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 diharapkan menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Blitar, 5 Februari 2024

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia**



**KUSNO, S.Sos**

Pembina Tk. I

NIP. 196707221992021002

## EXECUTIVE SUMMARY (IKHTISAR EKSEKUTIF)

Dalam upaya mencapai keselarasan dengan Visi dan Misi Kota Blitar yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021 - 2026 terutama misi ke 5 yaitu, ***Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi***.

Pada tahun 2023 Pencapaian tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dicapai melalui 3 (tiga) sasaran sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan 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 penyajian keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pengukuran indikator kinerja utama tersebut dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Executive Summary (Ikhtisar Eksekutif)

Daftar Isi

I. PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Dasar Hukum
- 1.5 Aspek-Aspek Strategis
- 1.6 Isu-Isu Strategis

II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- 2.1 Rencana Strategis 2021 - 2026
- 2.2 Perjanjian Kinerja 2023

III. AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Pengukuran Capaian Kinerja/Sasaran
  - 3.1.1 Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023
  - 3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 – 2023
  - 3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d akhir Periode Renstra
  - 3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan
- 3.2 Akuntabilitas Keuangan
  - 3.2.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan
  - 3.2.2 Pencapaian Kinerja dan Anggaran
  - 3.2.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
- 3.3 Prestasi/Penghargaan

IV. PENUTUP

- 4.1 Kesimpulan
- 4.2 Langkah Perbaikan

Lampiran-Lampiran

- A Matrik Rencana Strategis BKPSDM 2021-2026
- B Rencana Kinerja Tahunan 2023
- C Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2023
- D Pengukuran Kinerja Tahun 2023

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sebagai bentuk pelaksanaan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka diwajibkan kepada setiap Instansi Pemerintah untuk menyelaraskan antara dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pemerintahan yang baik (good government) dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Sebagai media untuk menilai dan mengevaluasi capaian kerja organisasi, yang digunakan untuk mendukung visi “Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat” dengan misi kelima “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi” dimana arah kebijakan di tahun 2023 ini adalah “Pemenuhan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemulihan Ekonomi”

Sebagai pengampu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Target kinerja yang harus dicapai telah tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022. Pengukuran Pencapaian Kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan Integritas, Akuntabilitas, Transparansi dan Efektivitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

## 1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

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;

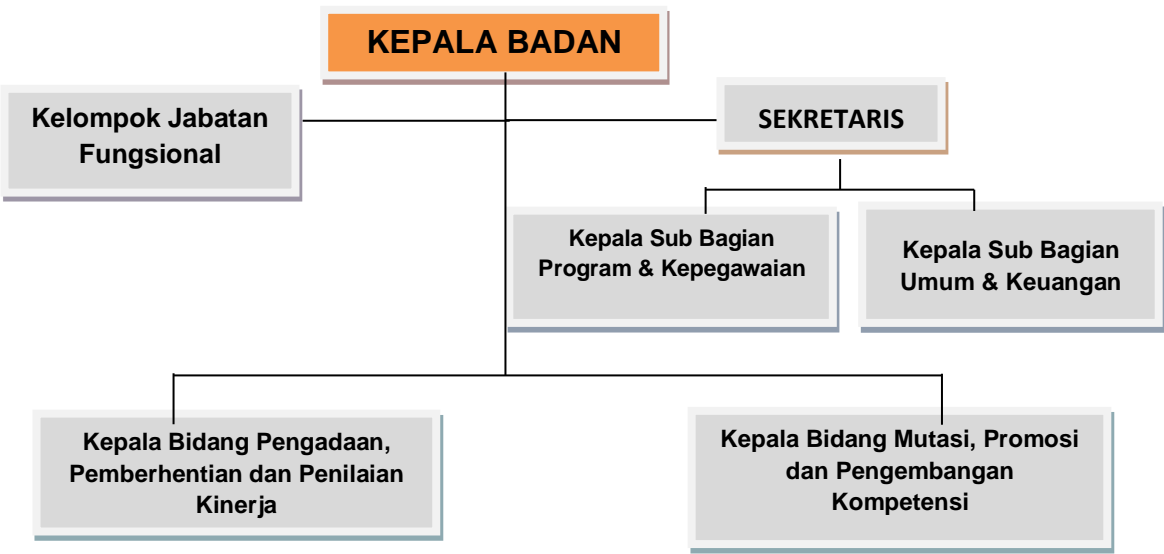
10. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
11. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. pengelolaan 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.

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

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

b. Sekretariat

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

1. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis 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.

c. 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.

d. 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 pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

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:

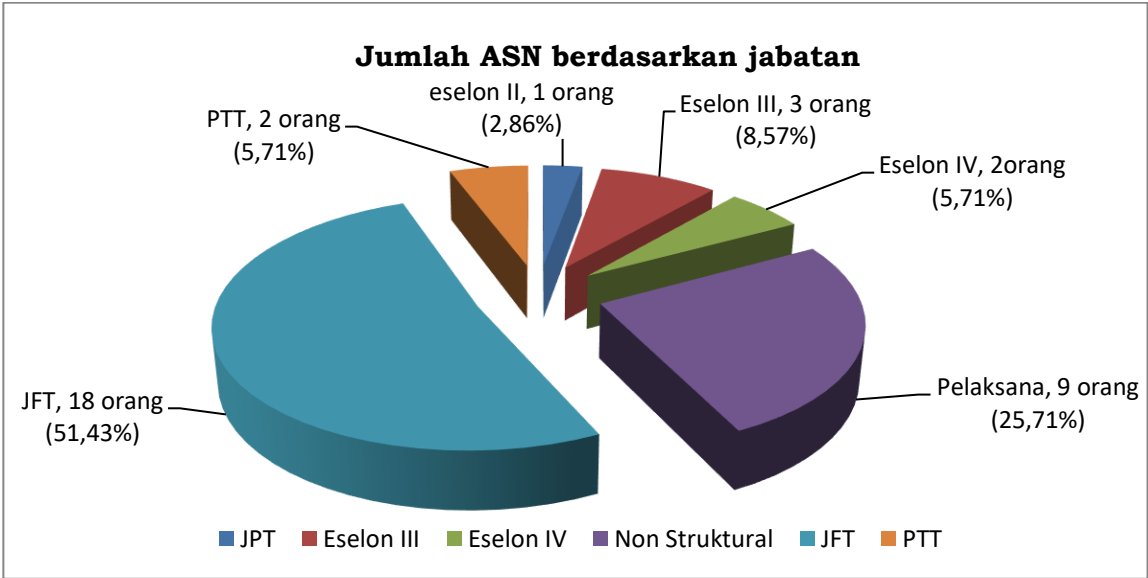
Tabel.1.1. Pegawai Berdasarkan Jabatan

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%

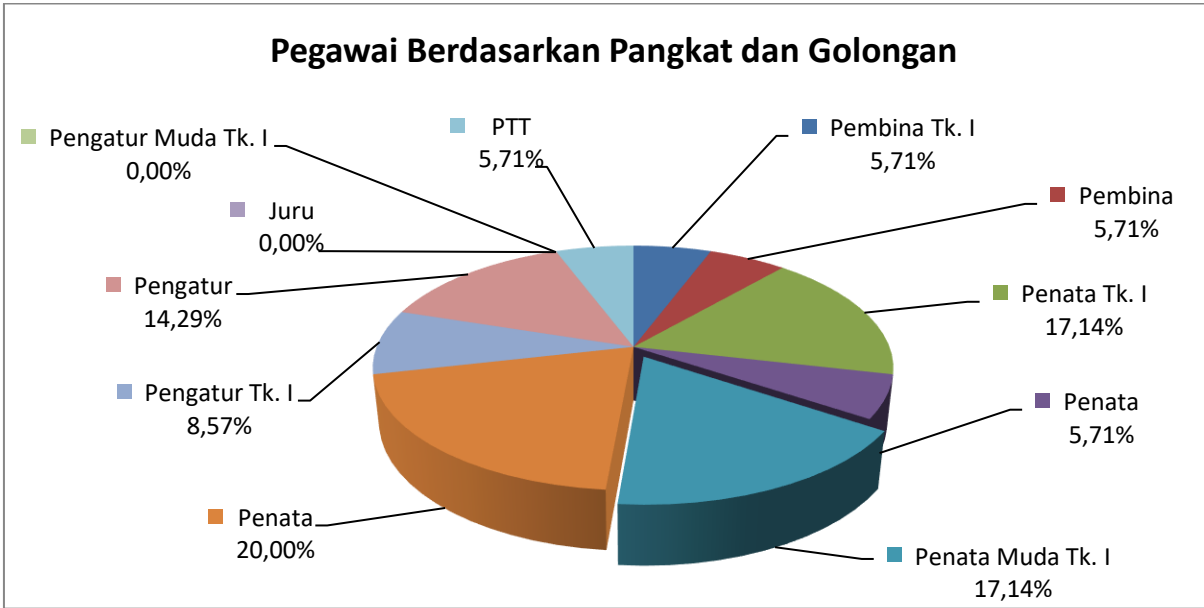
Adapun komposisi Pegawai berdasarkan Pangkat dan Golongan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebagai berikut:

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.

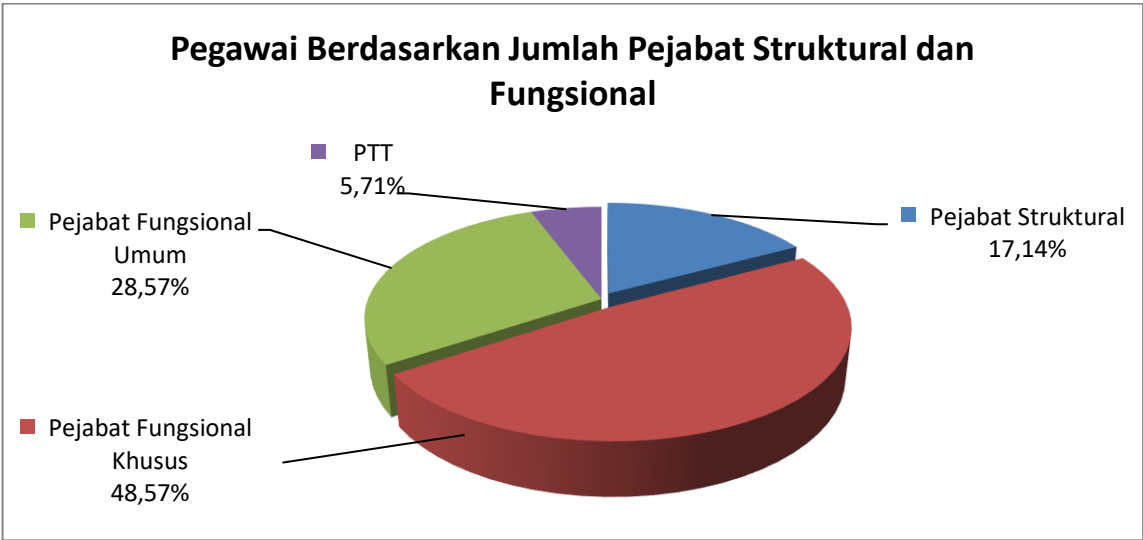
Di dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural. Jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun 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.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar ini adalah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah dan dalam rangka perwujudan good governance melalui media pertanggungjawaban LKjIP yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis untuk memberi informasi yang komprehensif berkaitan dengan keuangan dan kinerja. Pentingnya LKjIP bermanfaat bagi dilaksanakannya. Evaluasi Kinerja dan berfungsi sebagai media hubungan kerja organisasi, media akuntabilitas, media informasi umpan balik perbaikan kinerja serta sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Berkesinambungan.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini juga dimaksudkan sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar atas penggunaan anggaran.

Adapun tujuan disusunnya Laporan kinerja ini antara lain:

1. Sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja oleh pemerintah daerah maupun masyarakat;
2. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
3. Memberikan informasi guna penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
4. Sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
5. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;

Sebagai media dalam upaya menyempurnakan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) menuju pemerintahan yang bersih (clean government), dan untuk memenuhi tiga pilar utama tata kelola pemerintahan yang baik yaitu akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

#### **1.4 Dasar Hukum**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 berdasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang –

- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
  6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
  9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
  10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
  12. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Blitar Tahun 2005 - 2025;
  13. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021 - 2026;
  14. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas



- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
15. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2023;
  16. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun 2023;
  17. Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
  18. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  19. Peraturan Walikota Blitar Nomor 99 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar Tahun 2022 – 2026;
  20. Peraturan Walikota Blitar Nomor 101 Tahun 2022 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2023;
  21. Peraturan Walikota Blitar Nomor 44 Tahun 2023 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;
  22. Peraturan Walikota Blitar Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 72 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2023;
  23. Peraturan Walikota Blitar Nomor 58 Tahun 2023 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2023;
  24. Peraturan Walikota Blitar Nomor 65 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 48 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Blitar Tahun 2021 – 2026;

### 1.5 Aspek-Aspek Strategis

Aspek – aspek Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebagai perangkat daerah yang membantu Walikota sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam

penyelenggaraan pelaksana Undang-Undang Nomo5 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengelolaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan perlindungan aparatur;

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar telah bertekad meningkatkan kualitas pelaksanaan Manajemen ASN yang untuk mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi;
3. Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang professional, memiliki etika profesi, berkompeten, dan berintegritas;
4. Koordinasi fungsional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen Lainnya (Kemendagri, KemenPAN RB, BKN, BPSDM, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS dan Pemerintah Kabupaten /Kota lainnya serta instansi terkait memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

## 1.6 Isu-Isu Strategis

Berdasarkan dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun dalam urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu:

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi;
2. Perlunya pengembangan kompetensi terintegrasi melalui CORPU untuk mendukung manajemen talenta;

3. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan instansi-instansi terkait;
4. Optimalisasi pencapaian target Indeks Profesionalitas ASN, Indeks Sistem Merit dan pemenuhan Indeks NSPK.

## BAB II

## PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

## 2.1 Rencana Strategis 2021 – 2026

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 dengan visi **“Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat”**. Penjelasan kalimat visi tersebut yaitu:

**Kota Blitar Keren** : terwujudnya Kota Blitar yang dalam realitas **KE**beragaman tetap dalam kondisi **RE**ligius dan **N**asionalis, rukun, aman dan kondusif, masyarakatnya sejahtera jasmani dan rohani;

**Unggul** : terwujudnya Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang berkualitas, berbudi pekerti luhur, religius, sehat, dijiwai nilai-nilai Pancasila sehingga terbentuk manusia paripurna yang dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan;

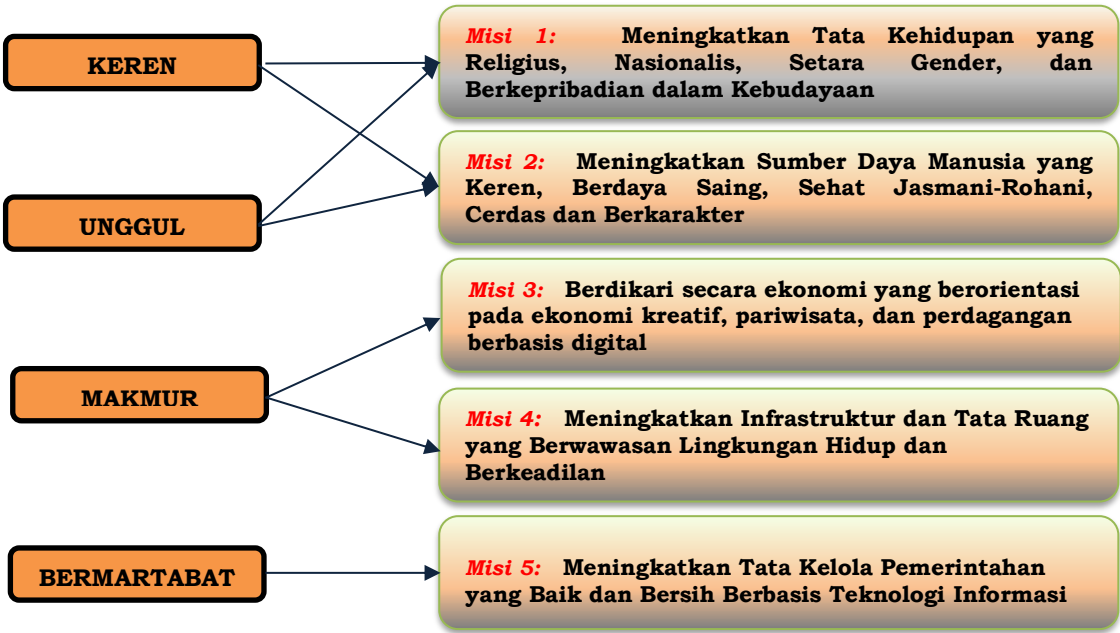
**Makmur** : Suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan ekonomi, infrastruktur dan social masyarakat sehingg Kota Blitar menjadi Kota sejahtera, berwawasan lingkungan hidup dan nyaman untuk ditinggali;

**Bermartabat** : Terwujudnya perikehidupan masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama, norma, dan budaya yang berlaku, serta terbukanya ruang masyarakat untuk mengoptimalkan segenap daya cipta dan kreatifitas didukung tata pemerintahan yang bersih, transparan, berjiwa melayani dan professional;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai urusannya mendukung **Misi-5 Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi**, dengan tujuan Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi Berbasis Teknologi Informasi.

Keterkaitan visi dan misi Kota Blitar dapat dilihat dalam diagram sebagai berikut:

Gambar 2.1 Keterkaitan Visi dan Misi Kota Blitar  
Tahun 2021 - 2026



Sumber: RPJMD 2021 -2026

Sebagai salah satu Perangkat Daerah (PD) dari Pemerintah Kota Blitar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar akan secara aktif ikut mewujudkan Visi dan Misi Kota Blitar 5 tahun kedepan dengan tetap berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2023 yang secara sistematis dan berkesinambungan harus memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar perlu menata semua komponen yang terlibat dalam mendukung pelaksanaannya baik sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran yang tersedia serta piranti lunak lainnya untuk dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Penataan komponen pendukung salah satunya dapat dilakukan melalui penyusunan rencana program kerja tahunan PD dengan menetapkan Visi, Misi dan Program Kerja yang akan dipedomani sebagai dasar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi BKPSDM dalam mengoperasionalkan semua potensi yang ada guna mewujudkan hasil yang direncanakan.



Dengan pertimbangan di atas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar untuk Tahun 2021 - 2026 sebagai pedoman dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada Tahun Anggaran 2021 sampai dengan 2026 dengan memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2026. Adapun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021 – 2026 secara terperinci sebagaimana dalam **Lampiran 1. LKJIP 2023**.

## 2.2 Perjanjian Kinerja 2023

Wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur, sebagai dasar penilaian kinerja, reward dan punishment serta dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai diperlukan adanya perjanjian kinerja. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan kinerja utama dengan sasaran strategis yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah;

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pemerintah Kota Blitar telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Perangkat Daerah melalui Peraturan Walikota Blitar Nomor: 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 24 Tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar. Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 untuk Perubahan Perjanjian Kinerja terdapat dalam **Lampiran 3 LKj IP Tahun 2023**.

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2023 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2023. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun Anggaran 2023 sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	270
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN	13,02 %
3	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A (86,35)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mengampu dua urusan yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan, dengan total anggaran yang dikelola sebesar Rp. 14.645.969.413,00. Yang terbagi dalam tiga program. Adapun Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 secara terperinci sebagaimana dalam **"Lampiran 2 LKjIP 2023**.

### BAB III

#### AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Pelaporan Kinerja ini memberikan penilaian atas target sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja Tahun 2023 dimana penganggarannya telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor Kota Blitar Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun 2023 dan Peraturan Walikota Blitar Nomor 58 Tahun 2023 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar Tahun Anggaran 2023.

#### 3.1 Pengukuran Capaian Kinerja/Sasaran

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berupaya mencapai target yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, dapat dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD.
- b. Membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Kementerian/Lembaga/Rencana Strategis SKPD.

Cara menghitung capaian indikator kinerja menggunakan rumus: semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik.

Persentase capaian kinerja =  $\frac{\text{Realisasi Kinerja}}{\text{Target kinerja}}$

Sedangkan pemberian atribut pada capaian masing-masing indikator kinerja dengan kriteria yaitu:

No.	%	Keterangan persentase	Pemberian Atribut
1.	85 s.d 100	Delapan puluh lima persen sampai dengan seratus persen	Sangat berhasil
2.	70 s.d < 85	Tujuh puluh persen sampai dengan kurang dari delapan puluh lima persen	Berhasil
3.	55 s.d <70	Lima puluh lima persen sampai dengan kurang dari tujuh puluh persen	Cukup berhasil
4.	<55	Di bawah lima puluh lima persen	Tidak berhasil

**Tabel 3.1. Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi**

No.	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan
1.	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit ASN. Penilaian dilakukan dengan memonitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	270	271,5	100,56%	Sangat berhasil
2.	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	- Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. - Tujuan dari peningkatan kapasitas ASN adalah agar para individu dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan agar pembangunan tertata dengan baik.	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	13,02%	75,91%	583,03%	Sangat berhasil
3.	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Penerapan implementasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	A (86,35)	A (85,49)	99,00%	Sangat berhasil



### 3.1.1 Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023

Perbandingan antara target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023 untuk mengetahui apakah Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun berkenaan telah tercapai sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Penjabaran analisis dan evaluasi capaian kinerja BKPSD Kota Blitar Tahun 2023 sebagai berikut:

- a. Sasaran Strategis 1: ***Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik*** memiliki 1 indikator kinerja yaitu ***Indeks Sistem Merit*** mendapatkan nilai 271,50 dengan indeks 0,66 kategori III (baik). Capaian ini tertuang dalam Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 85/KEP.KSN/C/VII/2023 Tanggal 12 Juli 2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Secara terperinci capaian nilai Sistem Merit dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan, diperoleh nilai 40;
2. Aspek Pengadaan, diperoleh nilai 38;
3. Aspek Pengembangan Karir, diperoleh nilai 52;
4. Aspek Promosi dan Mutasi, diperoleh nilai 20;
5. Aspek Manajemen Kinerja, diperoleh nilai 62,5;
6. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, diperoleh nilai 27,5;
7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan, diperoleh nilai 12;
8. Aspek Sistem Informasi, diperoleh nilai 19;

Dari kedelapan dimensi tersebut nilai capaian dimensi ketiga berupa pengembangan karir merupakan nilai yang paling kecil, yaitu dari nilai maksimal 130 hanya tercapai 52,5. Lebih spesifik

lagi maka kekurangan yang belum ada maupun yang belum 100% terpenuhi adalah 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.

Keterangan Sistem Merit sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai	Indeks	Predikat
1	IV	325-400	0,81 - 1	Sangat baik
2	III	250-324	0,61 – 0,80	Baik
3	II	175-249	0,41 – 0,60	Kurang
4	I	10-147	0,20 – 0,40	Buruk

Adapun faktor penghambat dan pendukung serta langkah tindaklanjut dari capaian indikator kinerja Indeks Sistem Merit sebagai berikut:

a) Faktor penghambat;

- 1) Nilai aspek pengembangan karir belum maksimal, karena belum tersusunnya Peraturan Walikota Blitar tentang Standar Kompetensi jabatan yang mengatur sampai jenjang Administrator dan Pengawas;
- 2) Sudah tersusun Perwali yang mengatur Manajemen Talenta, namun belum diimplementasikan optimal, belum adanya rencana suksesi talent pool;
- 3) Belum mengintegrasikan hasil penilaian kinerja dan pemetaan kompetensi atau penyusunan profil kompetensi dalam talent pool;
- 4) Penempatan pegawai pada jenjang Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas belum mengacu pada talent pool, masih melalui assessment.

## b) Faktor Pendukung;

- 1) Telah disusun peta jabatan dan dokumen rencana kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun sesuai anjab dan abk serta ditetapkan oleh PPK melalui Keputusan Walikota;
- 2) Telah dilakukan sosialisasi kebijakan kode etik dan kode perilaku kepada seluruh pegawai melalui website;
- 3) Telah dilaksanakan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai;
- 4) Telah dilakukan proses pelatihan dasar kurang dari 1 (satu) tahun sejak pengangkatan CPNS dan telah melakukan evaluasi atas keberlanjutan aktualisasi CPNS;
- 5) Telah melakukan penempatan CPNS menjadi PNS sesuai formasi yang dilamar;
- 6) Sudah menyediakan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dalam SIKOI, yang didalamnya terdapat fitur *e-Kinerja* sehingga memudahkan dalam memantau dan mengukur kinerja ASN secara berkala, memetakan kinerja pegawai dalam rangka sistem merit, serta sebagai salah satu data landasan dalam memberikan tunjangan atau insentif.
- 7) Terbentuknya budaya kerja organisasi yang baik di lingkungan BKPSDM Kota Blitar

## c) Langkah-langkah tindak Lanjut perbaikan pada aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan Sistem Merit sebagai berikut;

- 1) **Aspek Pengembangan Karier**, tindak lanjut rekomendasi yang akan dilaksanakan antara lain:
  - Melengkapi penyusunan talent pool sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
  - Menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai (diklat, praktik

kerja/magang, *coaching*, *mentoring*) berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi.

2) **Aspek Promosi dan Mutasi**, tindak lanjut rekomendasi yang akan dilaksanakan antara lain:

- Mengimplementasikan kebijakan pola karier dengan mengacu pada manajemen talenta;
- Melakukan assessment dalam proses pengisian jabatan administrator dan pengawas.

3) **Aspek Manajemen Kinerja**, tindak lanjut rekomendasi yang akan dilaksanakan antara lain:

- Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas permasalahan kinerja pegawai;
- Memanfaatkan hasil penilaian kinerja untuk membangun manajemen talenta.

4) **Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin**, tindak lanjut rekomendasi yang akan dilaksanakan antara lain:

- Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin dengan sistem BKN (SI ASN)

5) **Aspek Sistem Informasi**, tindak lanjut rekomendasi yang akan dilaksanakan antara lain:

- Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan manajemen talenta;

b. Sasaran Strategis 2: **Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara** memiliki 1 indikator kinerja yaitu **Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN**.

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*.

Rincian data IKU Tahun 2023, dari rincian jumlah ASN dan PTT Total Tahun 2023 sebesar 3008, terdiri dari 10 orang CPNS, 2.582 PNS, 67 PTT dan 349 PPPK. 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.

Adapun faktor penghambat dan pendukung serta langkah tindak lanjut dari capaian indikator kinerja persentase ASN yang mengikuti diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN sebagai berikut:

a) Faktor penghambat;

- 1) Belum optimalnya Mentoring di Perangkat Daerah, karena kurangnya pemahaman dan pendokumentasian administrasi pelaksanaan mentoring oleh Perangkat Daerah.
- 2) Belum dilaksanakan *coaching*, pertukaran pegawai, *counseling* karena belum adanya aturan/kebijakan internal yang mengatur.
- 3) Belum tertibnya ASN melaporkan hasil pengembangan kompetensi ke dalam aplikasi SIASN.
- 4) Terbatasnya kuota pelaksanaan pelatihan struktural dan fungsional dan pelatihan teknis di Instansi Pembina dan BPSDM Provinsi Jawa Timur sebagai instansi yang menjadi mitra kerjasama BKPSDM Kota Blitar.

- 5) Keterbatasan dana untuk penyelenggaraan pelatihan di Kota Blitar sesuai ketentuan fasilitas kepelatihan, karena Pemerintah Kota Blitar tidak memiliki gedung pelatihan.
- 6) Kemauan/kesediaan peserta pelatihan yang ditugaskan karena kondisi pekerjaan/pribadi, sehingga tidak mengikuti pelatihan dengan maksimal.
- 7) Belum adanya rencana pengembangan kompetensi berdasarkan kesenjangan kinerja, sehingga pengusulan/penugasan pengembangan kompetensi teknis hanya berupa sebagai pengampu jabatan maka memerlukan pelatihan tersebut, sehingga hasil pengembangan kompetensi kadang tidak sesuai/ tidak dimanfaatkan/ tidak ada keberlanjutannya/ tidak ada transfer ilmu dari peserta kepada rekan ASN di tempat kerjanya.
- 8) Belum disusunnya SKJ seluruh jabatan sebagai tolok ukur kompetensi sehingga belum dapat menghitung evaluasi kesenjangan kompetensi sebelum dan sesudah pengembangan kompetensi.
- 9) Belum optimalnya koordinasi dengan Perangkat Daerah terutama pendataan pengembangan kompetensi yang belum tertib untuk menerbitkan sertifikat untuk diupload di SIASN.

b) Faktor Pendukung;

- 1) Komitmen dan dukungan Pemimpin. Dimana Kepala BKPSDM memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan kompetensi ASN, yang tercermin dalam dukungan yang kuat terhadap alokasi sumber daya.
- 2) Sumber Daya Manusia berupa dukungan tenaga ASN yang saling bersinergi dalam peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di wilayah Pemerintah Kota Blitar.
- 3) Adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur sehingga membantu ASN untuk melihat progres dan mencapai target pengembangan kompetensi.

- 4) Fasilitas dan sumber daya pembelajaran yang mudah diakses membantu ASN untuk mengikuti program pengembangan dengan lebih efektif. Dalam hal ini pengembangan pembelajaran secara Online melalui kegiatan pengembangan kompetensi nonklasikal BK CorpU, baik dari Webinar Kolabjar Asik, bimbingan teknis, sosialisasi, orientasi dan *coaching clinic*.
  - 5) Kolaborasi yang baik antar unit dan tim kerja mendukung pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar ASN.
  - 6) Adanya fleksibilitas dalam hal pendekatan pembelajaran. Dimana pembelajaran secara Daring melalui pengembangan kompetensi non klasikal BK CorpU memperoleh porsi yang besar dalam peningkatan capaian kapasitas ASN.
  - 7) Adanya pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian dalam pengembangan kompetensi. Dalam hal ini pemerintah Kota Blitar menerapkan penilaian untuk OPD melalui 18 unsur penilaian. Diantaranya unsur pengembangan kompetensi ASN melalui penilaian IP ASN.
- c) Upaya tindak lanjut yang dilakukan kedepan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi antara lain:
- 1) Memonitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi dan hasil pengembangan kompetensi terhadap kinerja ASN.
  - 2) Menyusun Kebijakan Coaching dan Mentoring bagi ASN dengan kriteria tertentu.
  - 3) 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.
  - 4) Memberikan akses, kemudahan, kecepatan dan transparansi kepada seluruh ASN untuk mendapatkan pelayanan yang adil dan berkualitas untuk memperoleh pengembangan kompetensi berupa BK CorpU dan Tugas Belajar melalui pemanfaatan aplikasi SMEDI SIKOI untuk seluruh Perangkat Daerah.



5) Perumusan pengembangan kompetensi ASN secara ideal harus dapat menjawab kebutuhan ASN yang professional, melalui metode-metode baru yang berbasis pada teknologi memanfaatkan SMEDI SIKOI sehingga biaya pengembangan kompetensi menjadi lebih efisien dengan mekanisme *Corporate University* (CorpU).

- c. Sasaran Strategis 3: ***Meningkatnya kinerja perangkat daerah*** memiliki 1 indikator kinerja yaitu ***Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah***

Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada tahun 2023 adalah 85,49 dari target 86,35 dengan tingkat capaian 99,00%. Adapun faktor penghambat dan pendukung serta langkah tindaklanjut dari Nilai Evaluasi SAKIP sebagai berikut:

- a) Faktor penghambat;

- Penyajian proses bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencerminkan harapan dan cita-cita secara mudah dipahami dan mudah diimplementasikan.
- Belum tersusunnya pelaporan kinerja individu sampai dengan pelaksana.
- Pengetahuan yang terbatas terkait dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di tataran pelaksana masih kurang.

- b) Faktor pendukung;

- Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (Crosscutting).

- Sumber Daya Manusia berupa dukungan tenaga ASN yang saling bersinergi dalam peningkatan kinerja Organisasi Perangkat Daerah.
- Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan maupun kegagalan kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaannya.

c) Tindak lanjut dan upaya yang dapat dilaksanakan;

- Meningkatkan implementasi nilai – nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi disetiap tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- Membentuk Tim Kerja untuk menyusun rencana aksi organisasi.
- Menyusun peta proses bisnis secara lebih mudah dipahami dan dapat diukur.

### 3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 – 2023

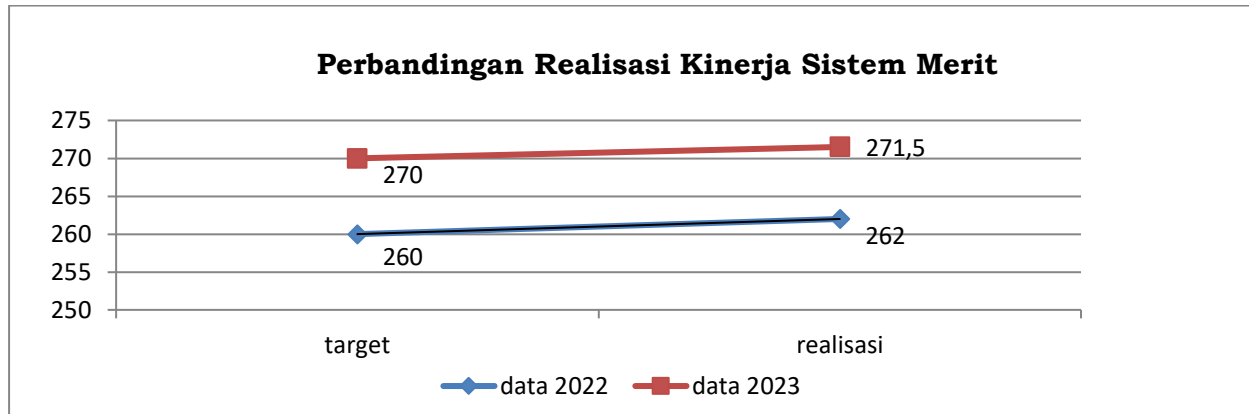
Adapun perbandingan data kinerja antara realisasi kinerja tahun 2022 – 2023 untuk tiap indikator adalah sebagai berikut:

Sasaran ke-1:

3.1.2.1 Tabel Realisasi Kinerja Sasaran ke -1

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra		Realisasi		Capaian Kinerja	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	260	270	262	271, 50	100, 76%	100, 56%

Diagram 3.1.2.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sistem Merit 2022-2023



Dari perbandingan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

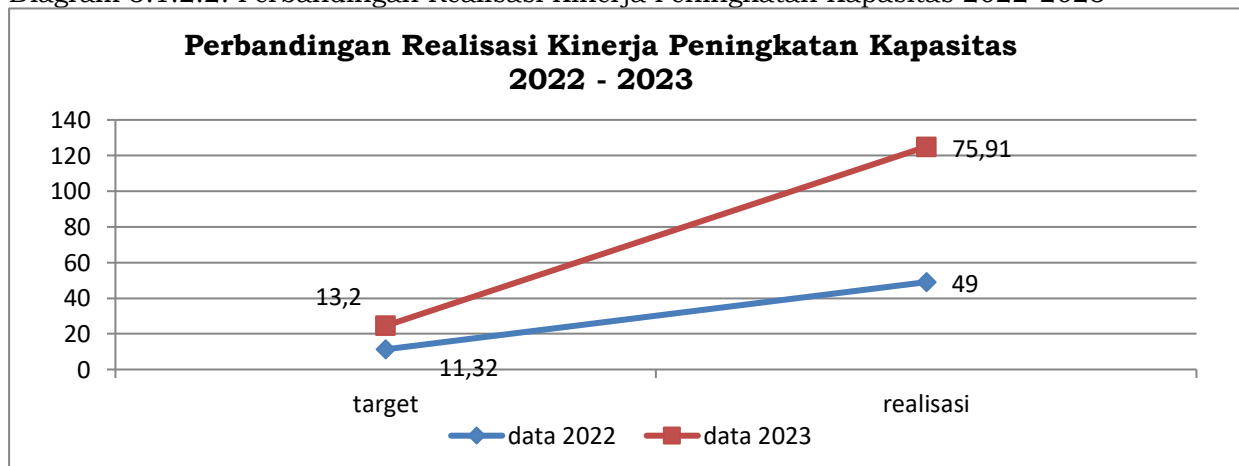
1. Tingkat capaian realisasi indikator indeks sistem merit pada tahun 2023 lebih rendah bila dibandingkan dengan tahun 2022.
2. Realisasi kinerja melebihi target yang ditetapkan pada masing-masing tahunnya.
3. Dari capaian kinerja tersebut dapat dikatakan **sangat berhasil** walaupun kedepannya perlu ditingkatkan lagi.

Sasaran ke-2:

#### 3.1.2.2 Tabel Realisasi Kinerja Sasaran ke -2

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra		Realisasi		Capaian Kinerja	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023
2.	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	11,32	13,02	49,00	75,91	432,86%	583,03%

Diagram 3.1.2.2. Perbandingan Realisasi Kinerja Peningkatan Kapasitas 2022-2023



Dari perbandingan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat capaian realisasi indikator Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN pada tahun 2023 lebih tinggi bila dibandingkan dengan tahun 2022.

1. Realisasi kinerja jauh melebihi target yang ditetapkan pada masing-masing tahunnya, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti dalam pembahasan analisa sebelumnya.
2. Dari capaian kinerja tersebut dapat dikatakan **sangat berhasil** kedepannya perlu ditingkatkan lagi, dan perlu penyesuaian dalam penetapan target. Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir capaian kinerja melampaui 100% bahkan pada tahun 2023 mencapai 583,03% dianggap perlu adanya penyesuaian target kinerja.
3. Capaian kinerja peningkatan Kapasitas ASN yang sangat tinggi disebabkan beberapa faktor.

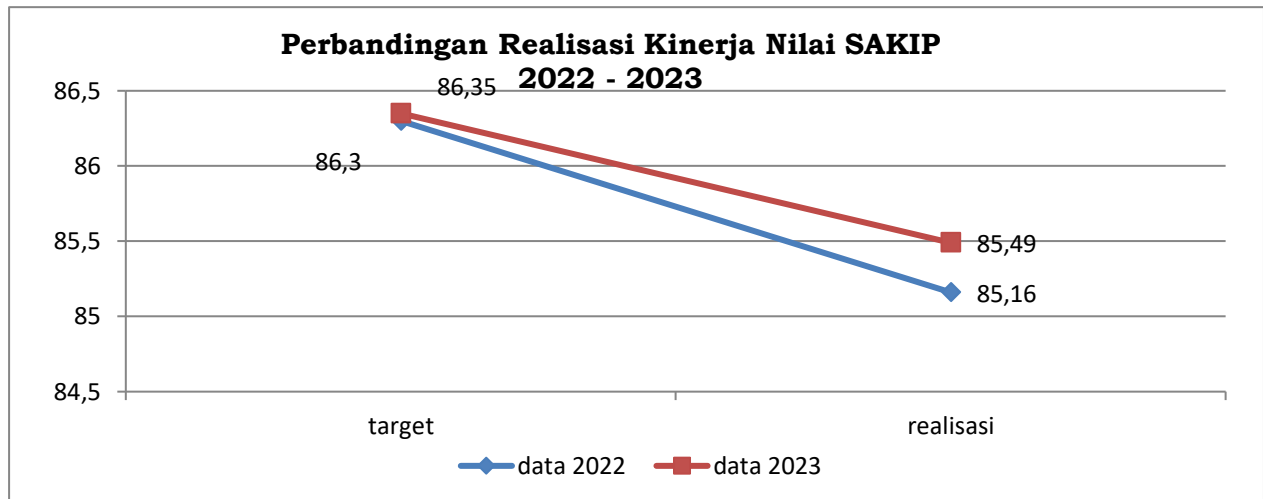
Pada indikator Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN meningkat tinggi karena berkembangnya pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) BK CorpU untuk mengupayakan pemenuhan hak minimal 20 JP pertahun pengembangan kompetensi ASN baik berdasarkan perencanaan di setiap satuan kerja maupun usulan personel.

Sasaran ke-3:

#### 3.1.2.3 Tabel Realisasi Kinerja Sasaran ke -3

No .	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra		Realisasi		Capaian Kinerja	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023
3.	Meningkatn ya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	86,30	86,35	85,16	85,49	98,68%	99,00%

Diagram 3.1.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai SAKIP 2022-2023



Dari perbandingan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat capaian realisasi indikator Nilai Evaluasi SAKIP PD yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah pada tahun 2023 lebih tinggi bila dibandingkan dengan tahun 2022.
2. Realisasi kinerja tidak mencapai target yang ditetapkan pada masing-masing tahunnya, namun ada peningkatan capaian kinerja.
3. Dari capaian kinerja tersebut dapat dikatakan **sangat berhasil** kedepannya perlu ditingkatkan lagi.

Dari analisa diatas, dapat dilihat seluruh kinerja yang mengalami kenaikan meskipun tingkat kenaikannya bervariasi.

### 3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d akhir Periode Renstra

Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 sebagai berikut di bawah ini:

Tabel 3.1.3

Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya tata kelola kepegawaian	Indeks Sistem Merit	300	271,50	90,50%

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik				
Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	51,00	75,91	148,84%
Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	86,38	85,49	98,96%

Strategi diperlukan utamanya untuk 2 (dua) sasaran yang belum mencapai target akhir renstra yaitu pada pencapaian nilai indeks Sistem Merit dan Nilai SAKIP perangkat Daerah. Untuk strategi pencapaian target sistem merit dilakukan dengan melaksanakan saran rekomendasi dari penilai Sistem Merit yaitu KASN yang telah dikirimkan secara resmi dalam surat Keputusan KASN. Sedangkan dalam pencapaian Nilai SAKIP perlu dukungan dan komitmen seluruh ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### 3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Nasional

Perbandingan realisasi kinerja yang dapat diperbandingkan dengan Kinerja Realisasi Nasional dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 yaitu dengan Capaian Kinerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Tabel 3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Nasional Tahun 2023

Uraian	MenPAN RB			BKPSDM Kota Blitar		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
IP ASN	72	77,84	108,11%	80,20	70,89	88,39%
Sistem Merit	0,8	0,89	111,25%	270	271,50	100,56%
SAKIP	82	82,12	100,15%	86,35	85,49	99,00%

Dari data laporan kinerja yang diperoleh terdapat 3 (tiga) kinerja yang dapat disandingkan dengan kinerja nasional yaitu pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dengan kinerja BKPSDM Kota Blitar adalah IP ASN, Indeks Sistem Merit dan Nilai SAKIP.

Capaian Kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dicapai KemenPAN RB lebih tinggi daripada capaian BKPSDM Kota Blitar. Nilai IP ASN KemenPAN RB sebesar 77,84 sedangkan BKPSDM Kota Blitar sebesar 70,89. Sedangkan target IP ASN di BKPSDM Kota Blitar sangat tinggi melebihi target KemenPAN RB.

Capaian nilai Sistem Merit KemenPAN RB dalam indeks 0,89 atau jika dalam bentuk nilai sebesar 366,50 nilai ini lebih tinggi dibandingkan capaian BKPSDM dengan capaian indeks 0,66 atau 271,50. Pada penerapan SAKIP capaian KemenPAN RB lebih tinggi melampaui 100% namun secara nilai, BKPSDM lebih tinggi yaitu 85,49 jika dibandingkan KemenPAN RB yang memperoleh nilai SAKIP 82,12.

### 3.2 Akuntabilitas Keuangan

Pengukuran kinerja keuangan per sasaran yang menjadi kinerja utama (*cost per outcome*), untuk pengambilan kesimpulan dalam penghitungan akuntabilitas keuangan dilakukan evaluasi lanjutan dalam bentuk rasio ekonomi dan rasio efisiensi yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Rasio Ekonomi, merupakan nilai perbandingan antara realisasi anggaran belanja dibandingkan dengan rencana



anggaran belanja, dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Rasio ekonomi} = \frac{\text{Realisasi Anggaran Belanja}}{\text{Rencana Anggaran Belanja}} \times 100\%$$

2. Rasio Efisiensi, merupakan perbandingan antara rasio ekonomi dengan capaian kinerja, dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Rasio efisiensi} = \frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Rasio Ekonomi}}$$

Bila Rasio Efisiensi > 1 maka dapat dikatakan bahwa penggunaan sumber daya EFISIEN. Sebaliknya bila rasio efisiensi < 1 maka dapat dikatakan bahwa penggunaan sumber daya TIDAK EFISIEN.

### 3.2.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan

Tabel 3.2.1. Alokasi Per Sasaran Pembangunan

Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp)	% Anggaran
Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	2.688.593.227	18,36
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN	2.411.008.974	16,46
Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	9.513.625.429	65,18
<b>Jumlah</b>		14.645.969.413	100

Secara keseluruhan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar selama tahun 2023 sebesar Rp 14.645.969.413,00 yang diperuntukkan untuk pembiayaan indeks Sistem Merit sebesar 18,36%, untuk pemenuhan Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN sebesar 16,46% dan pemenuhan Nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 65,18%

3.2.2 Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	270	271,50	100,56%	2.688.593.227	1.563.272.055	58,14%
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN	13,02	75,91	583,03%	2.411.008.974	2.102.227.874	87,19%
Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86,35	85,49	99,00%	9.513.625.429	9.129.279.310	99,63%

Pelaksanaan sasaran untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran sebagai senilai Rp. 14.645.969.413,00 dari anggaran tersebut sampai dengan tanggal 31 Desember 2023 terealisasi Rp. 12.794.779.239,00 atau sebesar 87,36%.

3.2.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja (%)	Capaian Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi	Keterangan
Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	100,56%	58,14%	1,73	efisien
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN	583,03%	87,19%	6,690	efisien
Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	99,00%	95,96%	0,96	Tidak efisien

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat efisiensi sasaran strategis yang menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk sasaran Indeks Sistem Merit memiliki rasio efisiensi 1,73 yang berarti untuk pencapaian target kinerja 100,56% dibutuhkan realisasi anggaran 58,14% dan dikategorikan EFISIEN. Untuk sasaran persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN memiliki rasio efisiensi 6,690 dan dikategorikan EFISIEN. Namun pada pencapaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada angka rasio 0,96 atau TIDAK EFISIEN.

Adapun faktor pendukung tercapainya tingkat efisiensi untuk sasaran Indeks Sistem Merit dan persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN yang didasarkan pada perbandingan IKU dan anggaran sub kegiatan sebagai berikut:

a. Indeks Sistem Merit;

Pada sasaran Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik dengan indikator sasaran Indeks Sistem Merit, dari segi anggaran jumlah pagu APBD tahun 2023 sebesar Rp. 2.688.593.227 turun dari Pagu Anggaran Tahun 2022 sebesar Rp. 4.839.362.450. sedang capaian Indeks Sistem Merit tahun 2023 mendapatkan nilai 271,5 mengalami peningkatan penilaian dibanding tahun 2022 dengan nilai 262,0.

Adapun Perbandingan Capaian IKU dan Pagu Anggaran sasaran Indeks Sistem Merit Tahun 2023 dengan tahun 2022 sebagai berikut.

Tahun	Anggaran Rp.	Target Indeks Sistem Merit	Realisasi Capaian Indeks Sistem Merit	Ket
2022	4.839.362.450	260,00	262,00	
2023	2.688.593.227	270,00	271,50	<b>EFISIEN</b> <b>2.150.769.227</b> <b>NAIK 9,5</b>

Dari perbandingan data capaian IKU dan anggaran diatas, bila dianalisis lebih jauh terdapat kenaikan signifikan nilai Indeks Sistem Merit tahun 2023 dengan tahun 2022 yaitu 9,5 dengan jumlah anggaran yang mengalami penurunan senilai Rp. 2.150.769.227. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 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 e-formasi 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 standard 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 PPK.
- 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.
- 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*.

Dengan adanya beberapa faktor tersebut diatas, maka tingkat efisiensi untuk sasaran Indeks Sistem Merit bisa dikatakan EFISIEN.

- b. Sasaran persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN;

Dari segi anggaran jumlah Pagu APBD, Anggaran Pengembangan Kompetensi Tahun 2023 sebesar Rp. 2.411.008.974 turun dari Pagu Anggaran Tahun 2022 sebesar Rp. 4.214.637.000. Namun demikian Pagu Anggaran tersebut mendapat tambahan dari Hadiah Juara II lomba Achievement Award Provinsi Jatim sebesar Rp. 750.000.000 dalam bentuk non cash yang dapat dicairkan

dengan pengiriman peserta pelatihan ke BPSDM Provinsi Jawa Timur. Sehingga total anggaran untuk pengembangan kompetensi di tahun 2023 sebesar Rp. 3.161.008.974. Sedangkan pelaksanaan kegiatan mengalami kenaikan, dimana pada tahun 2023 terdapat sejumlah 23 kegiatan meliputi; Tugas Belajar, webinar, Bimtek, Sosialisasi, pelatihan, coaching clinic dll. Dibandingkan dengan tahun 2022 yang dilaksanakan dengan 9 kali kegiatan (Izin dan Tugas Belajar, webinar, bimtek, pelatihan)

Jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi (pelatihan struktural, pelatihan fungsional, pelatihan teknis, bimtek, seminar dll) sebesar 2.283 orang, dan sejumlah 208 orang atau sebesar 6,9% belum mengikuti pengembangan kompetensi sama sekali. Namun demikian dari data upload data dan bukti dukung pengembangan kompetensi yang dilaksanakan pada tahun 2023 pada aplikasi SIASN, masih ada ASN yang belum melaksanakan pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP pada tahun 2023 sebanyak 323 orang atau sebesar 12,82% (data SIASN 2520 ASN), ASN tersebut sebagian besar mengampu jabatan fungsional tertentu.

Adapun Perbandingan Capaian IKU dan Pagu Anggaran Pengembangan Kompetensi Tahun 2023 dengan tahun 2022 sebagai berikut.

Tahun	Anggaran Rp.	ASN Ikut Pengkom	Jumlah Kegiatan	% Cakupan Pengkom	Ket
2022	4.214.637.000	1.633	9	49,00	
2023	3.161.008.974	2.283	23	75,91	<b>EFISIEN</b> <b>1.053.628.026</b> <b>NAIK 30,91%</b>

Bila dianalisis lebih jauh, dari data capaian IKU diatas, upaya optimalisasi pengembangan SDM Pemerintah Kota Blitar melalui pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) 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. Apakah akan melalui jalur pendidikan (bila memang sesuai kebutuhan pengembangan jabatan dan organisasi) atau melalu jalur pelatihan klasikal (belajar 10% di dan dari lembaga

pelatihan atau mengikuti pelatih nonklasikal yang sambil melaksanakan tugas tetap dapat mendapatkan peningkatan kompetensi.

Proses belajar ASN mengikuti kaidah belajar orang dewasa (andragogi) yaitu belajar mandiri, otonom dan bertanggung jawab terhadap tujuan belajar serta mengikuti panduan/kurikulum yang telah ditetapkan (Danim, 2010). Selain belajar andragogi, strategi pertama ASN telah dapat belajar *heutagogy* yaitu belajar atas keputusan sendiri (determinasi) (Blaschke, 2012), sesuai kebutuhan tanpa mengikuti urutan pelatihan sesuai dengan kurikulum, dimana ASN akan belajar bila mendapatkan tantangan/permasalahan dalam pekerjaan yang membutuhkan solusi. Solusi praktis saat ini dapat dipelajari melalui tutorial dari media sosial dan YouTube. Keberadaan media sosial, YouTube dan bahan belajar online lainnya memudahkan ASN Pemerintah Kota Blitar untuk mengembangkan kompetensi sebagai bagian dari pelatihan nonklasikal (belajar mandiri).

Tren saat ini dengan adanya Revolusi Industri 4.0, dimana internet menjadi kebutuhan disemua lini (*internet of things*), menjadikan belajar secara *heutagogy* adalah pilihan utama. Dampaknya aktivitas belajar andragogi makin menurun dan kebutuhan Pemerintah Kota Blitar untuk belajar di lembaga pelatihan secara non-formal pada akhirnya akan berkurang. Tentu hal ini berdampak pada proses pelatihan yang diselenggarakan. Oleh karenanya, dengan adanya sistem belajar secara mandiri dan daring ini pencapaian target kinerja pada sasaran persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN mengalami peningkatan yang signifikan serta dianggap EFISIEN.

Sedangkan faktor yang menyebabkan tidak tercapainya efisiensi untuk sasaran kinerja perangkat daerah dengan indikator sasaran Nilai SAKIP dijabarkan sebagaimana berikut:

Dari segi anggaran jumlah Pagu APBD, Anggaran untuk mencapai sasaran nilai SAKIP Tahun 2023 sebesar Rp. 9.513.625.429 dengan nilai serapan anggaran Rp. 9.129.279.310 atau sebesar 95,96%. Sedangkan untuk target capaian Nilai SAKIP sebesar 86,35 dengan realisasi capaian nilai SAKIP 85,49 atau



tercapai sebesar 0,99% . Data capaian IKU untuk nilai SAKIP dapat dilihat pada tabel berikut.

Rasio	Target	Realisasi Capaian	Persentase Capaian	Ket
Anggaran	9.513.625.429	9.129.279.310	95,96%	
Nilai	86,35	85,49	99,00%	
Rasio Tingkat Efisiensi			0,96 %	TIDAK EFISIEN

Berdasarkan tabel data tersebut, yang menjadi penghambat tidak tercapainya tingkat efisiensi pada nilai SAKIP adalah sebagai berikut;

- Penyajian proses bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencerminkan harapan dan cita-cita secara mudah dipahami dan mudah diimplementasikan.
- Belum tersusunnya pelaporan kinerja individu sampai dengan pelaksana.
- Komitmen dari pimpinan level eselon III dan IV terkait implementasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah masih perlu ditingkatkan utamanya berkaitan dengan penyajian Dokumen yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- Pengetahuan yang terbatas terkait dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di tataran pelaksana masih kurang.

3.3 Prestasi/Penghargaan

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 PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021 – 2026. Di dalamnya diuraikan tentang capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun 2023.

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan 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 Kapasitas 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.

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah sesuai dengan target yang ditetapkan, walaupun masih ada hal – hal lainnya yang harus diperhatikan agar kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar lebih baik lagi. Dalam Tahun

Anggaran 2023 untuk pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Blitar Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 14.645.696.413,00 dari anggaran tersebut sampai dengan tanggal 31 Desember 2023 terealisasi Rp. 12.794.779.239,00 atau sebesar 87,36% dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada tahun 2023 serapan dana APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar adalah baik.

#### **4.2 Langkah Perbaikan**

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

Tabel 4.2 Langkah Perbaikan

No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	1). Melengkapi penyusunan talent pool sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;	<b>Program :</b> Pengembangan Sumber Daya Manusia <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi Teknis <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center	√		
		2). Menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai (diklat, praktik kerja/magang, coaching, mentoring) berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Kegiatan:</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	√	√	√

No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
		3). Mengimplementasikan kebijakan pola karier dengan mengacu pada manajemen talenta;	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center <b>Kegiatan:</b> Mutasi dan Promosi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Mutasi ASN		√	
		4). Melakukan assessment dalam proses pengisian jabatan administrator dan pengawas.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center <b>Kegiatan:</b> Mutasi dan Promosi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Mutasi ASN			√
		5). Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas permasalahan kinerja pegawai;	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Sub Kegiatan:</b> Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		√	
		6). Memanfaatkan hasil penilaian kinerja untuk membangun manajemen talenta.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center <b>Kegiatan:</b> Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Sub Kegiatan:</b> Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	√		
		7). Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin dengan sistem BKN (SI ASN)	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan Disiplin ASN <b>Kegiatan:</b> Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	√		

No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
		8). Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan manajemen talenta;	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center <b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Sub Kegiatan:</b> Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Kegiatan:</b> Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	√		
2	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	1) Memonitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi dan hasil pengembangan kompetensi terhadap kinerja ASN.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Kegiatan:</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	√	√	√



No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
		2). Menyusun Kebijakan Coaching dan Mentoring bagi ASN dengan kriteria tertentu.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Kegiatan:</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	√		
		3). 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.	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Assessment Center <b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Sub Kegiatan:</b> Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <b>Kegiatan:</b> Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		√	

No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
		4). Memberikan akses, kemudahan, kecepatan dan transparansi kepada seluruh ASN untuk mendapatkan pelayanan yang adil dan berkualitas untuk memperoleh pengembangan kompetensi berupa BK CorpU dan Tugas Belajar melalui pemanfaatan aplikasi SMEDI SIKOI untuk seluruh Perangkat Daerah.	<p><b>Program :</b> Kepegawaian Daerah</p> <p><b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN</p> <p><b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p><b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p><b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p><b>Kegiatan:</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</p> <p><b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</p>	√	√	√

No.	Langkah Perbaikan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
				2024	Perubahan 2024	2025
		5). Perumusan pengembangan kompetensi ASN secara ideal harus dapat menjawab kebutuhan ASN yang professional, melalui metode-metode baru yang berbasis pada teknologi memanfaatkan SMEDI SIKOI sehingga biaya pengembangan kompetensi menjadi lebih efisien dengan mekanisme <i>Corporate University</i> (CorpU).	<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah <b>Kegiatan:</b> Pengembangan Kompetensi ASN <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan:</b> Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum <b>Kegiatan:</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional <b>Sub Kegiatan:</b> Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	√	√	√
3	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	1). Meningkatkan implementasi nilai – nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi disetiap tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.	<b>Program :</b> Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota <b>Kegiatan:</b> Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah <b>Sub Kegiatan:</b> Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	√	√	√
		2). Membentuk Tim Kerja untuk menyusun rencana aksi organisasi.		√		
		3). Menyusun peta proses bisnis secara lebih mudah dipahami dan dapat diukur.			√	

Sebagai sebuah gambaran kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini dapat menyajikan keseluruhan profil capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar secara utuh kepada pihak – pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Blitar. Namun demikian disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang ada menjadikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2023 masih belum sempurna.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2023 yang dapat kami sajikan, semoga dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2023, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar di tahun selanjutnya.

Blitar, 6 Februari 2024

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia**

**KUSNO, S.Sos**

Pembina Tk. I

NIP. 196707221992021002

# LAMPIRAN

Lampiran -1

**MATRIK RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR  
2021-2026**

VISI : Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat

MISI : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi

TUJUAN					SASARAN					CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET
URAIAN	INDIKATOR	FORMULASI PERHITUNGAN	KONDISI AWAL 2020	TARGET 2023	URAIAN	INDIKATOR	FORMULASI PERHITUNGAN	KONDISI AWAL 2020	TARGET 2023	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh pada tahun	78,54	80,20	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	208	270	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	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan	(Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN)/	8,30%	13,02%	Peningkatan Kapasitas ASN	Penyusunan Data Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural dan Pelaksana	

TUJUAN					SASARAN					CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET
URAIAN	INDIKATOR	FORMULASI PERHITUNGAN	KONDISI AWAL 2020	TARGET 2023	URAIAN	INDIKATOR	FORMULASI PERHITUNGAN	KONDISI AWAL 2020	TARGET 2023	STRATEGI	ARAH KEHLAKAN	
						tan Kapasitas ASN	Jumlah ASN x 100%				Penyusunan Analisis Kesenjangan Kompetensi ASN	
											Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan Organisasi Maupun Individu	
					Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	A (86,30)	A (86,35)	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan Perangkat Daerah	Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah Berbasis Kinerja	
											Meningkatkan kenyamanan kantor agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif	

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

  
KUSNO, S.Sos  
Pejabat Tk. I  
NIP. 196707221992021002



Lampiran -2

RENCANA KINERJA TAHUNAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2023

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Meningkatkan tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	270	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	55,00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	8,0%	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	
					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		1 dokumen					
					Persentase layanan pensiun tepat waktu	100%		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 dokumen			
					Persentase data kepegawaian yang valid	63,00	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase data kepegawaian yang dikelola	95%	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 dokumen	
								Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 dokumen			
								Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga			
					Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,18		Presentase ASN yang ditempatkan	17%	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 dokumen	
Persentase ASN yang memiliki nilai Penilaian	90,16	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP yang diverifikasi	90,36 %	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan						

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
					Prestasi Kinerja minimal 80					Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	
										Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	160 Orang	
										Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	
										Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	2 Dokumen	
2. Meningkatkan Kompetensi ASN	Peningkatan Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	11,32%			Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	43,67	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	7,00%	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	250 Orang	
					Persentase peningkatan ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	44,20		Persentase ASN tenaga fungsional yang melaksanakan diklat	5,50%	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	
										Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	
										Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	16 Orang	
			Program pengembangan SDM	Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,70	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	1,20%	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	109 orang	

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	A (86,35)	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	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	10 dokumen	
										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	8 laporan	
							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	110 Orang/bulan	
										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	12 Laporan	
							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	3 Paket	
										Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 Orang	
										Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40 Orang	

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
							Adminstrasi 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	3 Paket	
										Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	
										Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	36 Paket	
										Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	3 Paket	
										Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	24 Dokumen	
										Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	60 Laporan	
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan sesuai kebutuhan	100%	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	12 Unit	
										Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	15 Unit	
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah 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	12 Laporan	



SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
										Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	
							Pemeliharaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah 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	9 Unit	
										Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	92 Unit	
										Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	

Blitar, 3 Januari 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
  
KUSNO, S. Sos  
Pembina Tk. I  
NIP. 196707221992021002

Lampiran -3

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BLITAR

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kapasitas ASN	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	13.02(%)
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	270.00(indeks)
3	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86.35(nilai)

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4,311,989,853.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	787,612,348.00	Pendapatan Bagi Hasil
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9,546,367,212.00	DAU dan Pendapatan Bagi Hasil
Total:		14,645,969,413.00	

WALIKOTA BLITAR,  
Drs. SANTOSO, M.Pd

Blitar, 20 Oktober 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Blitar,

KUSNO, S.Sos  
Pembina Tingkat I  
NIP. 196707211992021002

Lampiran -4

**PENGUKURAN KINERJA KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BLITAR**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Kinerja			KET	PROGRAM	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja			Pagu (Rp.)	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	270	271,5	100,56%		Program Kepegawaian Daerah	2.688.593.227	1.563.272.055	58,14%
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan peningkatan kapasitas ASN	(Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN)/ Jumlah ASN x 100%	13,02	75,91	583,03%		- Program Kepegawaian Daerah - Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.411.008.974	2.102.227.874	87,19%
Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	86,35	85,49	99,00%		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.513.625.429	9.129.279.310	99,63%

Blitar, 31 Desember 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

  
KUSNO, S.Sos  
Kepala Tk. I  
NIP. 196707221992021002