



KABUPATEN BLITAR



PERUBAHAN RENJA

RENCANA KERJA

2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KATA PENGANTAR

Kami panjatkan puji syukur atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 adalah untuk menggambarkan secara menyeluruh tentang rencana kerja dan pendanaan atas evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 ini dicadari masih jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya yang tersedia, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat kami harapkan dari pembaca.

Tidak lupa ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan Perubahan Rencana Kerja ini. Akhirnya kami berharap semoga Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 ini dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan sehingga target kinerja dapat tercapai dengan sebaik mungkin serta memberikan dampak terhadap capaian visi dan misi Kepala Daerah terpilih.

Blitar, Juli 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BLITAR



ACHMAD BUDI HARTAWAN, S.Sos
Pejabat Utama Muda
NIP.19650909 199603 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB. II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN I TAHUN BERKENAAN	12
2.1. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM	12
2.2. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM	20
2.3. Evaluasi Pelaksanaan Renja PD sampai dengan Triwulan I	25
BAB. III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	44
3.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	44
3.1.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah	47
3.2. Pendanaan	48
BAB. IV PENUTUP	58
a. Catatan Penting	58
b. Kaidah-kaidah Pelaksanaan	58
c. Rencana Tidak Lanjut	59
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Pencapaian Kinerja s.d. Triwulan I Tahun 2025
- Tabel 2.1.1 Capaian Indikator Kinerja Kunci Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024
- Tabel 2.1.2 Capaian Indikator Kinerja Kunci Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024
- Tabel 2.1.3 Capaian Indikator Kinerja Kunci Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024
- Tabel 2.1.4 Target dan Realisasi Indikator Sistem Merit Kabupaten Blitar Tahun 2022 s.d. 2024
- Tabel 2.1.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar
- Tabel 2.3 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja PD dan Pencapaian Renstra PD s.d. Triwulan I Tahun 2025
- Tabel 3.1 Tabel Penyelarasan Sasaran Strategis antara BKN, BKD Provinsi Jawa Timur dan BKPSDM Kabupaten Blitar
- Tabel 3.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Tahun 2021-2026
- Tabel 3.3 Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap perangkat daerah diwajibkan menyusun rencana kerja sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan, baik jangka menengah (lima tahunan) dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) maupun jangka pendek (tahunan) dalam bentuk Rencana Kerja (Renja). Berdasarkan pada undang-undang tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Elitar telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Elitar Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Elitar Tahun 2008-2025. Sedangkan untuk dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Elitar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Elitar Tahun 2021-2026. Pemerintah Kabupaten Elitar juga telah menyusun dokumen RKPD yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Elitar Nomor 92 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2025.

Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) adalah dokumen perencanaan OPD 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 dan berfungsi untuk menerjemahkan perencanaan strategis lima tahunan ke dalam perencanaan tahunan yang bersifat lebih operasional.

Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) dimana dalam pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah dalam tahun berjalan dilakukan pengukuran dan evaluasi kinerja dalam jangka waktu pengukuran setiap tiga bulan sekali untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang dapat diwujudkan oleh perangkat daerah, dan pada

awal bulan ditahun selanjutnya disusun dan dilaporkan dalam suatu laporan kinerja yang disebut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Elitar yang selaras dengan rencana pembangunan daerah Kabupaten Elitar maka disusunlah Renja BKPSDM. Renja BKPSDM disusun dan ditetapkan paling lama satu bulan sejak RKPD Kabupaten Elitar disahkan. Proses penyusunan Renja BKPSDM diawali dengan menentukan orientasi mengenai isu strategis di wilayah Kabupaten Elitar dan isu-isu yang termasuk dalam urusan kepegawaian, urusan pendidikan dan pelatihan pada tingkat pusat, region maupun daerah, dilanjutkan dengan penyusunan agenda kerja dan pengumpulan data/ informasi. Ditahap selanjutnya dilakukan penyusunan rancangan Renja BKPSDM yang meliputi tahap perumusan rancangan Renja BKPSDM dan tahap penyajian rancangan Renja BKPSDM. Proses penyusunan Renja BKPSDM diakhiri dengan penetapan Renja BKPSDM untuk menjadi pedoman kerja di lingkungan BKPSDM dalam menyusun program dan kegiatan prioritas BKPSDM tahun 2025.

Dokumen Renja BKPSDM Tahun 2025 telah disusun pada Tahun 2024 dengan maksud dan tujuan sebagai dokumen yang dipedomani dalam pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran yang efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang diemban oleh BKPSDM. Dengan disusunnya dokumen Rencana Kerja maka dalam pelaksanaannya perlu dilakukan evaluasi perencanaan tercapai capaian kinerja perangkat daerah. Evaluasi ini dilakukan pada rentang waktu 3 bulan sekali (triwulan), dan sampai disusunnya dokumen ini maka telah dilaksanakan evaluasi triwulan I dan triwulan II. Dari hasil evaluasi tidak dipungkiri bahwa perlu adanya tindaklanjut terhadap dokumen rencana kerja yang telah disusun. Hal ini dimaksud agar perencanaan dan pendanaan dapat dimaksimalkan untuk memenuhi target kinerja tahunan. Oleh karena itu disusunlah Perubahan Renja BKPSDM Tahun 2025. Dokumen Perubahan Rencana Kerja BKPSDM disusun berdasarkan Surat Edaran Bupati Bupati Nomor : B/027.02.04.01/209/409.3.2/2025 tentang Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-RENJA PD) Tahun 2025 serta mengacu

pada Peraturan Bupati Elitar Nomor 92 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2025.

Seluruh dokumen rencana pembangunan merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lainnya, dimulai dari tingkat kebijakan, rencana kerja dan anggaran. Sebagai sebuah dokumen resmi Perangkat Daerah, Renja BKPSDM mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan dengan pelaksanaan Rencana Kerja.

Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) Kabupaten Elitar dan Renstra BKPSDM yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian visi dan misi kepala daerah terpilih. Renja BKPSDM disusun secara terpadu, partisipatif dan demokratis yang digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) BKPSDM, serta penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Elitar.

Berdasarkan Peraturan Bupati Elitar Nomor 118 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Elitar, dimana mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

Tugas :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan.

Fungsi :

- a. Penetapan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan peraturan Perundang-undangan;
- b. Penetapan kebijakan dalam rangka penyusunan program serta
- c. petunjuk teknis dalam bidang kepegawaian;
- d. Penetapan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- e. Penetapan kebijakan dalam rangka penataan dalam jabatan, pengembangan karier dan pemindahan Aparatur Sipil Negara;
- f. Penetapan kebijakan dalam rangka pengelolaan kenaikan pangkat struktural dan jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil;

- g. Penetapan kebijakan dalam rangka pengedean, pembinaan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- h. Penetapan kebijakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan fasilitas Aparatur Sipil Negara; dan
- i. Pelaksanaan fungsi kedinasran lain yang diberikan Bupati.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Elitar Tahun 2025 mendasarkan pada peraturan yang mengkait, yaitu:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Praja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang 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. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 No. 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. 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);
9. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
10. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi di Kawasan Gresik -Bangkalan - Mojokerto - Surabaya - Sidoarjo - Lamongan, Kawasan Bromo - Tengger - Semeru, serta Kawasan Selingkar Wilis dan Lintas Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 225);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2008 Nomor 10/E);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021 Nomor 2/E, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Nomor 61);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah

Kabupaten Blitar Tahun 2022 Nomor 3/D, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Nomor 66);

20. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 18 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2024 Nomor 18 Seri E);
21. Peraturan Bupati Blitar Nomor 118 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar;
22. Peraturan Bupati Blitar Nomor 92 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Blitar Tahun 2025;
23. Peraturan Bupati Blitar Nomor 63 Tahun 2025 Tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;
24. Peraturan Bupati Blitar Nomor 134 Tahun 2024 Tentang Standar Harga Satuan Tahun Anggaran 2025; dan
25. SE Bupati Blitar Nomor:B/027.02.04.01/209/409.3.2/2025 Tentang Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-Renja PD) Tahun 2025.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 disusun dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Maksud

Dokumen Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah Tahun 2025 disusun dengan maksud untuk mendukung stabilitas dalam upaya pencapaian terhadap Tema Pembangunan Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025 yakni "Penguatan SDM Unggul dan Ekosistem Ekonomi Lokal untuk Kemandirian Ekonomi Daerah" melalui pelaksanaan tugas dan fungsi pada Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar.

2. Tujuan

Menghasilkan dokumen rencana kerja dan penganggaran dari rangkaian evaluasi pelaksanaan Renja tahun sebelumnya untuk dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan dalam kurun waktu satu tahun kedepan sebagai upaya dalam mencapai target kinerja dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Dokumen Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026 dan selaras dengan dokumen Perubahan FKPD Kabupaten Elitar Tahun 2025.

Analisis maksud dan tujuan merupakan langkah yang sangat menentukan dalam menyusun dokumen perencanaan, hal ini akan memberi gambaran terhadap apa yang ditargetkan akan dicapai. Pada dasarnya dokumen perencanaan pada tingkat PD adalah sebagai penerjemah teknik pelaksanaan program dan kegiatan yang merupakan upaya dalam pencapaian target pada skala kabupaten. Meski urusan Kepegawaian dan urusan Pendidikan dan Pelatihan tidak termasuk dalam prioritas pembangunan, namun tugas dan fungsi tersebut merupakan sistem pendukung terhadap pencapaian target pembangunan di lingkup Pemerintah Kabupaten Elitar.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Elitar Tahun 2025 sebagaimana diatur dalam Permendagri 86 Tahun 2017, penyajian dokumen Rancangan Perubahan Renja (P-Renja PD) adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan P-Renja PD agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang P-Renja PD, proses penyusunan P-Renja PD, keterkaitan antara P-Renja PD dengan dokumen P-RKPD, Renstra PD, dengan Renja K/L dan Renja

Provinsi/Kabupaten/Kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan Rancangan P-APSD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan PD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran PD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan P-Renja PD.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan P-Renja PD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH SAMPAI DENGAN TRIWULAN I TAHUN BERKENAAN

2.1 Analisa Kinerja Pelayanan PD

Beritikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Jenis indikator yang dikaji, diteruskan dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, serta ketentuan Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.2 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi PD

Beritikan uraian mengenai:

1. Sejauhmana tingkat kinerja pelayanan PD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan PD;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi PD;
3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);

4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan PD; dan
5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.3 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD sampai dengan Trivulan I

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun berjalan sampai dengan trivulan I dengan mengacu pada APBD Tahun 2025. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Rancangan Renstra PD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja PD tahun-tahun sebelumnya.

Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini antara lain:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra PD; dan
6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Berisikan uraian penjabaran dari Tabel Pendanaan dan Rencana Kerja dari Lampiran Renja

BAB IV PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

1. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya keterediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
2. Kaidah-kaidah pelaksanaan.

3. Rencana tindak lanjut.

Pada bagian lembar terakhir dicantumkan tempat dan tanggal dokumen, nama PD dan nama dan tanda tangan kepala PD, serta cap pemerintah daerah yang bersangkutan.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN I TAHUN BERKENAAN

2.1. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah di Kabupaten Blitar untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Dalam melaksanakan program dan kegiatan yang bersifat administratif maupun bersifat teknis secara proporsional telah berjalan dengan baik. Indikator keberhasilan terhadap pelaksanaan tugas ini adalah komitmen kerja dari tingkat Kepala Badan sampai dengan staf serta penguasaan di bidang tugas masing-masing dengan baik.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program kegiatan Tahun 2022 dan Tahun 2023, maka dapat kami uraikan analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar tahun 2023 dimana pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur atau memperkirakan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2025.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu tahun 2021 s.d. 2026 menetapkan tujuan "Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN". Atas dasar tujuan tersebut, maka dalam rangka pencapaian tujuan telah ditetapkan sasaran strategis sebagai berikut :

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN;
2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja s.d. Triwulan I Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET TAHUN 2025	TRIWULAN I TAHUN 2025	
				REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,53	.*	-

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET TAHUN 2025	TRIWULAN I TAHUN 2025	
				REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kualifikasi	Indeks Dimensi Kualifikasi	19,28	.*	-
2.	Meningkatnya Kinerja ASN	Indeks Dimensi Kinerja ASN	25,25	.*	-
3.	Meningkatnya Disiplin ASN	Indeks Dimensi Disiplin ASN	5	.*	-
4.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Dimensi Kompetensi ASN	22	.*	-
5.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai/Predikat SAKIP	72/BB	76,25/BB**	105,9%

Keterangan:

*) Realisasi hasil indeks pada masing-masing dimensi belum dapat diisi karena baru dirilis oleh BKN pada awal Tahun 2026

***) Nilai SAKIP berdasarkan hasil Penilaian Mandiri Internal BKPSDM

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM khususnya untuk capaian kinerja pada indikator Indeks Dimensi Kualifikasi, Indeks Dimensi Kinerja ASN, Indeks Dimensi Disiplin ASN, dan Indeks Dimensi Kompetensi ASN pada Triwulan I Tahun 2025 belum dapat disajikan, karena Indeks Profesionalitas ASN yang memiliki otorisasi menilai adalah Badan Kepegawaian Negara, dan akan dirilis setiap awal Tahun berikutnya (N+1), bahkan sampai dengan dokumen ini disusun belum ada rilis resmi dari BKN atas penilaian Indeks Profesionalitas ASN untuk tahun 2024. Namun hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi dapat dilihat pada aplikasi SIASN.

Berdasarkan atas sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut, maka BKPSDM secara spesifik tidak memiliki sasaran kinerja yang mengarah pada kinerja pelayanan kepada masyarakat secara umum, namun lebih mengarah pada kinerja pelayanan di bidang kepegawaian. Dalam pengukuran standart minimal Kabupaten Blitar, BKPSDM tidak mengampu indikator tersebut. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah terdapat 3 (tiga) IKK income pada urusan Kepegawaian, Ke-tiga outcome tersebut yakni:

1. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dilaksanakan melalui program Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN, dan merupakan indikator kinerja dari kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN. Sesuai dengan data diatas total PNS (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah 1811 orang dengan komposisi PNS dengan kualifikasi pendidikan menengah kebawah (SD, SMP, SMA) adalah sejumlah 308 orang, dan PNS dengan kualifikasi pendidikan tinggi (D-1 s.d. S-2) sejumlah 1503 orang. Dengan demikian maka untuk menghitung capaian indikator kinerja rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &\text{Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)} \\
 &= \frac{\text{Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas diluar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\% \\
 &= \frac{1503}{1811} \times 100\% \\
 &= 82,99\%
 \end{aligned}$$

Tabel 2.1.1
Capaian Indikator Kinerja Kunci
Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024

No.	Fokus/Bidang Urusan dan Fungsi/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	2024	
		Target	Realisasi
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	78%	82,99%

Sumber : LPPD BKPSDM Tahun 2024.

Dari perhitungan dan data tabel diatas maka capaian indikator Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/ Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2024 adalah sebesar

82,99%. Capaian ini telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 dengan target kinerja sebesar 78%. Capaian kinerja pada indikator ini didukung dengan jumlah rekrutmen CPNS dengan kualifikasi pendidikan minimal Sarjana Strata I (S1) serta upaya pengembangan kompetensi ASN melalui pengelolaan pada sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN. Pada tahun 2024 terdapat PNS yang mengajukan ijin belajar sebanyak 25 orang, tugas belajar sebanyak 2 orang, Ujian Penyesuaian Ijazah 13 orang dan Ujian Dinas sebanyak 31 orang.

2. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Indikator Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) tidak disajikan pada Tabel Target Renja Tahun 2024, hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5869 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Namun demikian, indikator kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) merupakan IKK Urusan Kepegawaian. Dari data jumlah Seluruh PNS Jabatan Fungsional Tertentu dengan total 429 orang terdiri atas JFT Keahlian sejumlah 393 orang dan JFT Terampil jumlah 35 orang (PNS tidak termasuk guru dan Tenaga Kesehatan). Oleh karena itu dapat kita implementasikan data tersebut dalam perhitungan berikut:

Tabel 2.1.2
Capaian Indikator Kinerja Kunci
Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024

No.	Fungsi Penunjang	Indikator Kinerja Kunci	Jenis Data/Rumus	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5
1.	Kepegawaian	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (ditulis guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$	$\frac{429}{1811} \times 100\% = 23,69\%$

Sumber : LPPD BKPSDM Tahun 2024.

Beruai dengan perhitungan diatas maka capaian pada indikator kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada Tahun 2024 adalah sebesar 23,63%.

- Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Indikator Kinerja Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) tidak disajikan pada Tabel Target Renja Tahun 2024, hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Namun demikian, indikator kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) merupakan IKK Urusan Kepegawaian. Dari data PNS Jabatan Fungsional Tertentu (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah sejumlah 428 orang, dengan Jabatan Fungsional Tertentu yang bersertifikat kompetensi sebanyak 280 orang, sehingga perhitungan Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.3
Capaian Indikator Kinerja Kunci
Atas Penyelenggaraan Urusan Kepegawaian Tahun 2024

No.	Fungsi Penunjang	Indikator Kinerja Kunci	Jenis Data/Rumus	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5
1.	Kepegawaian	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\frac{\text{Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$	$\frac{280}{428} \times 100\%$ <p>= 65,42 %</p>

Sumber : LPPD BKPSDM Tahun 2024.

Beruai dengan perhitungan diatas maka Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2024 adalah 65,42%. Capaian indikator kinerja rendah karena JFT pengangkatan tahun 2024 dan JFT hasil penyeteraan pada tahun 2022 belum melaksanakan uji kompetensi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar 2021-2026, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar mengampu Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Sistem Merit. Adapun capaian Indeks Sistem Merit Kabupaten Blitar Tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 2.1.4
Target dan Realisasi Indikator Sistem Merit
Kabupaten Blitar Tahun 2022 s.d. 2024

No.	Indikator Kinerja Tujuan	Satuan	2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Indeks Sistem Merit	Indeks	200 (Kurang)	210,5 (Kurang)	280 (Kurang)	272 (Baik)	300 (Baik)	272 (Baik)

*Keterangan : Target sesuai dengan RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Indeks Sistem Merit di Pemerintah Kabupaten Blitar untuk tahun 2024 tidak dilakukan penilaian sistem merit pada pemerintah kabupaten blitar karena terjadi pengalihan pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN berdasarkan Perpres Nomor 92 tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dan Perpres Nomor 91 tahun 2024 tentang perubahan atas perpres nomor 47 tahun 2021 tentang kementerian PAN dan RB serta SE Menpan Nomor 04 Tahun 2024 tentang pengalihan pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, sehingga hasil penilaian sistem merit menggunakan dokumen tahun 2023 dan tercapai sebesar 272 dari target Tahun 2024 sebesar 300. Capaian ini diperoleh berdasarkan Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 206/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar.

Pencapaian target Indikator Kinerja Utama EKPSDM di tahun 2024 yang mencapai 85,52% dengan persentase realisasi anggaran sebesar 91,21%, serta tingkat efisiensi sebesar 0,99%, maka berdasarkan capaian tersebut predikat kinerja EKPSDM Tahun 2024 termasuk dalam kategori Sangat Berhasil. Hal ini tidak lepas dari komitmen Kepala EKPSDM beserta jajaran dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan Tugas dan Fungsi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) guna mengemban Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih terutama pada Misi ke-3 (tiga), yaitu Pengoptimalan Kinerja Pemerintah yang Akuntabel Inovatif dan Berintegritas dengan sasaran RPJMD yaitu Meningkatnya Efisiensi dan Efektifitas serta Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.

Untuk menganalisis tingkat keberhasilan dan kegagalan dapat dilihat sejauh mana strategi pencapaian sasaran berupa kebijakan yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program-program yang menjadi tolok ukur pada Indikator Kinerja Kunci Penunjang Urusan Pemerintahan (Kepegawaian).

Adapun Rekapitulasi dari Capaian Indikator Utama (IKU) dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3.1.9
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sitaru

No	Indikator	Skor	SPK Standar Nasional	SKP	Target Kinerja Persebaran Tahun 2021-2023						Realisasi Capaian		Tetapan		Catatan Singkat
					2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2021	2022	
1	Indeks Kepuasan Pelanggan (IKP)	Indeks			81,84	81,84	81,10	80	71,80	74,33	69,33	74,80	73,10	70,80	Terdapat pencapaian optimal dengan IKP yang baik dan tercapainya SUDI yang menjadi SUDI dan penerapan SKP berdasarkan Surat KB tanggal 26 Februari 2023 dengan nilai yang lebih dari sebelumnya, sehingga diketahui pencapaian target kinerja padaayanan Terpadu Masyarakat MERSUD Tahun 2021-2023
2	Indeks Kinerja Karyawan	Indeks		-	11,5	11,5	14,34	14,74	10,00	10,74	11,00	11,00	10,00	10,14	
3	Indeks Kinerja Pemimpin	Indeks			14,75	14,75	14,75	14,75	10,00	10,75	11,00	11,00	11,00	14,75	
4	Indeks Kinerja Organisasi	Indeks			4,00	4,00	4,00	4,00	0	0	4,00	4,00	0	4,00	
5	Indeks Kinerja Manajemen	Indeks		-	17,5	17,5	18,5	18,5	10	10,8	10,00	10,10	10,10	10,5	
6	Realisasi SKP (SKP)	SKP			80	80	80	80,0	70,00	70,00	80	80	74,34/80	78,00	

*) Nilai nilai penggabungan skor antara pada Aplikasi SUDI data per 16 Juli 2023

Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang menjadi kewenangan Kabupaten Blitar, ditunjukkan dengan pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK). Untuk tahun 2024 IKK Penunjang Urusan Pemerintahan (Kepegawaian) sebagaimana disajikan pada tabel 2.2.2 masih menunjukkan ada indikator yang belum mencapai target, yaitu Indeks Dimensi Kinerja baru terealisasi sebesar 20,50 dari yang ditargetkan sebesar 24,75, namun demikian target IP ASN pada Tahun 2024 dengan hasil nilai pengukuran Sementara pada Aplikasi SIASN dapat tercapai dengan nilai 73,08 dari target 68.

2.2. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM

Terkait dengan hal tersebut dalam pelaksanaan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengambil strategi dan arah kebijakan harus memperhatikan isu-isu penting di bidang kepegawaian. Adapun isu-isu tersebut antara lain:

1. Menyurutnya Jumlah SDM Aparatur Unsur PNS

Tingginya gelombang pensiun PNS yang tidak diimbangi dengan jumlah rekrutmennya, ditambah dengan kebijakan tahun-tahun sebelumnya dimana rekrutmen hanya diperuntukkan bagi penerimaan ASN dari unsur tenaga PPPK, sehingga semakin berkurang jumlah PNS setiap tahunnya.

2. Penghapusan Non ASN (Tenaga Honorar)

Rencana penghapusan tenaga non ASN (Tenaga Honorar) yang belum ada kejelasan arah kebijakannya, sedangkan keberadaan non ASN yang ada sangat mendukung pelaksanaan tugas perangkat daerah di Kabupaten Blitar.

3. Pengembangan Kompetensi

Perlunya optimalisasi pengembangan kompetensi ASN melalui kegiatan bimbingan teknis, seminar, workshop dan lain-lain, mengingat kegiatan diklat teknis memerlukan biaya kepesertaan yang cukup tinggi, dan tingginya biaya kepesertaan berbeda-beda bergantung pada tugas dan jabatan seorang ASN. Pengembangan kompetensi bagi ASN sangatlah penting, mengingat

meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN menjadi arah kebijakan ditingkat pusat, provinsi dan daerah. Dengan adanya komitmen pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang komprehensif diharap akan memberikan *impact* yang baik bagi peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja ASN.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir ASN belum berjalan optimal, seiring tingginya dinamika perubahan kebijakan di tingkat pusat yang berdampak di daerah seperti penyederhanaan birokrasi dan perubahan regulasi dengan intensitas yang cukup tinggi, dirasa memberikan beban tersendiri bagi daerah untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan regulasi, disisi lain kesiapan terhadap formulasi penerapan perubahan regulasi bagi daerah belum diantisipasi secara matang oleh pusat. Sehingga dalam pelaksanaannya di daerah seringkali mengalami kelambatan.

5. Penilaian Kompetensi

Belum tersedianya profil ASN berbasis kompetensi dan hasil penilaian kompetensi belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pengembangan karir ASN. Hal ini menjadi salah satu aspek dalam penerapan Merit Sistem, sehingga jika kebijakan ini dapat diterapkan dengan baik maka akan memperjelas arah dalam pengelolaan manajemen ASN.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja individu belum mampu memotret kinerja riil ASN, dan belum terintegrasi dengan kinerja organisasi serta belum dijadikan sebagai dasar dalam pengembangan karir.

7. Sistem Informasi Kepegawaian

Perlu nya peningkatan kualitas dan perluasan fungsi dari sistem informasi kepegawaian. Selain menyediakan profile ASN dalam data, aplikasi/sistem informasi kepegawaian sejatinya perlu dioptimalkan fungsinya, yakni sebagai sarana layanan kepegawaian yang sederhana dan mudah untuk diakses dimanapun dan kapanpun. Dan kedepan akan menjadi mungkin

terwujudnya otomatisasi layanan kepegawaian rutin seperti kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala.

Selain isu-isu penting di atas ada banyak hal lain yang mempengaruhi penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM yang akan dijabarkan sebagai berikut :

• **Kendala-kendala :**

1. Belum optimalnya pelayanan kepegawaian mengingat regulasi dan pelaksanaannya seringkali terbentur kebijakan pusat.
2. Rendahnya minat ASN dalam upaya peningkatan kompetensi.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan ASN dalam memajemen waktu kerja secara maksimal.
4. Belum optimalnya penataan dan penempatan ASN berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, keadaan masih memungkinkan untuk menempatkan ASN berdasarkan kebutuhan perangkat daerah.
5. Belum optimalnya fasilitasi untuk meningkatkan kesejahteraan ASN.
6. Data/Informasi ASN yang terangkum belum akurat dan belum dikelola dengan baik.

• **Peluang :**

1. Sistem teknologi informasi komputerisasi yang mendukung pelayanan kepegawaian yang prima, cepat dan tepat.
2. Pengembangan kompetensi pegawai dalam bidang teknis, pemerintahan, kepemimpinan dan socio kultural.
3. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada ASN untuk meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas ASN.
4. ASN daerah mengikuti perkembangan dan perubahan aturan-aturan kepegawaian.
5. Tersedianya sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur.
6. Pemberian tunjangan kinerja pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem rewards and punishment yang

terformulasi dengan baik pada manajemen sistem kepegawaian daerah.

7. Adanya kemajuan teknologi informasi untuk menunjang kerja dan kinerja.
8. Adanya dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan staf.

• **Kekuatan :**

1. ASN Kabupaten Blitar
2. Alokasi Anggaran Belanja
3. Peraturan Perundang-Undangan
4. Struktur Organisasi
5. Standar Operasional Prosedur
6. Loyalitas dan dedikasi ASN
7. Informasi dan layanan kepegawaian berbasis sistem
8. Mudah nya berkoordinasi dengan EKN, BKD Provinsi dan Badan Diklat
9. Komitmen yang kuat dari pimpinan dan staf

• **Kelemahan :**

1. Sistem informasi kepegawaian belum dikembangkan dan dikelola dengan maksimal, serta belum terintegrasi dengan layanan administrasi kepegawaian
2. Upaya penurunan pelanggaran disiplin masih belum maksimal
3. Penilaian kinerja masih belum terukur dengan baik
4. Monev implementasi dan hasil diklat belum dilaksanakan dengan baik
5. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
6. Pola karir ASN yang belum dimanajemen dengan baik
7. Kesenjangan kinerja yang belum terpetakan

• **Tantangan :**

1. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima semakin besar
2. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik

3. Situasi dan kondisi politik nasional dan lokal dalam komitmen pengembangan SDM aparatur
4. Perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat
5. Belum optimalnya dalam penggunaan analisa jabatan sebagai dasar dalam perencanaan manajemen ASN
6. Peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin ASN
7. Integrasi Sistem Informasi kepegawaian dengan Layanan Administrasi Kepegawaian

Dengan adanya berbagai kendala dan permasalahan yang ada apabila tidak dapat tercapainya visi dan misi Kepala Daerah yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pengoptimalan kinerja pemerintah yang akuntabel inovatif dan berintegritas, melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Oleh sebab itu dari isu-isu penting, kendala, peluang, tantangan, kekuatan dan kelemahan yang dihadapi di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Elitar menentukan kebijakan umum sebagai berikut :

1. Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan disiplin ASN di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Elitar.
2. Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi agar dapat diakses dengan mudah.
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas administrasi perkantoran dan sarana dan prasarana.
4. Peningkatan kualitas dokumen perencanaan dan Pelaporan serta kualitas pelayanan Perangkat Daerah.
5. Peningkatan pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

2.3 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD sampai dengan Triwulan I

Evaluasi pelaksanaan anggaran dan bertujuan untuk melihat tingkat keberhasilan pengelolaan kegiatan, melalui kajian terhadap manajemen dan output pelaksanaannya serta permasalahan yang dihadapi, untuk selanjutnya menjadi bahan evaluasi kinerja program dan kegiatan selanjutnya. Evaluasi triwulan II pada BKPSDM tertuang dalam tabel 2.3.

Tabel 2.3 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Rerja PD dan Pencapaian Rencana PD s.d. Triwulan I Tahun 2025

Formulir 0.01
Evaluasi Terhadap Hasil Kerja Program Kerja (ungkap-kegiatan) Misi Rerja Sederet Kegiatan dan Pencapaian Sumber Daya Manusia Kerkoran Misi Rerja Pelaksanaan 2025

Salinan dan surat kerja Program Kerja Kegiatan (Misi) yang terdapat pada formulir ini (0.01)

No	Nama Kegiatan	Kategori Kegiatan	Kategori Kegiatan					Kategori Kegiatan					Jumlah	Catatan	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

...

...

No	Nama	Jenis	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori			Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	Kategori	
						Kategori	Kategori	Kategori											
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			
30																			
31																			
32																			
33																			
34																			
35																			
36																			
37																			
38																			
39																			
40																			
41																			
42																			
43																			
44																			
45																			
46																			
47																			
48																			
49																			
50																			
51																			
52																			
53																			
54																			
55																			
56																			
57																			
58																			
59																			
60																			
61																			
62																			
63																			
64																			
65																			
66																			
67																			
68																			
69																			
70																			
71																			
72																			
73																			
74																			
75																			
76																			
77																			
78																			
79																			
80																			
81																			
82																			
83																			
84																			
85																			
86																			
87																			
88																			
89																			
90																			
91																			
92																			
93																			
94																			
95																			
96																			
97																			
98																			
99																			
100																			

.....

Evaluasi pelaksanaan Renja PD sampai dengan Bulan Maret 2025 sebagai berikut :

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini mengampu indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Blitar dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas pada BKPSDM Kabupaten Blitar. Program ini merupakan program yang mendukung aktivitas perkantoran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar. Pada Program ini terdapat 7 kegiatan dan 21 sub kegiatan sebagai berikut :

1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Tertib administrasi dan dokumen merupakan syarat wajib untuk penyediaan data atau informasi perencanaan kegiatan. Untuk itu dokumen perencanaan diperlukan untuk evaluasi apakah program kegiatan dapat dicapai dan tepat sasaran. Pada kegiatan ini terdapat 2 sub kegiatan sebagai berikut :

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Kegiatan ini adalah kegiatan penyusunan dokumentasi perencanaan pelaporan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dalam 1 Tahun. Pada tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp2.490.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp458.500,- atau sebesar 18,41%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyusunan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.490.000	458.500	18,41	575.918

- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Kegiatan ini merupakan kegiatan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dalam 1 Tahun. Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.2.680.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan II		Sisa
		Rp	%	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.680.000	0	0	2.680.000

2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Kegiatan ini merupakan kegiatan untuk Menyusun laporan keuangan. Laporan Keuangan yang akuntabel merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Dari laporan keuangan ini dapat dilihat efektifitas dan efisien penggunaan anggaran dalam kegiatan.

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Pada tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.4.953.613.640,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.1.353.757.620,- atau sebesar 27,33%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.953.613.640	1.353.757.620	27,33	3.599.856.020

- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.49.710.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	49.710.000	0	0	49.710.000

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.2.100.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.100.000	0	0	2.100.000

3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.0,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0	0	0	0

4) Administrasi Umum Perangkat Daerah

- **Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor**
Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.3.512.700,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.512.700	0	0	3.512.700

- **Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor**
Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.48.036.050,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	48.036.050	0	0	48.036.050

- **Penyediaan Peralatan Rumah Tangga**
Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.5.254.650,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	5.254.650	0	0	5.254.650

- **Penyediaan Bahan Logistik Kantor**
Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.6.923.700,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.740.000,- atau sebesar %

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	6.923.700	740.000	10,69	6.183.700

- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.3.704.750,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp. 2.090.450,- atau sebesar 43,57%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	3.704.750	1.814.300	43,57	2.090.450

- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.2.000.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.405.000,- atau sebesar 20,25%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.000.000	405.000	20,25	1.595.000

- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.123.735.326,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.31.424.000,- atau sebesar 25,40%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	123.735.326	31.424.000	25,40	92.311.326

5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah

- Pengadaan Mebel

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.8.128.800,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengadaan Mebel	8.126.800	0	0	8.126.800

- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.22.506.700,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.506.700	0	0	22.506.700

6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.4.723.300,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.1.000.000,- atau sebesar 21,17%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Jasa Surat	4.723.300	1.000.000	21,17	3.723.300

- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.60.221.160,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.15.039.134,- atau sebesar 24,97%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	60.221.160	15.039.134	24,97	45.182.026

- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.185.588.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.28.991.104,- atau sebesar 15,62%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	185.586.000	28.991.104	15,62	156.594.896

7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.282.475.500,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.52.440.149,- atau sebesar 18,56%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	282.475.500	52.440.149	18,56	230.035.351

- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.42.980.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.5.215.000,- atau sebesar 12,13%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	42.980.000	5.215.000	12,13	37.765.000

- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.84.829.500,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan II		Sisa
		Rp	%	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	84.829.500	0	0	84.829.500

B. Program Kepegawaian Daerah

Program ini mengampu indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Bitar dalam upaya untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN melalui fasilitasi layanan Kepegawaian. Pada Tahun 2025, total anggaran pada Program ini sebesar Rp.1.680.381.023,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.122.460.920,- atau sebesar 7,29%. Program dilaksanakan melalui 4 (empat) Kegiatan dan 10 (sepuluh) sub kegiatan sebagai berikut :

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPK

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.250.444.250,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.81.429.000,- atau sebesar 22,66%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPK	250.444.250	81.429.000	32,51	169.015.250

- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.212.449.400,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	212.449.400	0	0	212.449.400

- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.135.135.000,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.8.904.000,- atau sebesar 21,41%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	135.135.000	8.904.000	21,41	126.231.000

- **Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.161.847.308,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.4.970.000,- atau sebesar 3,07%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	161.847.308	4.970.000	3,07	156.877.308

2) Mutasi dan Promosi ASN

- **Pengelolaan Mutasi ASN**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.184.666.075,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.15.419.400,- atau sebesar 14,84%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengelolaan Mutasi ASN	184.666.075	15.419.400	8,35	169.236.675

- **Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.56.121.739,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.3.430.000,- atau sebesar 6,11%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	56.121.739	3.430.000	6,11	52.691.739

- **Pengelolaan Promosi ASN**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.365.911.975,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.14.116.520,- atau sebesar 3,86%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengelolaan Promosi ASN	365.911.975	14.116.520	3,86	351.795.455

3) Pengembangan Kompetensi ASN

- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.54.124.226,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.0,- atau sebesar 0%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	54.124.226	0	0	54.124.226

4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.196.125.250,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.10.830.000,- atau sebesar 5,52%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	196.125.250	10.830.000	5,52	185.295.250

- Pembinaan Disiplin ASN

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.63.585.800,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.3.380.000,- atau sebesar 5,29%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan I		Sisa
		Rp	%	
Pembinaan Disiplin ASN	101.108.008	7.153.000	5,29	60.205.800

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini mengampu indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Blitar dalam upaya untuk meningkatkan indeks Profesionalitas ASN melalui fasilitasi layanan Kepegawaian. Pada Tahun 2025, total anggaran pada Program ini sebesar Rp.1.271.282.550,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.279.386.200,- atau sebesar 21,98%. Program dilaksanakan melalui 2 (dua) Kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan sebagai berikut :

- o Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

- **Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.326.470.350,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.18.564.000,- atau sebesar 5,69%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan II		Sisa
		Rp	%	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	326.470.350	18.564.000	5,69	307.906.350

- o **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

- **Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota**

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.279.871.100,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.254.661.400,- atau sebesar 90,99%

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan II		Sisa
		Rp	%	
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	279.871.100	254.661.400	90,99	25.209.700

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Pada Tahun 2025, anggaran pada sub kegiatan ini sebesar Rp.654.941.100,- dan hingga Triwulan I Tahun 2025 terrealisasi Rp.6.160.800,- atau sebesar 0,93%.

Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi s.d. Triwulan II		Sisa
		Rp	%	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	654.941.100	6.160.800	0,93	658.780.300

BAB III

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Rencana Kerja

Program dan Kegiatan merupakan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan visi dan misi kepala daerah. Program dan kegiatan merupakan proses penentuan jumlah dan sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana kerja, selain itu juga merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah yang diambil dalam melaksanakan kebijakan.

Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar merencanakan 3 (tiga) program yang dijabarkan menjadi 13 (tiga belas) kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan. Rumusan rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Sekretariat yakni Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang terdiri dari 7 (tujuh) kegiatan dan 21 (dua puluh satu) sub kegiatan. Untuk Program Kepegawaian Daerah akan dilaksanakan oleh 3 (tiga) bidang yakni Bidang KP2K dengan 1 (satu) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan, Bidang P2D dengan 1 (satu) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan, serta Bidang Mutasi dengan 2 (dua) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan. Dan yang terakhir adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh Bidang PSDM dengan 2 (dua) kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan. Rencana kerja Program, kegiatan sampai dengan sub kegiatan yang demikian diharap mampu untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran BKPSDM

3.1.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar berupaya untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran strategis berdasarkan arah kebijakan Nasional, yakni penyelarasan terhadap tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian maka dalam pelaksanaan layanan kepegawaian akan berada dalam satu lini selaras dengan arah kebijakan nasional. Dari upaya penyelarasan tersebut terdapat sasaran strategis yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar, yakni;

Tabel 3.1

Tabel Penyelarasan Sasaran Strategis antara BKN, BKD Provinsi Jawa Timur dan BKPSDM Kabupaten Blitar

NO	SASARAN STRATEGIS		
	BKN	BKD PROVINSI JATIM	BKPSDM KAB BLITAR
1	Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN	Terwujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas	Meningkatnya Profesionalitas ASN Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Dari sasaran strategis tersebut diatas dapat dijabarkan bahwa dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang baik sebagai pondasi utamanya ialah ASN yang profesional. Hal ini juga tertuang pada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun 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 dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Profesionalisme pegawai ASN di sini dapat dipahami sebagai sebuah kemampuan ASN untuk memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan jenjangnya masing-masing.

Tujuan dan Sasaran pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 akan disesuaikan dengan Rencana Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 sesuai tabel berikut:

Tabel 3.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Tahun 2021-2026

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode Basesta (2020)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode Basesta	
						2021	2022	2023	2024	2025		2026
1	Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN	Indeks Sistem Merit	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	82,78	81,84	81,84	84,19	88	71,83	74,22	74,22
			Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SKMP OPD	88	88	88	88	8	73,88	74,88	74,88

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Tujuan BKPSDM adalah Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN dengan indikator tujuannya adalah Indeks Sistem Merit. Sedangkan untuk Sasaran BKPSDM adalah Meningkatnya Profesionalitas ASN dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Indeks Profesionalitas ASN dijabarkan dalam empat indeks dimensi yakni:

1. Indeks Dimensi Kualifikasi,
2. Indeks Dimensi Kinerja,
3. Indeks Dimensi Disiplin, dan
4. Indeks Dimensi Kompetensi.

Sedangkan indikator kinerja meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah adalah Nilai Sekip OPD.

Dalam upaya pencapaian tujuan BKPSDM melalui indikator kinerja Indeks Sistem Merit dengan target kinerja Tahun 2025 sebesar 275, maka akan diupayakan sesuai dengan rekomendasi dari hasil asistensi penilaian Sistem Merit oleh KASN sebagai berikut;

1. Menyusun Perbub Penghargaan,
2. Membuat Aplikasi Talent Pool,
3. Menyusun Dokumen Kecenjangan Kinerja,
4. Menyusun Analisis Gap Kompetensi, dan
5. Menyusun Perbub Kode Etik ASN.

Sedangkan dalam pencapaian Sasaran BKPSDM yakni Meningkatnya Profesionalitas ASN Kabupaten Bitar melalui Indeks Profesionalitas ASN dengan target kinerja 71,83 maka akan direncanakan langkah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan BKPSDM Award untuk memberikan penghargaan bagi

- ASN/PD dengan indeks profesionalitas ASN tertinggi,
2. Pelaksanaan rekonsiliasi data pengembangan kompetensi setiap tiga bulan sekali,
 3. Pelaksanaan asistensi penyusunan SKP berdasarkan SE Menpan RB Nomor 3 tahun 2021,
 4. Pelaksanaan koordinasi dengan BKPSDM Provinsi Jatim dalam pelaksanaan webinar series,
 5. Pelaksanaan sosialisasi dan pembinaan disiplin ASN,
 6. Pemberian bantuan operasional bagi ASN yang melaksanakan tugas belajar (sifatnya terbatas tergantung pada ketersediaan anggaran), dan
 7. Perumusan regulasi terkait rekomendasi pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui pertimbangan teknis BKPSDM.

3.1.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Perangkat Daerah adalah alat ukur kuantitatif untuk mengetahui dampak dari Rencana Strategis dan Rencana Kerja yang telah dilaksanakan. Hasil dari penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah adalah memberikan gambaran tentang pencapaian tujuan dan sasaran yang diampu oleh perangkat daerah dalam mendukung tercapainya visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Oleh karena itu, penentuan Indikator Kinerja Perangkat Daerah harus selaras dengan rencana pembangunan daerah.

Indikator Kinerja BKPSDM selaras dengan rencana pembangunan daerah yang merupakan turunan dari misi ke-tiga Bupati dan Wakil Bupati terpilih yakni "Meningkatkan kinerja Birokrasi dan pelayanan Publik Berbasis Elektronik yang Akuntabel dan Bebas Korupsi, Bersifat Aktif Melayani serta peka terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat" dengan Tujuan dan Sasaran pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

1. Terwujudnya kualitas tata Kelola dan pelayanan publik yang akuntabel berbasis teknologi informasi, yang dibentuk dari sasaran pembangunan:
 - a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
 - b. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif, dan efisien.

3.2. Pendanaan

Pada Tahun 2025 ini BKPSDM Kabupaten Blitar melaksanakan 3 (Tiga) Program, 13 (Tiga Belas) Kegiatan dan 34 (Tiga Puluh Empat) Sub Kegiatan dimana semuanya didanai dari Dana APED Kabupaten Blitar dengan Anggaran pada Rancangan Akhir P-RKPD adalah sebesar Rp.10.141.797.849,- (Sepuluh Milyar Seratus Empat Puluh Satu Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Sembilan Rupiah).

Dalam Perubahan Renja Tahun 2025 ini untuk Nomenklatur Sub Kegiatan sudah disesuaikan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.3-3406 Tahun 2024 beserta indikator given dari Sub Kegiatan. Adapun Rumusan Rencana Program dan Kegiatan dapat dilihat dalam tabel Perubahan Renja PD Tahun 2025 sebagaimana terlampir:

BAB IV PENUTUP

Dokumen ini merupakan salah satu komponen dari siklus akuntabilitas kinerja yang dimulai dari penyusunan Rencana Strategis yang dituangkan kedalam Rencana Kerja tahunan, kemudian pelaksanaan kegiatan yang diakhiri dengan adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Perubahan Rencana Kerja merupakan rencana tahunan yang disusun sebagai akibat dari perubahan strategi kerja dan penganggaran dengan lebih mengoptimalkan peluang dengan memanfaatkan evaluasi pada Triwulan I agar dapat mencapai target kinerja Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan, dan sebagai langkah konkrit dalam menunjang tercapainya visi dan misi Kepala Daerah terpilih.

Jika dalam perencanaan program dan kegiatan ada yang tidak sesuai baik ada tambahan atau berkurangnya kegiatan dan atau tidak sesuai jumlah pagu, maka akan dilakukan pembetulan pada penyusunan Perubahan Rencana Kerja Anggaran (P-RKA) di tahun bersangkutan.

Dalam Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar merencanakan 3 (Tiga) program yang dijabarkan menjadi 13 (Tiga Belas) kegiatan dan 34 (Tiga Puluh Empat) Sub Kegiatan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Kaidah-kaidah :

Dalam pelaksanaan Perubahan Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 memperhatikan kaidah-kaidah :

1. Memperhatikan evaluasi capaian kinerja Triwulan I,
2. Perumusan kendala dan pemecahannya,
3. Peluang, kekuatan dan sumber daya yang akan digunakan serta pengalokasiannya,
4. Tujuan yang dikehendaki,
5. Sasaran-sasaran dan prioritas untuk mewujudkannya,
6. Kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaannya, dan

7. Memperhatikan keberlanjutan untuk menjaga stabilitas dan konsistensi pembangunan.

Rencana Tindak Lanjut :

Hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan dalam realisasinya bisa saja tidak terealisasi penuh sesuai target, atau di lain sisi dapat melebihi dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan evaluasi target kinerja dan anggaran untuk menentukan rencana tindak lanjut sebagai bahan perencanaan pelaksanaan kinerja program kegiatan pada tahun yang akan datang. Hal tersebut merupakan salah satu upaya penting dalam realisasi target yang telah ditentukan.

Sebagai penutup apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dengan harapan, maka kami bersedia menerima kritik dan saran, sehingga untuk tahun mendatang akan diadakan evaluasi dan pembenahan dengan tetap memperhatikan kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga dengan upaya yang sedemikian rupa diharap akan memberikan kelancaran dan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kami sebagai perangkat daerah pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar.

Blitar, Juli 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BLITAR



ACHMAD BUDI HARTAWAN, S.Sos

Pejabat Utama Muda

NIP. 19660909 199603 1 001

LAMPIRAN
PERUBAHAN RENJA BKPSDM
KABUPATEN BLITAR
TAHUN 2025

**REKONSILIASI PERUSAHAAN
GAYLEN KERJA PEDANGKAY (SACD)**

Periode berakhir pada tahun anggaran 2022

Periode
2022, 2021

Digenerasi: 2022-03-01-01-0000 (Salah satu bagian dari Pengungkapan Standar Daya Internal)

**Ringkasan Rangkuman Partisipasi dan Manfaat
Salah Satu Pihak Terkait Terkait**

No	Kategori	Nama	Salah Satu Pihak Terkait		Perusahaan - Perusahaan	
			Salah Satu Pihak Terkait	Salah Satu Pihak Terkait	Perusahaan	Perusahaan
1	1	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
2	2	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
3	3	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
4	4	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
5	5	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
6	6	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
7	7	Salah Satu Pihak Terkait	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%
Jumlah			Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 1.000.000.000,-	100%


 Kepala Badan Pengawasan dan Pengungkapan Standar Daya Internal

REKAPITULASI DATA DAN HASIL ANALISIS
REKAPITULASI DATA DAN HASIL ANALISIS

Kantor Kecamatan Bontomatene Kabupaten Gowa

REKAPITULASI DATA DAN HASIL ANALISIS

Alamat : Kantor Kecamatan Bontomatene Kabupaten Gowa

REKAPITULASI DATA DAN HASIL ANALISIS
REKAPITULASI DATA DAN HASIL ANALISIS

No	Nama	Jenis	Luas	Kategori	Luas				Luas				Kategori	
					Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas		
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
31														
32														
33														
34														
35														
36														
37														
38														
39														
40														
41														
42														
43														
44														
45														
46														
47														
48														
49														
50														
51														
52														
53														
54														
55														
56														
57														
58														
59														
60														
61														
62														
63														
64														
65														
66														
67														
68														
69														
70														
71														
72														
73														
74														
75														
76														
77														
78														
79														
80														
81														
82														
83														
84														
85														
86														
87														
88														
89														
90														
91														
92														
93														
94														
95														
96														
97														
98														
99														
100														

No	Uraian	Kategori	2017		2018		2019	2020	2021	2022
			Januari	Februari	Januari	Februari				
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										
51										
52										
53										
54										
55										
56										
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										
69										
70										
71										
72										
73										
74										
75										
76										
77										
78										
79										
80										
81										
82										
83										
84										
85										
86										
87										
88										
89										
90										
91										
92										
93										
94										
95										
96										
97										
98										
99										
100										

REKAPITULASI

No	Nama	Jenis	Jumlah				Total
			1	2	3	4	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	



BerAKHLAK

komitmen dan pelaksanaan tanggung jawab yang berkesinambungan
untuk mewujudkan tata kelola yang baik

2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**