

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas karunia dan ridha-Nya, Rencana Kerja (RENJA) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 telah selesai disusun. Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2025 ini sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 yang menjadi penjabaran RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026 serta disusun mengacu pada RKPD Tahun 2025. Rencana kerja BKPSDM merupakan terjemahan perencanaan tahunan di bidang kepegawaian, sehingga bersifat lebih operasional yang dirumuskan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pengelolaan manajemen kepegawaian.

Pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 mengacu pada Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Melalui Renja ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 untuk dapat konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreativitas guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Rencana Kerja ini sangat diharapkan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan pencapaian program, kegiatan dan sub kegiatan bagi Pemerintah Kota Blitar umumnya dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada khususnya.

Blitar, Maret 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

KUSNO, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 196707221992021002

DAFTAR ISI

COVER.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I Pendahuluan	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Landasan Hukum.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II Hasil Evaluasi Hasil Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu	12
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.	12
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	23
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi perangkat daerah	28
2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD	29
2.5 Penelaahan Usulan Program, kegiatan, dan sub kegiatan Masyarakat.....	45
BAB III Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	46
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	46
3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah	49
3.3 Program dan Kegiatan.....	55
BAB IV Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah	57
BAB V PENUTUP.....	71
5.1 Catatan Penting.....	71
5.2 Kaidah-Kaidah Pelaksanaan.....	71
5.3 Rencana Tindak Lanjut	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia s.d Tahun 2023 Kota Blitar.....	15
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar (Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026).....	26
Tabel 2.4	Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar	30
Tabel 2.5	Usulan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dari para Pemangku Kepentingan Tahun 2025 Kota Blitar	45
Tabel 3.1	Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar	51
Tabel 3.2	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.....	53
Tabel 4	Rumusan Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2025 Kota Blitar.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan rangkaian kegiatan yang berjalan simultan dengan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), serta merupakan bagian dari rangkaian kegiatan penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Pasal 13 Ayat (2) Renja Perangkat Daerah memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD. Dalam pasal 16 Ayat (2) menyatakan Penyusunan Renja Perangkat Daerah dilakukan dengan tahapan: a. persiapan penyusunan; b. penyusunan rancangan awal; c. penyusunan rancangan; d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah; e. perumusan rancangan akhir; dan f. penetapan. Dengan demikian, pernyataan tahapan penyusunan Renja PD yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan utama pada paragraph kedua supaya disempurnakan.

Berdasarkan Pasal 126 Penyusunan rancangan awal Renja Perangkat Daerah berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, hasil evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah tahun berjalan. Sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah, maka Renja Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2025 disusun dengan prinsip – prinsip sebagai berikut :

1. Berpedoman pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021-2026 yang bertujuan untuk menjamin kesesuaian antara program, kegiatan, lokasi kegiatan, kelompok sasaran, serta perkiraan maju;
2. Berpedoman pada hasil evaluasi Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2024 yang bertujuan untuk memastikan bahwa rumusan kegiatan alternatif dan/atau kegiatan baru yang disusun dalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dilakukan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar;
3. Memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi baik untuk tahun 2025 dan perkiraan maju tahun 2026;
4. Penyusunan Renja PD bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan merupakan rangkaian kegiatan yang simultan dengan penyusunan RKPD 2025, serta merupakan bagian dari rangkaian kegiatan penyusunan APBD.

1.1.1 Keterkaitan antara Renja PD dengan RKPD

Sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan, penyusunan renja salah satunya berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Selain itu pasal 78 ayat 1 huruf (d) Permendagri nomor 86 Tahun 2017 disebutkan bahwa penyusunan rancangan awal RKPD mencakup penelaahan rancangan awal Renja Perangkat Daerah. Ini artinya antara Renja dan RKPD merupakan satu entitas yang saling melengkapi dimana penyusunan Renja berpedoman pada RKPD, sementara penyusunan Ranwal RKPD mencakup penelaahan terhadap Ranwal Renja Perangkat Daerah. Oleh karena itu penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 berpedoman kepada RKPD Kota Blitar tahun 2025.

1.1.2 Keterkaitan antara Renja PD dengan Renstra Perangkat Daerah

Selain berpedoman kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dokumen Renja perangkat Daerah juga berpedoman pada Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah). Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi perangkat daerah serta disusun dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis. Dalam Permendagri nomor 87 Tahun 2017, disebutkan bahwa sasaran Renstra Perangkat Daerah dan sasaran Renja Perangkat Daerah, merupakan dasar penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi perangkat daerah. Ini artinya harus terdapat kesesuaian antara dokumen renstra dengan dokumen renja Perangkat Daerah. Oleh karena itu penyusunan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2024 juga berpedoman pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021 – 2026.

1.1.3 Keterkaitan antara Renja PD dengan Renja Kementerian/Lembaga dan Renja Provinsi

Renja Kementerian/lembaga (Renja Badan Kepegawaian Negara) dan Renja Provinsi (Renja Pengembangan Sumber Daya Provinsi Jawa Timur) tidak terkait secara langsung dalam proses penyusunan Renja PD, seperti halnya Renstra maupun RKPD. Namun Renja Badan Kepegawaian Negara dan Renja Pengembangan Sumber Daya Provinsi Jawa Timur perlu ditelaah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana program provinsi dan pusat yang dapat berpengaruh langsung terhadap Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025.

1.1.4 Renja dan Tindak lanjutnya dalam APBD

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025. Sedangkan RKA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 merupakan salah satu dasar yang digunakan dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan

dan Belanja Daerah (RAPBD) yang kemudian disahkan sebagai dokumen APBD Kota Blitar. Oleh karena itu Renja merupakan salah satu dokumen penting untuk kemudian ditindaklanjuti dalam APBD Kota Blitar Tahun 2025.

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan perencanaan tahunan di bidang kepegawaian, sehingga bersifat lebih operasional yang dirumuskan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pengelolaan manajemen kepegawaian. Kebijakan perencanaan kepegawaian tersebut dirumuskan dan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan percepatan perwujudan aparatur yang berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif).

Pada tahun 2025 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021 – 2026, tema pembangunan tahun 2025 ***“Peningkatan dan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur serta Tata Ruang yang Berkelanjutan serta Berwawasan Lingkungan Hidup dan Berkeadilan guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Daerah”***.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mengemban pelayanan publik dan tata kelola berkomitmen menerapkan *good governance* dan pelayanan prima berbasis teknologi informasi sebagai upaya pencapaian misi 5 RPJMD. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang baik, bersih, profesional dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai dengan pengawasan dan evaluasi kinerja diarahkan pada tata kelola yang akuntabel, transparan, partisipatif, berjiwa melayani, berbasis teknologi informasi yang terintegrasi, serta adaptif terhadap perubahan.

1.2. Landasan Hukum

Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar senantiasa mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan atau landasan hukum yang berlaku, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur/Barat

sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang – Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82);
4. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang–Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan

Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
13. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Perda tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
18. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan

Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

19. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor ... Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 (Berita Daerah Nomor ... Tahun 2024);
20. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7);
21. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021 – 2026 (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 4);
22. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 23);
23. 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 (Berita Daerah Kota Blitar tahun 2023 Nomor 65);
24. Peraturan Walikota Blitar Nomor ... Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Blitar Tahun 2025.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah tahun 2025 yang menjadi penjabaran RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026 serta disusun mengacu pada RKPD Tahun 2025.

Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 sebagai pedoman penyusunan KUAPPAS Tahun 2025 dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Kota Blitar Tahun 2025.

Penyusunan Renja Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu mendorong tercapainya perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas, konsisten, terintegrasi, dan partisipatif.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II. EVALUASI HASIL RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Hasil Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi perangkat daerah
- 2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah
- 3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV. RENCANA KERJA DAN KEGIATAN

BAB V. PENUTUP

BAB II

EVALUASI HASIL RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

Pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 mengacu pada Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yang mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Dalam fungsinya melaksanakan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna antaranya dengan merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidang pengadaan, pemberhentian dan penilaian kinerja yang meliputi pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai serta merumuskan kebijakan teknis dalam hal mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi.

2.1 Evaluasi Hasil Renja BKPSDM Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKPSDM

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

Kegiatan evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun lalu dan pencapaian kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditujukan untuk mengidentifikasi sejauhmana kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program, kegiatan, dan sub kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Hasil evaluasi memuat kajian terhadap realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 dan perkiraan capaian tahun 2024, mengacu pada APBD tahun berjalan. Pada Tahun 2023 (n-2) mengampu dua urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

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

2. Program Kepegawaian Daerah

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

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Untuk mengetahui pelaksanaan atas Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 (n-2) dan perkiraan capaian tahun 2024 (n-1), mengacu pada APBD tahun 2024 yang dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berikut disajikan tabel sebagaiberikut:

Tabel 2.1
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pencapaian
Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia s.d Tahun 2024
Kota Blitar

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	03				KEPEGAWAIAN									
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	84,00 BAIK	84,13 BAIK	83,25 BAIK	87,07 BAIK	104,59%	87,00 (baik)	87,50 (baik)	103,57%
5	03	01	2.01		Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.01	0001	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	30 dokumen	10 dokumen	10 dokumen	10 dokumen	100,00%	10 dokumen	20 dokumen	66,67%
5	03	01	2.01	0006	Sub Kegiatan : 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	24 laporan	8 laporan	8 laporan	8 laporan	100,00%	8 laporan	16 laporan	66,67%
5	03	01	2.02		Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.02	0001	Sub kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN	304 orang/bulan	103 orang	108 orang	108 orang	100,00%	103 orang	207 orang	68,09%
5	03	01	2.02	0007	Sub kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	36 laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	100,00%	12 laporan	36 laporan	66,67%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	03	01	2.05		Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100,00%	100%	100%	100%
5	03	01	2.05	0002	Sub kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	6 paket	0	3 paket	3 paket	100,00%	2 paket	5 paket	83,33%
5	03	01	2.05	0010	Sub kegiatan : Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	100,00%	40 orang	40 orang	100%
5	03	01	2.05	0011	Sub kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	40 orang	29 orang	40 orang	40 orang	100,00%	40 orang	40 orang	100%
5	03	01	2.06		Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase keseterdiaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.06	0002	Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 paket	24 unit	3 paket	3 paket	100%	3 paket	9 paket	75,00%
5	03	01	2.06	0003	Sub kegiatan : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	4 jenis	1 paket	1 paket	100%	1 paket	1 paket	100%
5	03	01	2.06	0004	Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	108 paket	1600 dos	36 paket	28 paket	77,78%	36 paket	36 paket	66,67%
5	03	01	2.06	0005	Sub kegiatan: Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 paket	15 jenis	3 paket	3 paket	100%	3 paket	3 paket	66,67%
5	03	01	2.06	0006	Sub kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	72 dokumen	720 buah	24 dokumen	24 dokumen	100%	24 dokumen	24 dokumen	66,67%
5	03	01	2.06	0009	Sub kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	141 laporan	38 kali	84 laporan	84 laporan	100%	45 laporan	45 laporan	91,49%
5	03	01	2.06	0010	sub kegiatan : Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	3 dokumen	0	0	0	0,00%	1 dokumen	1 dokumen	33,34%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	03	01	2.07		Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.07	0005	sub kegiatan: Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	4 unit	0	72 unit	72 unit	100%	2 unit	2 unit	50,00%
5	03	01	2.07	0006	sub kegiatan: Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	25 unit	0	17 unit	17 unit	100%	5 unit	5 unit	88,00%
5	03	01	2.08		Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.08	0002	Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	13 laporan	1 rekening	12 laporan	12 laporan	100%	1 laporan	1 laporan	92,30%
5	03	01	2.08	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	36 laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	100%	12 laporan	12 laporan	66,67%
5	03	01	2.09		Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	03	01	2.09	0002	Sub kegiatan : 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	10 unit	9 unit	9 unit	9 unit	100%	10 unit	10 unit	100%
5	03	01	2.09	0006	Sub kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	92 unit	89 unit	92 unit	92 unit	100%	92 unit	92 unit	100%
5	03	01	2.09	0009	Sub kegiatan: Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	1 unit	40 unit	1 unit	1 unit	100%	0 unit	0 unit	100%
5	03	02			Program Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	74,00%	52,00%	55,00%	52,00%	94,55%	61,00%	61,00%	82,43%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
						Persentase data kepegawaian yang valid	78,00%	58,00%	63,00%	95,00%	150,79%	68,00%	68,00%	87,18%
						Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,58%	84,49%	91,18%	83,15%	91,19%	91,18%	91,18%	99,56%
						Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	94,66%	82,27%	90,16%	92,00%	102,04%	91,56%	91,56%	96,73%
						Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	50,50%	49,78%	43,67%	51,92%	118,89%	45,94%	45,94%	90,97%
						Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	51,01%	17,40%	44,20%	18,61%	42,10%	46,47%	46,47%	91,10%
5	03	02	2.01		Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	8,00%	8,00%	20,00%	97,61%	488,05%	8,00%	8,00%	100,00%
						Persentase layanan pensiun tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100,00%	100%	100%	100,00%
						Persentase data kepegawaian yang dikelola	95%	50%	95%	95%	100,00%	50%	50%	52,63%
5	03	02	2.01	0002	Sub Kegiatan : 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	3 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100,00%	1 dokumen	1 dokumen	33,34%
5	03	02	2.01	0003	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	3 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100,00%	1 dokumen	1 dokumen	33,34%
5	03	02	2.01	0006	Sub kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	36 dokumen	1 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	100,00%	12 dokumen	12 dokumen	33,34%
5	03	02	2.01	0008	Sub kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	3 lembaga	1 lembaga	1 lembaga	1 lembaga	100,00%	1 lembaga	1 lembaga	33,34%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	03	02	2.01	0010	Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100,00%	1 dokumen	1 dokumen	33,34%
5	03	02	2.01	0011	Sub kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	36 dokumen	1 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	100,00%	12 dokumen	12 dokumen	33,34%
5	03	02	2.02	0001	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan	70,00%	70%	70,00%	82,40%	117,71%	70,00%	70,00%	100,00%
5	03	02	2.02		Sub kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	12 dokumen	1 dokumen	4 dokumen	4 dokumen	100,00%	4 dokumen	4 dokumen	66,67%
5	03	02	2.03		Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase talent pool ASN yang dikelola	30,00%	0	10,00%	12,05%	120,50%	10,00%	17,00%	56,67%
5	03	02	2.03		Sub kegiatan: Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	36 dokumen	0	12 dokumen	12 dokumen	100,00%	12 dokumen	12 dokumen	66,67%
5	03	02	2.04		Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP yang diverifikasi	96,16%	82,27%	96,16%	92,00%	95,67%	93,06%	96,00%	99,83%
5	03	02	2.04	0002	Sub kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	6 laporan	laporan	2 laporan	2 laporan	100,00%	2 laporan	2 laporan	66,67%
5	03	02	2.04	0004	Sub Kegiatan: Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	600 orang	308 orang	200 orang	284 orang	142,00%	200 orang	584 orang	97,33%
5	03	02	2.04	0007	Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	460 orang	100 orang	320 orang	170 orang	53,12%	160 orang	330 orang	71,74%
5	03	02	2.04	0008	Sub kegiatan: Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	36 laporan	1 laporan	12 laporan	12 laporan	100,00%	12 laporan	24 laporan	66,67%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,85%	92,00%	96,70%	94,93%	98,17%	96,75%	96,75%	99,90%
						Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	50,50%	45,94%	43,67%	51,92%	118,89%	45,94%	45,94%	90,97%
						Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	51,01%	46,47%	44,20%	18,61%	42,10%	46,47%	46,47%	91,10%
5	04	02	2.01		Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural	1,20%	2,09%	1,20%	1,83%	152,50%	1,20%	2,05%	170,83%
5	04	02	2.01	0001	sub kegiatan: 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	Jumlah 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 yang Disusun	36 dokumen	1 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	100,00%	12 dokumen	24 dokumen	66,67%
5	04	02	2.01	0003	Sub kegiatan : 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	3150 orang	1000 orang	0	0	0,00%	1000 orang	1400 orang	44,44%

KODE					Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Renstra PD)Tahun 2021-2026	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan s/d dengan tahun 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2023			Target Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s/d tahun 2024	
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan					Target Renja PD tahun 2023	Realisasi Renja PD tahun2023	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan s/ d tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	04	02	2.01	04	sub kegiatan: 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	Jumlah Dokumen Hasil 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	750 dokumen	50 dokumen	250 dokumen	250 dokumen	0,00%	250 dokumen	550 dokumen	73,33%
5	04	02	2.02		Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	15,00%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	66,67%
5	04	02	2.02	0007	Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	15 laporan	1 laporan	0	0	0,00%	5 laporan	5 laporan	40,00%

Sumber: Laporan Evaluasi RKPD Tribulan I Tahun 2024

Capaian Kinerja pada tahun 2024 (n-1) pada tribulan I *Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota*, program ini menunjang seluruh kelancaran kegiatan operasional Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Blitar, dengan 7 kegiatan dan 19 sub kegiatan. Dari perencanaan pelaksanaan di tribulan I, beberapa sub kegiatan yang belum terlaksana karena schedule pelaksanaan pada tribulan 2.

Pada tribulan I Tahun 2024 *capaian Program Kepegawaian* memiliki 6 (enam) indikator kinerja, antara lain: (1.) Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan dengan target 61,00% terealisasi 67,19% atau tercapai 110,15% yang diperoleh dari jumlah eksisting ASN Pelaksana, Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional Terampil; (2) Persentase data kepegawaian yang valid dengan target 68% terealisasi 71,00% atau tercapai 103,93%, diperoleh dari updating data pada siasn; (3) Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi, diperoleh 44,37% dari nilai target 91,18% terealisasi 48,66%; (4) Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80 tercapai 98,91% dari target 91,56% terealisasi 90,56%. Untuk indikator SKP tersebut karena adanya perubahan aturan pengelolaan kinerja pegawai yang awalnya dari PP Nomor 46 Tahun 2011 menjadi PP Nomor 30 Tahun 2019 kemudian terbit pengelolaan kinerja sesuai PerMenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022. Beberapa perubahan aturan dan kebijakan tersebut berpengaruh pada pemahaman ASN dalam menyusun melaporkan SKP nya kepada BKPSDM; (5) Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi, tercapai 103,59% dari target yang ditetapkan 45,94% terealisasi 47,59%. Capaian yang tinggi ini karena beberapa inovasi pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BKSDM untuk memfasilitasi melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi baik dilakukan secara mandiri, pola kontribusi dengan pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan, baik klasikal maupun online sampai blended learning; (6) Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi tercapai 34,24% atau dari target 45,47% terealisasi sebesar 15,57%. Dengan capaian kinerja sub kegiatan yang belum terlaksana sesuai perencanaan tribulan I adalah sub kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN.

Capaian *Program Pengembangan Sumber Daya Manusia* dengan indikator Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah

tercapai 103,33% dari target 1,2% terealisasi 1,24%. Nilai ini salah satunya karena terbitnya Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik Pada Dokumen Kedinasan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Pemberian fasilitasi tugas belajar, izin belajar dan pencantuman gelar dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan, mempersiapkan tenaga kader dan mengisi tenaga spesialisasi yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan tugas bidang substantif maupun fasilitatif pada unit organisasi yang bersangkutan serta dalam upaya peningkatan kinerja Perangkat Daerah.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengukuran Kinerja Kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dilakukan melalui: Penetapan Indikator Kinerja yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja kegiatan meliputi indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes). Indikator – indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, laporan, dan indikator lainnya. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing – masing jenis indikator yang telah ditetapkan. Selanjutnya dilakukan Analisis Capaian Kinerja atas sasaran yang didasarkan atas hasil pengukuran kinerja kegiatan dalam suatu sasaran dilakukan analisis pencapaian kinerja atas sasaran tersebut. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja utama. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja.

Realisasi kinerja sasaran sesuai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip – prinsip manajemen kepegawaian yang baik.

Capaian indeks Sistem Merit yang diperoleh pada tahun 2023 melebihi dengan target yang ditentukan, dimana target yang ditetapkan adalah 270 dan pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mampu

mewujudkannya melebihi target sebesar 271,50 atau tercapai 100,56%

2. Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Hasil analisa Persentase Aparatur Sipil Negara yang mengikuti diklat struktural, Teknis/Fungsional dan Peningkatan Kapasitas ASN pada tahun 2023 melebihi target yang ditentukan dengan besar target yang ditentukan sebesar 13,02% dengan realisasi sebesar 75,91%, tercapai lebih dari lima kali lipat.

3. Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah.

Untuk tahun 2023 dengan target Nilai SAKIP Perangkat Daerah A, capaian kinerjanya diperoleh predikat A namun belum mencapai target yang diinginkan dengan nilai 86,35, namun diperoleh nilai 85,49

Secara keseluruhan keterkaitan dalam pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) tahun 2023 dapat dikatakan sangat berhasil walaupun masih banyak dijumpai hambatan dalam pelaksanaannya. Akan tetapi dalam pelaksanaannya dimasa mendatang perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik.

Dalam menjalankan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2023, Pagu anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebesar Rp. 14.645.969.413,00 realisasi anggaran tahun 2023 adalah sebesar Rp. 12.7994.779.239,00 atau sebesar 87,36% dari anggaran yang dianggarkan. Untuk Program Kepegawaian Daerah rata-rata tingkat ketercapaian indikator 99,93%, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ketercapaian indikator sebesar 97,90% dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar 104,59%.

Sedangkan untuk mengetahui pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 perlu dilakukan pengukuran kinerja. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian (*assessment*) yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran,

hasil, manfaat dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran. Untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Blitar

No	Indikator	SKM / Standar Nasional	IKK	Target Renstra 2021 - 2026				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Tujuan: Indeks Profesionalitas ASN			80,2	80,3	80,4	80,5	70,89	80,3	80,4	80,5	Target IP ASN belum dapat terpenuhi dalam 2 tahun terakhir, Pemerintah kota Blitar melalui BKPSDM terus berupaya meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelaksanaan diklat teknis, manajerial, dan fungsional. Dan Perangkat Daerah lainnya dapat memberikan pengembangan kompetensi melalui peningkatan kapasitas, coaching mentoring kepada pegawai.
2	Sasaran: Indeks Sistem Merit			270	280	290	300	271,5	280	290	300	Didukung oleh komitmen, strategi dan program yang efektif dalam Perencanaan Kebutuhan Pegawai, pengadaan, pembinaan Karir dan Peningkatan Kompetensi, mutasi, Rotasi dan Promosi, pengelolaan Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, perlindungan serta sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit
3	Sasaran: Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN			13,02%	49,00%	49,50%	50,00%	75,91%	52,00%	52,00%	55,00%	Pengembangan Kompetensi ASN melebihi target yang ditetapkan dalam Renstra 2021-2026, capaian ini berkat peran aktif ASN untuk meningkatkan kompetensi dengan peningkatan jenjang pendidikan, mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah, mengikuti diklat baik secara klasikal maupun daring yang sesuai dengan tupoksi, mengikuti uji kompetensi (fit & proper test) dengan hasil yang memuaskan, inovasi peningkatan pengembangan kompetensi melalui pekan kolabjar

No	Indikator	SKM / Standar Nasional	IKK	Target Renstra 2021 - 2026				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	Sasaran: Nilai SAKIP Perangkat Daerah			A (86,35)	A (86,36)	A (86,37)	A (86,38)	A (85,49)	A (86,00)	A (86,00)	A (86,00)	Target capaian nilai SAKIP BKPSDM belum dapat tercapai dalam 3 tahun terakhir, perlu adanya dukungan peran aktif dari seluruh elemen dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertib melaporkan setiap capaian kinerja secara tepat waktu dan sesuai standart
5	IKK: Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan menengah/dasar		64,75%	95,84%	95,95%	95,79%	95,79%	83,23%	85,00%	86,00%	87,00%	Capaian IKK dalam 3 tahun terakhir masih jauh dari target, hal ini perlu upaya untuk memotifasi ASN meraih jenjang pendidikan lebih tinggi. Upaya yang telah dilakukan BKPSDM adalah dengan menerbitkan perwali Nomor 68 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik Pada Dokumen Kedinasan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
6	IKK: Rasio Pegawai fungsional		11,76%	22,20%	22,25%	22,30%	22,35%	24,27%	24,27%	24,57%	24,87%	Capaian melebihi target yang meningkat dari tahun ke tahun disebabkan jumlah pegawai fungsional terus meningkat seiring dengan kebijakan pemerintah dalam menetapkan formasi dalam perekrutan pegawai baru.
7	IKK: Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi		15,57%	44,20%	46,47%	48,74%	51,01%	17,85%	18,00%	18,50%	19,00%	pejabat fungsional yang bersertifikat tidak memenuhi target yang ditetapkan. Jumlah pelaksanaan diklat sertifikasi pejabat fungsional sangat terpengaruh dengan adanya kuota dan jenis sertifikasi fungsional yang tersedia dari lembaga penyelenggara sertifikasi kompetensi.

Sumber: Laporan Kinerja Tribulanan, 2024

Dari rekapitulasi hasil kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Indeks Sistem Merit Tahun 2024 belum menyajikan nilai indeks yang final, karena penilaian tahunan dari Komisi Aparatur Sipil Negara dilakukan pada bulan Oktober.
- b. Capaian indikator Persentase ASN yang mengikuti diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN pada tribulan I Tahun 2024 diperoleh 47,59% dari target tahun 2024 49,00% atau nilai capaian 97,12%. Hal ini didorong oleh kesadaran ASN memperoleh pengembangan kompetensi individu 20 JP dalam satu tahun. Sehingga antusiasme ASN Kota Blitar mengikuti webinar sangat tinggi.
- c. Capaian indikator Nilai SAKIP perangkat daerah belum dapat disajikan, karena tahap evaluasi SAKIP masih berjalan.

Beberapa langkah dan strategi yang diupayakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam mencapai kinerja dengan maksimal adalah sebagai berikut:

- a. Membangun manajemen talenta untuk meningkatkan tata kelola kepegawaian melalui sistem merit;
- b. Mengoptimalkan koordinasi dan sinergitas bersama lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi serta pendidikan pelatihan ASN;
- c. Meningkatkan fungsi pengendalian dan evaluasi atas dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja untuk mengawal ketercapaian target kinerja.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi perangkat daerah

Dalam penyusunan rencana kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025, dilakukan terlebih dahulu dengan inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang dirumuskan menjadi isu-isu penting penyelenggaraan tupoksi OPD. Isu yang berkembang terkait pelayanan kepegawaian dan pendidikan pelatihan ASN adalah pada pemenuhan nilai Indeks Profesionalitas ASN baik individu maupun tingkat kota.

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

1. Belum optimalnya nilai Indeks Profesionalitas ASN individu, salah satu penyebabnya karena banyak pejabat struktural belum mendapatkan pelatihan manajerial;
2. Masih banyaknya tenaga fungsional tertentu yang belum memiliki sertifikasi kompetensi;

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

1. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
2. Penyetaraan jabatan menjadi tenaga fungsional yang tidak sesuai kualifikasi pendidikan pengampu.

Peluang Pengembangan Pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar adalah

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan sistem merit melalui optimalisasi;
2. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
3. Peningkatan kinerja SDM Aparatur dalam rangka percepatan reformasi birokrasi berdasarkan *Road Map* reformasi birokrasi pemerintah Kota Blitar dalam bidang SDM aparatur, meliputi:
 - a. Penataan jumlah dan distribusi PNS melalui Kebijakan *Minus Growth* (penerimaan CPNS lebih kecil dari jumlah PNS yang pensiun setiap tahun serta monitoring dan evaluasi redistribusi/ realokasi PNS
 - b. Penguatan jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan
 - c. Pembangunan *Assesment Center*

Isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan hasil analisa terhadap Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024, Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026, serta isu-isu penting skala nasional, regional maupun lingkup kota yaitu:

1. Peningkatan kompetensi tenaga fungsional pasca penyetaraan jabatan;
2. Rencana tindaklanjut keputusan penghapusan Pegawai Tidak Tetap.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

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

Review rancangan awal Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 sesuai dengan pagu indikatif dan analisis kebutuhan masing-masing Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya.

Tabel 2.4

Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Blitar

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83,75 Indeks	9.276.254.499	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83,75 Indeks	16.388.948.799	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	100%	10.032.500	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	100%	9.175.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dokumen	7.068.000	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dokumen	6.211.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	8 Laporan	2.964.500	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	8 Laporan	2.964.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	100%	8.357.549.689	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	100%	15.643.976.599	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	98 orang/ bulan	8.355.549.689	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	98 orang/ bulan	15.642.162.699	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/S emesteran SKPD	12 laporan	2.000.000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Seme steran SKPD	12 laporan	1.800.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	100%	250.798.100	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	100%	143.108.900	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	3 paket	50.000.000	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	2 paket	58.596.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	78.709.100	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	73.379.900	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	122.089.000	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	11.133.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase keseterdiaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	100%	440.078.250	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase keseterdiaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	100%	379.489.100	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3 paket	30.994.100	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 paket	29.040.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	6.428.000	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	5.983.800	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	36 paket	50.406.000	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 paket	32.400.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	32.987.600	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	29.185.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 dokumen	8.555.300	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 dokumen	8.553.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	48 laporan	299.997.250	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	48 laporan	273.896.800	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 dokumen	10.710.000	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 dokumen	430.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan	100%	28.976.660	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan	100%	63.615.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengadaan Mebel	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 unit	-	Pengadaan Mebel	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1 unit	8.952.200	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 unit	28.976.660	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	6 unit	54.662.800	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	100%	67.254.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	100%	70.756.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	67.254.000	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	70.756.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	100%	121.565.300	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	100%	78.827.700	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	10 Unit	74.862.600	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	10 Unit	49.213.700	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	92 unit	46.702.700	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	80 Unit	29.614.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%	1.948.483.500	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%	1.762.741.150	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
			Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	67%				Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	67%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
			Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,38%				Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,38%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
			Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74%				Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
			Persentase data kepegawaian yang valid	73%				Persentase data kepegawaian yang valid	73%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
			Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	93,06%				Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	93,06%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase data kepegawaian yang dikelola	95%	1.260.289.400	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase data kepegawaian yang dikelola	95%	1.197.347.050	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
		Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase layanan pensiun tepat waktu	100%			Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase layanan pensiun tepat waktu	100%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
		Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	20%			Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	20%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	564.274.400	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	523.395.350	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	35.681.900	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	29.277.600	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	400.000.000	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	450.000.000	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	260.333.100	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	194.674.100	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Mutasi dan Promosi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang ditempatkan	70%	413.340.900	Mutasi dan Promosi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang ditempatkan	70%	366.678.800	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	413.340.900	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	366.678.800	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase talent pool yang ASN yang dikelola	10%	185.172.500	Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase talent pool yang ASN yang dikelola	10%	126.836.200	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengelolaan Assessment Center	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	12 Dokumen	185.172.500	Pengelolaan Assessment Center	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	12 Dokumen	126.836.200	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase SKP yang diverifikasi	94,56%	89.680.700	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase SKP yang diverifikasi	94,56%	71.879.100	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	38.610.500	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	30.590.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	7.531.200	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	5.661.900	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	43.539.000	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	35.626.700	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,80%	1.167.474.392	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,80%	2.183.322.400	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
			Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%				Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
			Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74%				Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74%		Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural	1,20%	629.851.192	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural	1,20%	552.437.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah 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 yang Disusun	12 Dokumen	14.418.600	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah 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 yang Disusun	12 Dokumen	10.569.500	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1000 Orang	520.804.992	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1050 Orang	447.909.700	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					Pemerintahan Umum					
	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	250 Dokumen	94.627.600	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	250 Dokumen	93.958.300	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	96,80%	537.623.200	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	96,80%	1.630.884.900	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan	5 Laporan	537.623.200	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Blitar, Semua Kecamatan dan kel	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	1.630.884.900	Pagu Indikatif tidak sesuai Ranwal

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
			Prajabatan								
JUMLAH ANGGARAN AWAL RKPD 2025					12.392.212.391	JUMLAH HASIL ANALISIS KEBUTUHAN 2025					20.335.012.349

Dari analisa kebutuhan Renja 2025 diatas jika dibandingkan dengan Rancangan Awal Rencana Kerja Tahun 2025 terdapat perubahan pagu indikatif atas estimasi gaji dan tunjangan pegawai sehingga berdampak pada proporsi belanja tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh. Atas perubahan tersebut maka target kinerja tahun 2025 dalam dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026 belum dapat terlaksana secara optimal. Dan akan dilaksanakan pada Rencana Kerja tahun berikutnya.

2.5 Penelaahan Usulan Program, kegiatan, dan sub kegiatan Masyarakat

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berasal dari para pemangku kepentingan baik dari DPRD, kelompok masyarakat, LSM, perguruan tinggi, maupun Perangkat Daerah dalam hal penyediaan panduan program, kegiatan dan sub kegiatan serta fasilitasi sinkronisasi dan integrasi program.

Tabel 2.5

Usulan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dari para Pemangku
Kepentingan Tahun 2025 Kota Blitar

No	Program/Kegiatan/ sub kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Blitar	Jumlah Leembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga	Hibah KORPRI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun 2025 tidak mendapat usulan Program, kegiatan, dan sub kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan. Baik usulan bersumber dari Musrenbang RKPD maupun bersumber dari Pokok-pokok Pikiran DPRD.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan-kebijakan Nasional dan sesuai PMDN No. 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 ditetapkan dalam kerangka pembangunannya, dimana secara operasional bidang kepegawaian tercantum dalam Urusan Wajib Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian, dan Persandian. Adapun program nasional yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk dalam urusan wajib Program Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah yang telah disinkronkan dengan tujuan, sasaran, program dan kegiatan dari Rencana Strategis Kementerian/Kelembagaan serta sesuai PMDN No. 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025. Telaahan strategis berdasarkan Rencana Strategis terhadap 2 (dua) kementerian/ kelembagaan adalah sebagai berikut:

1. *Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia*

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

a. Profesional artinya,

1. Pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat,

2. Pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.
- b. Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu:
- (a) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - (b) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara

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

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

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2020 - 2024 yaitu “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong “. Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

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

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

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

1. Integritas

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

2. Profesional

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

3. Akuntabel

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

4. Melayani

Melayani terkandung makna bahwa dalam bekerja seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus menempatkan

Kementerian/Lembaga/Pemda lain sebagai pihak yang harus didahulukan.

5. *Kolaboratif*

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

6. *Inovatif*

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

7. *Kesempurnaan (Komitmen pada Kualitas)*

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

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

3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

Tahun 2025 merupakan tahun keempat pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2021 – 2026, yang menjadi tahun peningkatan kualitas reformasi birokrasi dan pelayanan publik dengan tema: *“Peningkatan dan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur serta Tata Ruang yang Berkelanjutan serta Berwawasan Lingkungan Hidup dan Berkeadilan guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Daerah”*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mengemban tema pelayanan publik dan tata kelola mengarah pada isu strategis daerah dalam pemantapan penerapan *good governance* dan pelayanan prima berbasis teknologi informasi. Dan berupaya dalam pencapaian misi 5 RPJMD *“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi”*, maka peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang baik, bersih, profesional dengan pelayanan publik memenuhi harapan pengguna layanan menjadi penekanan pada tahun 2025 ini.

Tujuan dan sasaran Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dimaksudkan untuk:

1. Menjabarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam Rencana Program/Kegiatan Prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun Anggaran 2025;
2. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun Anggaran 2025;
3. Menjadikan acuan bagi seluruh bidang dan sekretariat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar;
4. Menciptakan kepastian dan sinergitas perencanaan program dan kegiatan diantara bidang dan sekretariat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar;
5. Mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam perencanaan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

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

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

Tujuan dan sasaran sebagai penjabaran rencana strategis merupakan instrumen pencapaian visi dan misi Kota Blitar, visi adalah cara pandang jauh kedepan yang berisikan suatu gambaran menantang tentang cita dan citra atau keadaan masa datang yang hendak diwujudkan oleh suatu instansi. Misi Kota Blitar yang menyatakan keterkaitan dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar adalah Misi ke 5, yaitu : *“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi”*

Misi ini diarahkan pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang baik, bersih, professional, berbasis teknologi informasi sehingga pelayanan publik memenuhi harapan pengguna layanan.

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

Tabel 3.2.1
Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

No	Tujuan	Target Akhir Tahun Rencana (2026)	Indikator Tujuan	Formulasi Perhitungan / Penjelasan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80,50	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai indeks yang menunjukkan kualitas profesionalitas ASN berdasarkan nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2021 - 2026.

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

Dalam tujuan yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar Tahun 2021 – 2026 yaitu Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai strategi-strategi dalam rangka mencapai tujuan yang dimaksud, dengan menuangkan dalam sasaran-sasaran kegiatan guna pencapaian tujuan atau cita-cita Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

Sasaran-sasaran yang dirumuskan untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian tertuang dalam Indikator Kinerja dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021-2026. Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah merumuskan secara menyeluruh program dan kegiatan yang terintegrasi dengan indikator kinerja utama selama 5 tahun perencanaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2.2
Tujuan dan Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2023		Perkiraan Realisasi Tahun 2024	Target	
				Target	Realisasi		2025	2026
1.	Tujuan: Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai indeks yang menunjukkan kualitas profesionalitas ASN berdasarkan nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.	80,20	70,89	80,30	80,40	80,50
2.	Sasaran: 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.	270	271,50	280	290	300

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2023		Perkiraan Realisasi Tahun 2024	Target	
				Target	Realisasi		2025	2026
3.	Sasaran: Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kompetensi 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.	13,02	75,91	49,00	49,50	50,00
4.	Sasaran: Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Penerapan implementasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	A (86,35)	A (85,49)	A (86,36)	A (86,37)	A (86,38)

3.3 Program dan Kegiatan

Rencana kerja dan pendanaan tahun 2025 berisi program, kegiatan dan sub kegiatan serta pagu indikatif, yang dirancang untuk mendukung terwujudnya capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar untuk mendukung prioritas pembangunan daerah, dan prioritas perangkat daerah maupun untuk pemenuhan pelayanan Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah.

Dalam rangka melaksanakan Visi, Misi Kota Blitar di bidang kepegawaian serta tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun rencana kerja tahun 2025 dan menguraikan dalam 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp 20.335.012.349 ,- (*Dua puluh milyar tiga ratus tiga puluh lima juta dua belas ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah*) yang berasal dari APBD Kota Blitar, dengan uraian sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan.
- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan
- Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, terbagi menjadi 3 (tiga) sub kegiatan
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, terbagi menjadi 7 (tujuh) sub kegiatan
- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan
- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terbagi menjadi 2 (dua) sub kegiatan
- Program Kepegawaian Daerah
- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, terbagi menjadi 4 (empat) sub kegiatan
- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan
 - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, terbagi menjadi 3 (tiga) sub kegiatan
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, terbagi menjadi 3 (tiga) sub kegiatan.
 - Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, terbagi menjadi 1 (satu) sub kegiatan

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 sebagai pedoman penyusunan KUAPPAS Tahun 2025 dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Kota Blitar Tahun 2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun rencana kerja tahun 2025 dan menguraikan sebagai berikut:

Tabel. 4.1
Rumusan Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Perangkat Daerah Tahun 2025
dan Prakiraan Maju 2026
Kota Blitar

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				20.335.012.349,00				13.028.000.000,00
5	03				KEPEGAWAIAN				18.151.689.949,00				11.822.400.000,00
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		83,75 indeks	16.388.948.799,00			-	9.758.700.000,00
5	03	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar		100 %	9.175.500,00			-	10.600.000,00
5	03	01	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	10 Dokumen	6.211.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			7.400.000,00
5	03	01	2.01	0006	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	8 Laporan	2.964.500,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			3.200.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar		100 %	15.643.976.599,00			-	8.802.200.000,00
5	03	01	2.02	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	98 Orang/bulan	15.642.176.599,00	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM			8.800.000.000,00
5	03	01	2.02	0007	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Laporan	1.800.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			2.200.000,00
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar		100 %	143.108.900,00			-	267.000.000,00
5	03	01	2.05	0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	2 Paket	58.596.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			55.000.000,00
5	03	01	2.05	0010	Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	40 Orang	73.379.900,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			83.000.000,00
5	03	01	2.05	0011	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	40 Orang	11.133.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			129.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase keseterdaian administrasi umum perangkat daerah sesuai standar		100 %	379.489.100,00			-	462.400.000,00
5	03	01	2.06	0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1 Paket	29.040.500,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			32.500.000,00
5	03	01	2.06	0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1 Paket	5.983.800,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			6.800.000,00
5	03	01	2.06	0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Paket	32.400.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			53.000.000,00
5	03	01	2.06	0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	2 Paket	29.185.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			35.000.000,00
5	03	01	2.06	0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	24 Dokumen	8.553.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			8.900.000,00
5	03	01	2.06	0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	48 Laporan	273.896.800,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			315.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	01	2.06	0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1 Dokumen	430.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			11.200.000,00
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan		100 %	63.615.000,00			-	30.500.000,00
5	03	01	2.07	5	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1 Unit	8.952.200,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			10.000.000,00
5	03	01	2.07	0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	4 Unit	54.662.800,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			30.500.000,00
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar		100 %	70.756.000,00			-	70.500.000,00
5	03	01	2.08	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Laporan	70.756.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			70.500.000,00
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar		100 %	78.827.700,00			-	115.500.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	01	2.09	0002	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	10 Unit	49.213.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			78.000.000,00
5	03	01	2.09	0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	80 Unit	29.614.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			37.500.000,00
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi Persentase data kepegawaian yang valid Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80		48,21 % 67 % 91,38 % 48,74 % 73 % 93,06 %	1.762.741.150,00			-	2.063.700.000,00
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase data kepegawaian yang dikelola Persentase layanan pensiun tepat waktu Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui		95 % 100 % 20 %	1.197.347.050,00			-	1.336.500.000,00
5	03	02	2.01	0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	2 Dokumen	523.395.350,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			580.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	02	2.01	0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Dokumen	29.277.600,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			37.500.000,00
5	03	02	2.01	0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1 Lembaga	450.000.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			450.000.000,00
5	03	02	2.01	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Dokumen	194.674.100,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			269.000.000,00
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan		70 %	366.678.800,00			-	435.000.000,00
5	03	02	2.02	0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	4 Dokumen	366.678.800,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			435.000.000,00
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase talent pool yang ASN yang dikelola		10 %	126.836.200,00			-	194.000.000,00
5	03	02	2.03	0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Dokumen	126.836.200,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			194.000.000,00
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP yang diverifikasi		94,56 %	71.879.100,00			-	98.200.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	03	02	2.04	0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	2 Dokumen	30.590.500,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			40.500.000,00
5	03	02	2.04	0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	200 Orang	5.661.900,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			7.900.000,00
5	03	02	2.04	0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Laporan	35.626.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			49.800.000,00
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				2.183.322.400,00				1.205.600.000,00
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi		96,80 % 48,21 % 48,74 %	2.183.322.400,00			-	1.205.600.000,00
5	04	02	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural		1,20 %	552.437.500,00			-	641.100.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	04	02	2.01	0001	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	Jumlah 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 yang Disusun	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	12 Dokumen	10.569.500,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			15.100.000,00
5	04	02	2.01	0003	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	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1050 Orang	447.909.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			527.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
5	04	02	2.01	0004	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	Jumlah Dokumen Hasil 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	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	250 Dokumen	93.958.300,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			99.000.000,00
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional		12 %	1.630.884.900,00			-	564.500.000,00
5	04	02	2.02	0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Blitar, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	5 Laporan	1.630.884.900,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			564.500.000,00
J U M L A H									20.335.012.349,00				13.028.000.000,00

Selain itu pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar juga difokuskan untuk tindak lanjut atas LKJIP 2023 sebagai berikut:

Tabel. 4.2
Rencana Tindaklanjut LKjIP 2023 pada Renja BKPSDM
Tahun 2025

No.	Langkah Perbaikan LKJIP	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
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;	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan : 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.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Sub Kegiatan : Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, 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 Sub Kegiatan : 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 Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
		3). Mengimplementasikan kebijakan pola karier dengan mengacu pada manajemen talenta;	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Assessment Center Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN
		4). Melakukan assessment dalam proses pengisian jabatan administrator dan pengawas.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Assessment Center Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN
		5). Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas permasalahan kinerja pegawai;	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No.	Langkah Perbaikan LKJIP	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
		6). Memanfaatkan hasil penilaian kinerja untuk membangun manajemen talenta.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Assessment Center Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan: Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		7). Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin dengan sistem BKN (SI ASN)	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan: Pembinaan Disiplin ASN Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
		8). Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan manajemen talenta;	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Assessment Center Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan: Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
2	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	1) Memonitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi dan hasil pengembangan kompetensi terhadap kinerja ASN.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Sub Kegiatan: 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 Sub Kegiatan : 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 Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

No.	Langkah Perbaikan LKJIP	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
		2). Menyusun Kebijakan Coaching dan Mentoring bagi ASN dengan kriteria tertentu.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Sub Kegiatan: 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 Sub Kegiatan : 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 Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan: 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.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Assessment Center Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan: Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan: Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
		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.	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Sub Kegiatan: 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 Sub Kegiatan : 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 Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan

No.	Langkah Perbaikan LKJIP	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
			Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
		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).	Program : Kepegawaian Daerah Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Sub Kegiatan: 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 Sub Kegiatan : 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 Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan: 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 evauasi.	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Sub Kegiatan: 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.	

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar memberikan gambaran tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025 sebagai penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Blitar 2025. Rencana ini disusun setelah mempertimbangkan dengan seksama hasil evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahun 2024.

5.1. Catatan Penting

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025, merupakan perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional dan mempunyai yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah.

Dalam rangka meningkatkan kualitas tahapan dan produk perencanaan maka program dan kegiatan harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025. Optimalisasi pencapaian hasil pada pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar harus ada keterpaduan dan sinkronisasi antar kegiatan, antar kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antar program, dalam satu instansi dan antar instansi, dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing-masing perangkat daerah.

5.2. Kaidah – Kaidah Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025, memperhatikan kaidah-kaidah sebagai berikut:

1. Sekretariat, Bidang-bidang dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Kota Blitar secara bersama-sama mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan Renja Tahun 2025 sesuai tugas dan kewenangannya dan menjaga keselarasan antara RKPD, Renja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran.
2. Guna efektivitas dan efisiensi dilakukan pengendalian dan pengawasan terhadap pelaksanaannya
3. Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala terhadap pelaksanaan Renja Tahun 2025.

5.3. Rencana Tindak Lanjut

Dalam menghadapi tugas perencanaan yang semakin kompleks, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar memerlukan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Dalam rangka sinergitas perencanaan untuk mewujudkan Indikator Kinerja Utama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas perencanaan dan pengukuran kinerja, koordinasi dengan perangkat daerah harus dilaksanakan lebih intensif, agar proses pembangunan yang dilaksanakan berdaya guna dan berhasil guna.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat, dalam proses perencanaan, sehingga transparansi akan lebih terwujud.
3. Peningkatan kapasitas SDM aparatur perencanaan dalam rangka melaksanakan tugas perencanaan yang semakin kompleks. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, bimtek, pelatihan, seminar serta kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan kinerja aparatur perencanaan
4. Dengan ditetapkannya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025, maka akan dipergunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dengan berpedoman pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Akhirnya, Renja ini diharapkan dipergunakan sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Blitar juga berfungsi sebagai sarana peningkatan kinerja dan memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja kearah yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Blitar, Maret 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

KUSNO, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 196707221992021002