

RENCANA KERJA RENJA

2026

**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 2026 dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 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 Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 ini disadari 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 Rencana Kerja ini. Akhirnya kami berharap semoga Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 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, 26 Agustus 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



ACHMAD BUDI HARTAWAN, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19660909 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	3
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB. II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD TAHUN LALU	12
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu dan Capaian Renstra PD	12
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM	25
2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM	29
2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD	32
2.5. Penelaahan Usul Program dan Kegiatan Masyarakat	41
BAB. III TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM	42
3.1. Telaah terhadap Kebijakan Nasional	42
3.2. Tujuan dan Sasaran	44
3.3. Program dan Kegiatan	45
BAB. IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BKPSDM	49
BAB. V PENUTUP	56
a. Catatan Penting	56
b. Kaidah-kaidah Pelaksanaan	56
c. Rencana Tindak Lanjut	57
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pencapaian Renstra sampai dengan Tahun 2025 Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur
- Tabel 2.2 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja PD dan Pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia s.d. Semester I Tahun 2025
- Tabel 2.2.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024
- Tabel 2.2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar
- Tabel 2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 Kabupaten Blitar
- 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 2025-2029
- Tabel 3.3 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2026 dan Prakiraan Maju Tahun 2027 Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur

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). Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026. Pemerintah Kabupaten Blitar juga telah menyusun dokumen RKPD yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 73 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026.

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 Blitar yang selaras dengan rencana pembangunan daerah Kabupaten Blitar maka disusunlah Renja BKPSDM. Renja BKPSDM disusun dan ditetapkan paling

lama satu bulan sejak RKPD Kabupaten Blitar diadukan. Proses penyusunan Renja BKPSDM diawali dengan menentukan orientasi mengenai isu strategis di wilayah Kabupaten Blitar 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 2026.

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 Blitar 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 Blitar.

Berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 118 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar, 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 pengadaan, pembinaan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- h. Penetapan kebijakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan fasilitas Aparatur Sipil Negara; dan
- i. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan Bupati.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 berdasarkan 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 Willis 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 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045;

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 73 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Blitar Tahun 2026;
23. Peraturan Bupati Blitar Nomor 38 Tahun 2023 Tentang Standar Harga Satuan Tahun Anggaran 2024; dan
24. SE Bupati Blitar Nomor: B/027.02.04.01/287/409.3.2/2025 Tentang Penyusunan Rancangan Akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Tahun 2026.

1.3. Maksud dan Tujuan

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

1. Maksud

Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026 disusun dengan maksud untuk mendukung stabilitas dalam upaya pencapaian terhadap Tema Pembangunan Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2026 yakni "Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik yang Akuntabel dan Bebas Korupsi, Bersifat Aktif Melayani serta Peka terhadap Aspirasi dan Kebutuhan Masyarakat" 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 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029 dan selaras dengan dokumen RKPd Kabupaten Blitar Tahun 2026.

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 teknis 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 Blitar.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja PD, proses penyusunan Renja PD, keterkaitan antara Renja PD dengan dokumen RKPD, Renstra PD, dengan Renja K/L dan Renja Provinsi/Kabupaten/Kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan R-APBD.

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 Renja PD.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu dan Capaian Renstra PD
- BAB ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja PD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra PD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja PD tahun-tahun sebelumnya.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 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, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi PD

Berisikan 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
- ## 2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD
1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
 2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
 3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarnya berbeda.
- ## 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM,

asosiasi-asosiasi, Pokok Pikiran DPRD, perguruan tinggi maupun dari PD kabupaten/kota yang langsung ditujukan kepada PD, maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi PD dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota (bila sudah dilakukan).

Deskripsi yang perlu disajikan dalam subbab ini, antara lain:

1. Penjelasan tentang proses bagaimana usulan program/kegiatan usulan pemangku kepentingan tersebut diperoleh;
2. Penjelasan kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi PD.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja PD

Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan Visi Misi Rancangan RPJMD Tahun 2025-2029.

3.3 Program dan Kegiatan

Berisikan penjelasan mengenai:

1. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan. Misal:
 - Pencapaian visi dan misi kepala daerah,
 - Pencapaian SDGs,
 - Pengentasan kemiskinan,
 - Pencapaian SPM,
 - Pendayagunaan potensi ekonomi daerah,
 - Penanganan stunting, dsb.

2. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, antara lain meliputi:
 - Jumlah program dan jumlah kegiatan.
 - Sifat penyebaran lokasi program dan kegiatan (apa saja yang tersebar ke berbagai kawasan dan apa saja yang terfokus pada Kawasan atau kelompok masyarakat tertentu).
 - Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaannya.
3. Penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Berisikan uraian penjabaran dari Tabel Rencana Program dan Kegiatan sesuai dengan inputan Renja pada SIPD Tahun 2026.

BAB. V PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

1. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan 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 PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu dan Capaian Renstra PD

Evaluasi pelaksanaan Renja tahun 2024 ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan PD dalam melaksanakan program dan kegiatan, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra PD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Tabel Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja PD dan Pencapaian Renstra PD pada Tahun 2024 disajikan pada Tabel 2.1 dan Hasil Pelaksanaan Renja PD dan Pencapaian Renstra PD s.d. Semester I Tahun 2025 pada Tabel 2.1a

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar pada Tahun 2024 melaksanakan 3 (tiga) program yang terdiri dari 13 (tiga belas) kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan. Adapun Analisis Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan yang berpengaruh pada pencapaian kinerja secara rinci diulas sebagai berikut :



Kode	Kategori Biaya (Kategori Program dan Sub-Program)			Kategori Biaya Program/Revisi/Amendemen	Target Biaya (Target Program/Revisi/Amendemen) (Rp) (A)	Nilai Realisasi (Realisasi) (Rp) (B)	Tipe dan Bentuk Biaya Program/Revisi/Amendemen			Tipe dan Bentuk (Target) Target Realisasi (Target) (Rp) (C)	
							Tipe (Kategori Program/Revisi/Amendemen) (D)	Bentuk (Kategori Program/Revisi/Amendemen) (E)	Tipe dan Bentuk (Target) (Rp) (F)	Tipe dan Bentuk (Target) (Rp) (G)	Tipe dan Bentuk (Target) (Rp) (H)
1	01	01	01	Salah satu Program/Revisi/Amendemen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	01	01	02	Program/Revisi/Amendemen (R)	90	90,00	90	90	100%	90	90%
3	01	01	03	Program/Revisi/Amendemen (S)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
4	01	01	04	Program/Revisi/Amendemen (T)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
5	01	01	05	Program/Revisi/Amendemen (U)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
6	01	01	06	Program/Revisi/Amendemen (V)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
7	01	01	07	Program/Revisi/Amendemen (W)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
8	01	01	08	Program/Revisi/Amendemen (X)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
9	01	01	09	Program/Revisi/Amendemen (Y)	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%

Dalam hal capaian kinerja kegiatan yang terdapat dalam tabel diatas pada tahun 2024 dapat diketahui efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Capaian realisasi kinerja kegiatan sudah tercapai 85,52% sedangkan realisasi anggaran diperoleh sebesar 91,21%.

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi sebagai rencana tindak lanjut untuk mewujudkan kinerja ASN Berikut alternatif solusi sebagai rencana tindak lanjut berdasarkan analisis capaian kinerja, sebagai berikut :

- 1) Sasaran meningkatnya meningkatnya Profesionalitas
 - a. Melakukan monitoring dan himbauan melalui Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian masing-masing OPD untuk pelaksanaan updating data kepegawaian secara mandiri dan berkala melalui masing-masing user pada aplikasi Sidawai. Selain itu juga dilaksanakan rekonsiliasi data kepegawaian dengan tujuan diperolehnya data kepegawaian yang valid dan akurat.
 - b. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia untuk ASN. Dengan adanya rencana pengembangan sumber daya manusia untuk ASN maka penentuan terhadap penyelenggaraan diklat akan terpetakan sesuai dengan kebutuhan ASN. Dengan demikian maka akan lebih efektif dalam upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi ASN Kabupaten Blitar.
 - c. Pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional. Upaya ini dilakukan dengan harapan mampu membekali ASN jabatan fungsional tertentu agar memiliki kemampuan teknis fungsional yang menunjang bidang tugasnya.
 - d. Mengoptimalkan upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui Bimtek dan Diklat bagi seluruh ASN secara daring agar dapat memenuhi 20 JP sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 pada pasal 203 dan 204. Diklat yang dimaksud meliputi peningkatan kompetensi di bidang Teknis, social kultural, managerial dan pemerintahan sehingga ASN dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan target Indeks Dimensi

2) Saran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Dari hasil Self-Assessment Implementasi SAKIP, area yang masih memerlukan perbaikan:

a. Pengukuran Kinerja

- 1) Belum seluruh rekomendasi atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan secara periodik telah ditindaklanjuti;
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan untuk pengukuran capaian kinerja belum seluruhnya mendukung dan relevan (sebagian besar mendukung dan relevan);
- 3) Masih sebagian pegawai yang memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

b. Pelaporan Kinerja

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 2) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Date	Time	Location	Activity	Temperature (°C)		Humidity (%)		Wind Speed (km/h)		Wind Direction		Remarks
				Min	Max	Min	Max	Min	Max	From	To	
11/11/2023	08:00	Field Station	Observation	15	25	60	80	5	10	SE	SW	Clear
11/11/2023	10:00	Field Station	Observation	18	28	55	75	8	12	SE	SW	Clear
11/11/2023	12:00	Field Station	Observation	22	32	50	70	10	15	SE	SW	Clear
11/11/2023	14:00	Field Station	Observation	25	35	45	65	12	18	SE	SW	Clear
11/11/2023	16:00	Field Station	Observation	20	30	50	70	10	15	SE	SW	Clear
11/11/2023	18:00	Field Station	Observation	15	25	60	80	5	10	SE	SW	Clear
11/11/2023	20:00	Field Station	Observation	12	22	65	85	3	8	SE	SW	Clear
11/11/2023	22:00	Field Station	Observation	10	20	70	90	2	5	SE	SW	Clear
11/11/2023	00:00	Field Station	Observation	8	18	75	95	1	3	SE	SW	Clear

No.	Date	Particulars	Rs.		Paise		Balance
			Rs.	Paise	Rs.	Paise	
1	1/1/20	Balance b/d					
2	2/1/20	By Cash	100	00			100-00
3	3/1/20	To Cash			50	00	50-00
4	4/1/20	By Cash	200	00			250-00
5	5/1/20	To Cash			100	00	150-00
6	6/1/20	By Cash	300	00			450-00
7	7/1/20	To Cash			200	00	250-00
8	8/1/20	By Cash	400	00			650-00
9	9/1/20	To Cash			300	00	350-00
10	10/1/20	By Cash	500	00			850-00
11	11/1/20	To Cash			400	00	450-00
12	12/1/20	By Cash	600	00			1050-00
13	13/1/20	To Cash			500	00	550-00
14	14/1/20	By Cash	700	00			1250-00
15	15/1/20	To Cash			600	00	650-00
16	16/1/20	By Cash	800	00			1450-00
17	17/1/20	To Cash			700	00	750-00
18	18/1/20	By Cash	900	00			1650-00
19	19/1/20	To Cash			800	00	850-00
20	20/1/20	By Cash	1000	00			1850-00
21	21/1/20	To Cash			900	00	950-00
22	22/1/20	By Cash	1100	00			2050-00
23	23/1/20	To Cash			1000	00	1050-00
24	24/1/20	By Cash	1200	00			2250-00
25	25/1/20	To Cash			1100	00	1150-00
26	26/1/20	By Cash	1300	00			2450-00
27	27/1/20	To Cash			1200	00	1250-00
28	28/1/20	By Cash	1400	00			2650-00
29	29/1/20	To Cash			1300	00	1350-00
30	30/1/20	By Cash	1500	00			2850-00
31	31/1/20	To Cash			1400	00	1450-00
32	32/1/20	By Cash	1600	00			3050-00
33	33/1/20	To Cash			1500	00	1550-00
34	34/1/20	By Cash	1700	00			3250-00
35	35/1/20	To Cash			1600	00	1650-00
36	36/1/20	By Cash	1800	00			3450-00
37	37/1/20	To Cash			1700	00	1750-00
38	38/1/20	By Cash	1900	00			3650-00
39	39/1/20	To Cash			1800	00	1850-00
40	40/1/20	By Cash	2000	00			3850-00
41	41/1/20	To Cash			1900	00	1950-00
42	42/1/20	By Cash	2100	00			4050-00
43	43/1/20	To Cash			2000	00	2050-00
44	44/1/20	By Cash	2200	00			4250-00
45	45/1/20	To Cash			2100	00	2150-00
46	46/1/20	By Cash	2300	00			4450-00
47	47/1/20	To Cash			2200	00	2250-00
48	48/1/20	By Cash	2400	00			4650-00
49	49/1/20	To Cash			2300	00	2350-00
50	50/1/20	By Cash	2500	00			4850-00
51	51/1/20	To Cash			2400	00	2450-00
52	52/1/20	By Cash	2600	00			5050-00
53	53/1/20	To Cash			2500	00	2550-00
54	54/1/20	By Cash	2700	00			5250-00
55	55/1/20	To Cash			2600	00	2650-00
56	56/1/20	By Cash	2800	00			5450-00
57	57/1/20	To Cash			2700	00	2750-00
58	58/1/20	By Cash	2900	00			5650-00
59	59/1/20	To Cash			2800	00	2850-00
60	60/1/20	By Cash	3000	00			5850-00
61	61/1/20	To Cash			2900	00	2950-00
62	62/1/20	By Cash	3100	00			6050-00
63	63/1/20	To Cash			3000	00	3050-00
64	64/1/20	By Cash	3200	00			6250-00
65	65/1/20	To Cash			3100	00	3150-00
66	66/1/20	By Cash	3300	00			6450-00
67	67/1/20	To Cash			3200	00	3250-00
68	68/1/20	By Cash	3400	00			6650-00
69	69/1/20	To Cash			3300	00	3350-00
70	70/1/20	By Cash	3500	00			6850-00
71	71/1/20	To Cash			3400	00	3450-00
72	72/1/20	By Cash	3600	00			7050-00
73	73/1/20	To Cash			3500	00	3550-00
74	74/1/20	By Cash	3700	00			7250-00
75	75/1/20	To Cash			3600	00	3650-00
76	76/1/20	By Cash	3800	00			7450-00
77	77/1/20	To Cash			3700	00	3750-00
78	78/1/20	By Cash	3900	00			7650-00
79	79/1/20	To Cash			3800	00	3850-00
80	80/1/20	By Cash	4000	00			7850-00
81	81/1/20	To Cash			3900	00	3950-00
82	82/1/20	By Cash	4100	00			8050-00
83	83/1/20	To Cash			4000	00	4050-00
84	84/1/20	By Cash	4200	00			8250-00
85	85/1/20	To Cash			4100	00	4150-00
86	86/1/20	By Cash	4300	00			8450-00
87	87/1/20	To Cash			4200	00	4250-00
88	88/1/20	By Cash	4400	00			8650-00
89	89/1/20	To Cash			4300	00	4350-00
90	90/1/20	By Cash	4500	00			8850-00
91	91/1/20	To Cash			4400	00	4450-00
92	92/1/20	By Cash	4600	00			9050-00
93	93/1/20	To Cash			4500	00	4550-00
94	94/1/20	By Cash	4700	00			9250-00
95	95/1/20	To Cash			4600	00	4650-00
96	96/1/20	By Cash	4800	00			9450-00
97	97/1/20	To Cash			4700	00	4750-00
98	98/1/20	By Cash	4900	00			9650-00
99	99/1/20	To Cash			4800	00	4850-00
100	100/1/20	By Cash	5000	00			9850-00
101	101/1/20	To Cash			4900	00	4950-00
102	102/1/20	By Cash	5100	00			10050-00
103	103/1/20	To Cash			5000	00	5050-00
104	104/1/20	By Cash	5200	00			10250-00
105	105/1/20	To Cash			5100	00	5150-00
106	106/1/20	By Cash	5300	00			10450-00
107	107/1/20	To Cash			5200	00	5250-00
108	108/1/20	By Cash	5400	00			10650-00
109	109/1/20	To Cash			5300	00	5350-00
110	110/1/20	By Cash	5500	00			10850-00
111	111/1/20	To Cash			5400	00	5450-00
112	112/1/20	By Cash	5600	00			11050-00
113	113/1/20	To Cash			5500	00	5550-00
114	114/1/20	By Cash	5700	00			11250-00
115	115/1/20	To Cash			5600	00	5650-00
116	116/1/20	By Cash	5800	00			11450-00
117	117/1/20	To Cash			5700	00	5750-00
118	118/1/20	By Cash	5900	00			11650-00
119	119/1/20	To Cash			5800	00	5850-00
120	120/1/20	By Cash	6000	00			11850-00
121	121/1/20	To Cash			5900	00	5950-00
122	122/1/20	By Cash	6100	00			12050-00
123	123/1/20	To Cash			6000	00	6050-00
124	124/1/20	By Cash	6200	00			12250-00
125	125/1/20	To Cash			6100	00	6150-00
126	126/1/20	By Cash	6300	00			12450-00
127	127/1/20	To Cash			6200	00	6250-00
128	128/1/20	By Cash	6400	00			12650-00
129	129/1/20	To Cash			6300	00	6350-00
130	130/1/20	By Cash	6500	00			12850-00
131	131/1/20	To Cash			6400	00	6450-00
132	132/1/20	By Cash	6600	00			13050-00
133	133/1/20	To Cash			6500	00	6550-00
134	134/1/20	By Cash	6700	00			13250-00
135	135/1/20	To Cash			6600	00	6650-00
136	136/1/20	By Cash	6800	00			13450-00
137	137/1/20	To Cash			6700	00	6750-00
138	138/1/20	By Cash	6900	00			13650-00
139	139/1/20	To Cash			6800	00	6850-00
140	140/1/20	By Cash	7000	00			13850-00
141	141/1/20	To Cash			6900	00	6950-00
142	142/1/20	By Cash	7100	00			14050-00
143	143/1/20	To Cash			7000	00	7050-00
144	144/1/20	By Cash	7200	00			14250-00
145	145/1/20	To Cash			7100	00	7150-00
146	146/1/20	By Cash	7300	00			14450-00
147	147/1/20	To Cash			7200	00	7250-00
148	148/1/20	By Cash	7400	00			14650-00
149	149/1/20	To Cash			7300	00	7350-00
150	150/1/20	By Cash	7500	00			14850-00
151	151/1/20	To Cash			7400	00	7450-00
152	152/1/20	By Cash	7600	00			15050-00
153	153/1/20	To Cash			7500	00	7550-00
154	154/1/20	By Cash	7700	00			15250-00
155	155/1/20	To Cash			7600	00	7650-00
156	156/1/20	By Cash	7800	00			15450-00
157	157/1/20	To Cash			7700	00	7750-00
158	158/1/20	By Cash	7900	00			15650-00
159	159/1/20	To Cash					

Date	Time	Location	Weather	Temperature	Humidity	Wind Speed	Wind Direction	Clouds	Visibility	Pressure	Sea State	Current	Tide	Compass	Log	Remarks
1901	0800	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1902	0900	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1903	1000	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1904	1100	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1905	1200	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1906	1300	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1907	1400	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1908	1500	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1909	1600	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1910	1700	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1911	1800	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1912	1900	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1913	2000	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1914	2100	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1915	2200	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1916	2300	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1917	0000	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1918	0100	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1919	0200	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1920	0300	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1921	0400	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1922	0500	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1923	0600	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1924	0700	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way
1925	0800	Off Cape Cod	B, S	65	75	10	SE	100	10	30.0	1/2	SE	High	100	100	Under way

Date	Time	Location	Weather	Temperature	Humidity	Wind Speed	Wind Direction	Clouds	Visibility	Pressure	Sea State	Current	Tide	Notes
1/1/2020	08:00	Port of Call	Clear	25°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 08:00
1/1/2020	12:00	Port of Call	Clear	28°C	70%	12 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 12:00
1/1/2020	16:00	Port of Call	Clear	26°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 16:00
1/1/2020	20:00	Port of Call	Clear	23°C	80%	8 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 20:00
1/2/2020	08:00	Port of Call	Clear	25°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 08:00
1/2/2020	12:00	Port of Call	Clear	28°C	70%	12 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 12:00
1/2/2020	16:00	Port of Call	Clear	26°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 16:00
1/2/2020	20:00	Port of Call	Clear	23°C	80%	8 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 20:00
1/3/2020	08:00	Port of Call	Clear	25°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 08:00
1/3/2020	12:00	Port of Call	Clear	28°C	70%	12 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 12:00
1/3/2020	16:00	Port of Call	Clear	26°C	75%	10 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Arrived at 16:00
1/3/2020	20:00	Port of Call	Clear	23°C	80%	8 knots	SE	10%	10 km	1010 hPa	1-2	None	Low	Left at 20:00

Berdasarkan analisis pelaksanaan program dan kegiatan serta kinerja pelayanan perangkat daerah pada Perubahan Renja tahun 2024 ada beberapa hambatan dan permasalahan yang dialami dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:

Permasalahan :

1. Proses pengisian jabatan yang kosong tidak dapat dilaksanakan karena penyelenggaraan pemilihan kepala daerah, dimana Undang-undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pilkada mengamankan adanya larangan mutasi berlaku 6 bulan terhitung sebelum penetapan pasangan calon kepala daerah oleh KPU RI.
2. Berkurangnya minat pegawai untuk mengikuti Ujian Dinas, khususnya PNS yang mendekati Batas Usia Pensiun.
3. Kurangnya pemahaman pegawai terkait penerapan SKP sesuai Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai maupun implementasi e-kinerja.
4. Masih ditemukannya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

Adapun solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut di atas adalah :

1. Melakukan percepatan pengisian jabatan struktural dengan cara meminta izin kepada Kementerian Dalam Negeri untuk melakukan pengisian Jabatan Struktural;
2. Pelaksanaan Sosialisasi dan memberikan surat edaran terkait pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat;
3. Melakukan koordinasi berkelanjutan terkait pelaporan SKP bagi seluruh ASN dilingkungan perangkat daerah dengan menggunakan Aplikasi E-Kinerja;
4. Melakukan sosialisasi dan pendampingan bagi OPD yang masih kesulitan dalam penggunaan Aplikasi E-Kinerja;
5. Melakukan sosialisasi disiplin ASN dan pembinaan kepada ASN secara berkelanjutan;
6. Melakukan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang berkelanjutan;

7. Selalu melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan atau Instansi terkait mengenai Platform Merdeka Mengajar terkait penyusunan SKP Guru menggunakan Aplikasi PMM sesuai ketentuan dari Depodik namun di Pemerintah Kabupaten Blitar menggunakan aplikasi e-kinerja yang terintegrasi dengan Aplikasi SIASN yang nantinya akan digunakan dalam hal pengurusan Kepegawaian.
8. Melakukan penyempurnaan atas dokumen-dokumen Perencanaan Kinerja sesuai peraturan yang berlaku;
9. Melakukan pengukuran kinerja berdasarkan indikator kinerja secara berkala.

2.2. 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 2023 dan Tahun 2024, maka dapat kami uraikan analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar tahun 2024 dimana pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur atau memperkirakan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2026.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024 adalah untuk mengetahui apakah Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun bersangkutan telah tercapai dan sesuai dengan target yang telah di rencanakan sebelumnya. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2.1
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualifikasi	Indeks Dimensi Kualifikasi	18,78	20,84*	110,95%
2	Meningkatnya Kinerja ASN	Indeks Dimensi Kinerja ASN	24,75	24,59*	99,33%
3	Meningkatnya Disiplin ASN	Indeks Dimensi Disiplin ASN	4,99	5*	100,20%
4	Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Dimensi Kompetensi ASN	19,50	30,18*	154,79%
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai/Predikat SAKIP	80/A	61,40/B**	76,75%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bitar, 2025

*) Nilai sementara pada Aplikasi SIASN Pertanggal 11 Agustus 2025

**) LHE Evaluasi SAKIP Inspektorat Kab Bitar Tahun 2024

Dengan data perbandingan antara target dan realisasi tersebut diatas, maka capaian Sasaran Kinerja (Sasaran Strategis) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rata-rata mencapai 108,41%. Dari Tabel 2.2.1 di atas dapat dievaluasi bahwa Realisasi Kinerja pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- Belum optimalnya pemahaman penerapan SKP sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022;
- Adanya jabatan yang tidak diwajibkan membuat SKP, yaitu perangkat desa dan PPPK Angkatan Tahun 2024;
- Kurangnya perhatian pimpinan dan seluruh jajaran BKPSDM dalam upaya implementasi SAKIP di BKPSDM

Adapun solusi permasalahan tersebut diatas yang akan diupayakan pada tahun 2026 adalah sebagai berikut:

- Melakukan koordinasi berkelanjutan terkait pelaporan SKP bagi seluruh ASN dilingkungan perangkat daerah dengan menggunakan Aplikasi E-Kinerja;
- Melakukan sosialisasi dan pendampingan bagi OPD yang masih kesulitan dalam penggunaan Aplikasi E-Kinerja;
- Selalu melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan atau Instansi terkait mengenai Platform Merdeka Mengajar terkait penyusunan SKP Guru menggunakan Aplikasi PMM sesuai

ketentuan dari Dupodik namun di Pemerintah Kabupaten Blitar menggunakan aplikasi E-Kinerja yang terintegrasi dengan Aplikasi SIASN yang nantinya akan digunakan dalam hal pengurusan Kepegawaian;

- Melakukan penyempurnaan atas dokumen-dokumen Perencanaan Kinerja sesuai Peraturan yang berlaku;
- Melakukan pengukuran kinerja berdasarkan indikator kinerja secara berkala.

Pencapaian target Indikator Kinerja Utama BKPSDM di tahun 2024 yang mencapai 108,41% dengan persentase realisasi anggaran sebesar 91,21%, serta tingkat efisiensi sebesar 0,99%, maka berdasarkan capaian tersebut predikat kinerja BKPSDM Tahun 2024 termasuk dalam kategori Baik. Hal ini tidak lepas dari komitmen Kepala BKPSDM 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 Meningkatkan kinerja birokrasi dan pelayanan publik berbasis elektronik yang akuntabel dan bebas korupsi, bersifat aktif melayani serta peka terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat dengan sasaran RPJMD yaitu Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien.

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 0.3.3
Pencapaian Kinerja Pristasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbone

No	Indikator	Sasaran	SPK/ Struktur Rencana	SKK	Target Kinerja Periode Tahun 2021-2023						Realisasi Capaian		Tercapai		Catatan Khusus
					2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2023	
1	Indeks Produktivitas ASN	Indeks			73,20	74,30	77,10	79,00	81	80	73,20	80,20	75	77	Terdapat peningkatan kinerja pegawai dari awal pelaksanaan tahun anggaran 2021 dan peningkatan 2022. Peningkatan target 2023 dengan SKK Nomor 0 Tahun 2023 dengan target nilai yang berbeda dari sebelumnya, sehingga dilakukan penyesuaian target 2023 pada Anggaran Kinerja Pelaksanaan SKPD/OPD Tahun 2021-2023
2	Produksi/ Nilai RAP	Nilai			73,00	74,00	76,00	78,00	80,4	82,4	73,10/78	81,4/88	79,20/88	74,00	

Sumber : *) Rencana 2021-2023 dan LKJP 2024

** Nilai sementara pada Aplikasi SIARK Per tanggal 13 Agustus 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 telah menunjukkan pencapaian melebihi target dengan realisasi sebesar 80,61 dari yang ditargetkan sebesar 68 namun hasil pengukuran tersebut masih dari hasil penilaian sementara melalui Aplikasi SIASN.

2.3. 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. Kualitas dan kompetensi ASN belum merata;
2. Kualitas Penilaian Kinerja yang belum maksimal;
3. Digitalisasi Sistem kepegawaian yang belum Optimal;
4. Tantangan Regenerasi dan Manajemen Talenta ASN;
5. Belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar.

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 semua jabatan memiliki standar kompetensi terutama di jabatan pelaksana.
2. Terbatasnya pelatihan berbasis kompetensi.
3. Belum optimalnya manajemen talenta ASN.
4. Belum seluruh ASN mengikuti Sertifikasi kompetensi ASN.
5. Implementasi sistem merit belum optimal.
6. Keterbatasan infrastruktur dan kompetensi SDM di bidang IT.
7. Minimnya perencanaan karier dan manajemen suksesi jabatan.

8. Kurangnya komitmen dalam mengedepankan akuntabilitas dari sisi kinerja sehingga akuntabilitas kinerja belum mendapatkan perhatian yang besar, terutama di tingkat Pemerintah Daerah.
9. Belum seluruhnya Pegawai BKPSDM memahami kebijakan di bidang akuntabilitas.
10. Adanya keterbatasan kapabilitas SDM di bidang akuntabilitas kinerja di BKPSDM.
11. Masih belum terintegrasinya Sistem AKIP dengan sistem perencanaan nasional dan sistem penganggaran.

Dengan adanya berbagai kendala dan permasalahan yang ada apabila tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan memberikan dampak terhadap tidak tercapainya visi dan misi Kepala Daerah yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu **"Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik yang Akuntabel dan Bebas Korupsi, Bersifat Aktif Melayani serta Peka terhadap Aspirasi dan Kebutuhan Masyarakat"** melalui penyelenggaraan pemerintahan adalah meningkatkan pelayanan public dan reformasi birokrasi, terutama dengan memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien.

• 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

• 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 sosio 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.

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 Blitar menentukan kebijakan umum sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengembangan karier dan peningkatan kompetensi aparatur.
2. Penerapan Manajemen Kinerja.
3. Pelaksanaan pengembangan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing.
4. Optimalisasi sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi agar dapat diakses dengan mudah.

5. Peningkatan terhadap bobot dari perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi serta capaian kinerja dan anggaran.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Arah kebijakan pada RKPD Kabupaten Blitar Tahun 2026 mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan di tingkat nasional yang meliputi Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026, terutama dalam penyesuaian tema, dimana tema RKP Tahun 2026 yaitu **"Kedaulatan Pangan, Energi, dan Ekonomi yang Produktif dan Inklusif"** sedangkan tema RKPD Provinsi Jawa Timur Tahun 2026 yakni **"Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi Inklusif melalui Pengembangan Wilayah Strategis dan Peningkatan Produktivitas Menuju Kemandirian Pangan dan Energi"**. Dokumen perencanaan di tingkat nasional dan provinsi tersebut menjadi acuan dalam penyusunan tema RKPD Kabupaten Blitar. Tema RKPD Kabupaten Blitar Tahun 2026 adalah **"Pemantapan Infrastruktur Ekonomi dan Hilirisasi Pertanian didukung Inovasi dan Sumber Daya Manusia Unggul yang Inklusif"**. Sebagai upaya dalam perwujudannya, ditetapkan 5 prioritas pembangunan dalam Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Blitar Tahun 2026 yaitu :

1. Pemerataan Konektivitas Infrastruktur yang Berkelanjutan dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup;
2. Peningkatan Ketahanan Pangan dan Pengembangan Hilirisasi Pertanian;
3. Pemberdayaan Masyarakat, Penguatan UMKM dan Industri, serta Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif untuk pengembangan Ekonomi;
4. Pembangunan SDM yang Inklusif dan Perlindungan Sosial yang adaptif; dan
5. Peningkatan Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Kualitas Pelayanan Publik.

Berdasarkan prioritas pembangunan yang ditetapkan dalam Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2026 dan Renstra Tahun 2025-2029, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengajukan 3 program yang terdiri dari 13 Kegiatan dan 34 sub kegiatan. Untuk tabel daftar Program, Kegiatan dan Sub

Kegiatan pada Tahun 2026 yang merupakan Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 Kabupaten Blitar dengan Rancangan Akhir RKPD Tahun 2026 tertuang dalam tabel 2.4 sebagaimana format terlampir:



Tabel 2.4
 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026
 Kabupaten Bina

RANCANGAN AWAL RKPD					KUALIFIKASI KEBERSTABILAN				
PROGRAM/KEGIATAN (JENIS KEGIATAN)	SARAN	DESKRIPSI PROGRAM (MELIPUTI: TUJUAN KEGIATAN)	VALENTY	PADA KONTRAK	PROGRAM/KEGIATAN (JENIS KEGIATAN)	SARAN	DESKRIPSI PROGRAM (MELIPUTI: TUJUAN KEGIATAN)	VALENTY	KEBERSTABILAN KADA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
PROGRAM PENGALIHAN PERANAN PENGEMBANGAN MUSKABAB/KABUPATEN/DAERAH	007000 Kab Bina	Tingkat Rujukan Program terhadap program administratif pelayanan	11%	6.973.000,121	PROGRAM PENGALIHAN PERANAN PENGEMBANGAN MUSKABAB/KABUPATEN/DAERAH	007000 Kab Bina	Tingkat Rujukan Program terhadap program administratif pelayanan	11%	6.973.000,000
Pencapaian, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Pencapaian Evaluasi Pencapaian, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah Yang Tepat Waktu dan Sesuai Dengan Prestasi	100%	3.007.000	Pencapaian, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Pencapaian Kinerja Pencapaian, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah Yang Tepat Waktu dan Sesuai Dengan Prestasi	100%	3.010.000
Pencapaian Kinerja Pencapaian Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Capaian Kinerja Pencapaian Peningkat Daerah	4 diketahui	2.700.000	Pencapaian Kinerja Pencapaian Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Capaian Kinerja Pencapaian Peningkat Daerah	4 diketahui	2.000.000
Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	4 diketahui	2.300.000	Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Evaluasi Kinerja Peningkat Daerah	4 diketahui	2.000.000
Administratif Peningkat Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Pencapaian Kinerja Administratif Peningkat Peningkat Daerah Yang Tepat Waktu dan Sesuai	100%	6.000.000.000	Administratif Peningkat Peningkat Daerah	007000 Kab Bina	Pencapaian Kinerja Administratif Peningkat Peningkat Peningkat Yang Tepat Waktu dan Sesuai	100%	6.185.010.000

Keuntungan 123 dan Tunjangan 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Uang Yang Diterima 123 dan Tunjangan 10%	23 orang	5.196.671.200	Keuntungan 123 dan Tunjangan 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Uang Yang Diterima 123 dan Tunjangan 10%	23 orang	5.121.463.210
Melakukan Perencanaan dan Pengadaan/Perbaikan Keuangan 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Pekerjaan Perencanaan dan Pengadaan/Perbaikan Keuangan 10%	4 diketahui	21.401.200	Melakukan Perencanaan dan Pengadaan/Perbaikan Keuangan 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Pekerjaan Perencanaan dan Pengadaan/Perbaikan Keuangan 10%	4 diketahui	49.790.200
Keuntungan dan Perencanaan Capaian Keuangan 10% Tahun 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Laporan Keuangan 10% dan Laporan Final Keuntungan Perencanaan/capaian Keuangan 10% Tahun 10%	1 diketahui	2.370.200	Keuntungan dan Perencanaan Capaian Keuangan 10% Tahun 10%	007010 Rp Miliar	Jumlah Laporan Keuangan 10% Tahun 10% dan Laporan Final Keuntungan Perencanaan capaian Keuangan 10% Tahun 10%	1 diketahui	2.370.200
Administrasi Keperawatan Perangai Daerah	007010 Rp Miliar	Perawatan 100 Yang Mendapat Pelayanan Administrasi Keperawatan Perangai Daerah	100%	448.000.000	Administrasi Keperawatan Perangai Daerah	007010 Rp Miliar	Perawatan 100 Yang Mendapat Pelayanan Administrasi Keperawatan Perangai Daerah	100%	410.000.000
Keuntungan dan Keuntungan Pegawai Kesehatan Yang dan Pegawai	007010 Rp Miliar	Jumlah pegawai kesehatan yang dan pegawai yang mendapat dan pelayanan dan pelayanan	90 orang	490.000.000	Keuntungan dan Keuntungan Pegawai Kesehatan Yang dan Pegawai	007010 Rp Miliar	Jumlah pegawai kesehatan yang dan pegawai yang mendapat pelayanan dan pelayanan	90 orang	410.000.000
Administrasi Umum Perangai Daerah	007010 Rp Miliar	Perawatan administrasi umum yang dilaksanakan untuk administrasi	100%	410.000.000	Administrasi Umum Perangai Daerah	007010 Rp Miliar	Perawatan administrasi umum yang dilaksanakan untuk administrasi	100%	380.000.000
Keuntungan Keperawatan Lain/Perawatan Keperawatan Keperawatan	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Keperawatan Lain/Perawatan Keperawatan Keperawatan	1 pukul	3.000.000	Keuntungan Keperawatan Lain/Perawatan Keperawatan Keperawatan	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Keperawatan Lain/Perawatan Keperawatan Keperawatan Keperawatan	1 pukul	3.000.000
Keuntungan Kesehatan dan Perencanaan Kesehatan	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Kesehatan dan Perencanaan Kesehatan yang dilaksanakan	1 pukul	30.000.000	Keuntungan Kesehatan dan Perencanaan Kesehatan	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Kesehatan dan Perencanaan Kesehatan yang dilaksanakan	1 pukul	30.000.000
Keuntungan Kesehatan Kesehatan Tinggi	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Kesehatan Tinggi yang dilaksanakan	4 pukul	2.100.110	Keuntungan Kesehatan Kesehatan Tinggi	007010 Rp Miliar	Jumlah Pukul Kesehatan Tinggi yang dilaksanakan	4 pukul	2.200.100

Penyediaan Bahan Logistik Kantor	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	2 paket	1.200.000	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	2 paket	1.200.000
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	2 paket	4.000.000	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	2 paket	4.000.000
Penyediaan Bahan Baku dan Perawatan Perawatan Tindakan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Tindakan Bahas Baku dan Perawatan Perawatan Tindakan yang disediakan	12 tindakan	3.000.000	Penyediaan Bahan Baku dan Perawatan Perawatan Tindakan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Tindakan Bahas Baku dan Perawatan Perawatan Tindakan yang disediakan	12 tindakan	3.000.000
Pengembangan Paket Kebijakan dan Komunikasi (PKK)	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Pengembangan Paket Kebijakan dan Komunikasi (PKK)	00 Laporan	100.000.000	Pengembangan Paket Kebijakan dan Komunikasi (PKK)	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Pengembangan Paket Kebijakan dan Komunikasi (PKK)	00 Laporan	100.000.000
Pengadaan Barang With Device Perangang Teras Demokratis Daerah	007010 Sub- Ekstir	Pengadaan barang with device perangang teras demokratis daerah yang dapat bekerja	100%	25.000.000	Pengadaan Barang With Device Perangang Teras Demokratis Daerah	007010 Sub- Ekstir	Pengadaan barang with device perangang teras demokratis daerah yang dapat bekerja	100%	25.000.000
Pengadaan Bahan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah with device yang disediakan	0 unit	0.000.000	Pengadaan Bahan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah with device yang disediakan	0 unit	0.000.000
Pengadaan Perbaikan dan Model Laporan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah unit perbaikan dan model laporan yang disediakan	0 unit	25.700.000	Pengadaan Perbaikan dan Model Laporan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah unit perbaikan dan model laporan yang disediakan	0 unit	25.700.000
Pengadaan Jasa Perangang Teras Demokratis Daerah	007010 Sub- Ekstir	Pengadaan jasa perangang teras demokratis daerah yang disediakan legal with	100%	200.000.000	Pengadaan Jasa Perangang Teras Demokratis Daerah	007010 Sub- Ekstir	Pengadaan jasa perangang teras demokratis daerah yang disediakan legal with	100%	200.000.000
Penyediaan Jasa Baku Bimbingan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Baku Bimbingan	2 Laporan	0.700.000	Penyediaan Jasa Baku Bimbingan	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Baku Bimbingan	2 Laporan	0.700.000
Penyediaan Jasa Bimbingan, Bimbingan Tera dan Baku	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Bimbingan, Bimbingan Tera dan Baku yang disediakan	24 Laporan	60.000.000	Penyediaan Jasa Bimbingan, Bimbingan Tera dan Baku	007010 Sub- Ekstir	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Bimbingan, Bimbingan Tera dan Baku yang disediakan	24 Laporan	60.000.000

Penelitian dan Pengembangan Evaluasi	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Penelitian dan Pengembangan Evaluasi yang ditetapkan	12 kegiatan	200.100.000	Penelitian dan Pengembangan Kajian	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Penelitian dan Pengembangan Kajian yang ditetapkan	12 kegiatan	120.247.220
Peningkatan Mutu SDS Tahun Penyempurnaan Pemeriksaan Evaluasi	007010 Sub Bidang	Peningkatan kegiatan SDS secara menyeluruh dalam pemeriksaan ke- satu dan kedua kegiatan ke-1	00%	600.000.000	Peningkatan Mutu SDS Tahun Penyempurnaan Pemeriksaan Evaluasi	007010 Sub Bidang	Peningkatan kegiatan SDS secara menyeluruh dalam pemeriksaan ke-1 dan kedua ke-1	00%	600.000.000
Penelitian dan Pengembangan, atau Penelitian dan Pengembangan dan Pengembangan Tahun ke-1 dan ke-2 Tahun ke-1 dan ke-2	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Penelitian dan Pengembangan Tahun ke-1 dan ke-2 yang ditetapkan	20 kegiatan	100.700.000	Penelitian dan Pengembangan, atau Penelitian dan Pengembangan Tahun ke-1 dan ke-2	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Penelitian dan Pengembangan Tahun ke-1 dan ke-2 yang ditetapkan	20 kegiatan	100.700.000
Penelitian dan Pengembangan dan Pengembangan	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan dan kedua kegiatan yang ditetapkan	00 kegiatan	47.270.000	Penelitian dan Pengembangan dan Pengembangan	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan dan kedua kegiatan yang ditetapkan	00 kegiatan	47.270.000
Penelitian dan Pengembangan dan Pengembangan	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan dan kedua kegiatan yang ditetapkan/kegiatan ke-1	0 kegiatan	10.200.000	Penelitian dan Pengembangan dan Pengembangan	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan dan kedua kegiatan ke-1 yang ditetapkan/kegiatan ke-1	0 kegiatan	10.200.000
PROGRAM KEPERAWATAN GIGI	007010 Sub Bidang	Jumlah Kegiatan kegiatan Pengembangan	04 kegiatan	1.800.000.000	PROGRAM KEPERAWATAN GIGI	007010 Sub Bidang	Jumlah Kegiatan kegiatan Pengembangan	04 kegiatan	1.800.000.000
Program, Pengembangan dan Pengembangan Pengembangan SDS	007010 Sub Bidang	Pengembangan SDS yang dilaksanakan Pengembangan dan pengembangan yang kegiatan ke-1 ke-1	100%	600.000.000	Program, Pengembangan dan Pengembangan Pengembangan SDS	007010 Sub Bidang	Pengembangan SDS yang dilaksanakan Pengembangan dan pengembangan yang kegiatan ke-1 ke-1	100%	600.000.000
Program dan Pengembangan Pengembangan (SDS dan SDS)	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Pengembangan dan Pengembangan Pengembangan SDS dan SDS	0 kegiatan	200.000.000	Program dan Pengembangan Pengembangan (SDS dan SDS)	007010 Sub Bidang	Jumlah kegiatan Pengembangan dan Pengembangan SDS dan SDS	0 kegiatan	200.000.000

Revisi dan Revisi Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Revisi dan Revisi Anggaran	2 diketahui	212.444.240	Revisi dan Revisi Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Revisi dan Revisi Anggaran	2 diketahui	212.444.240
Realisasi Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Realisasi Anggaran	1 terpenuhi	1.663.04.000	Realisasi Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Realisasi Anggaran	1 terpenuhi	1.663.04.000
Pengeluaran Monev	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Monev	4 diketahui	1.780.000.000	Pengeluaran Monev	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Monev	4 diketahui	1.780.000.000
Mutasi dan Pindah	007020 Sub 0000	Pemindahan jabatan yang terakumulasi	100%	267.266.750	Mutasi dan Pindah	007020 Sub 0000	Pemindahan jabatan yang terakumulasi	100%	267.266.750
Pengeluaran Mutasi	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Mutasi	4 diketahui	267.266.750	Pengeluaran Mutasi	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Mutasi	4 diketahui	267.266.750
Pengeluaran Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Anggaran	4 diketahui	61.720.000	Pengeluaran Anggaran	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Anggaran	4 diketahui	61.720.000
Pengeluaran Pegawai	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Pegawai	4 diketahui	462.260.000	Pengeluaran Pegawai	007020 Sub 0000	Jumlah Pengeluaran Pegawai	4 diketahui	462.260.000
Pengeluaran Anggaran	007020 Sub 0000	Realisasi Anggaran dan Monev (Realisasi Anggaran dan Monev)	60%	69.266.000	Pengeluaran Anggaran	007020 Sub 0000	Realisasi Anggaran dan Monev (Realisasi Anggaran dan Monev)	60%	69.266.000
Pengeluaran Realisasi	007020 Sub 0000	Jumlah Realisasi Anggaran	100%	69.266.000	Pengeluaran Realisasi	007020 Sub 0000	Jumlah Realisasi Anggaran	100%	69.266.000
Produksi dan Ekuitas	007020 Sub 0000	Produksi dan Ekuitas	100%	267.266.750	Produksi dan Ekuitas	007020 Sub 0000	Produksi dan Ekuitas	100%	267.266.750

Prosesor Perilaku dan Budaya Kerja Nasional	007010 Sat 1000	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Perilaku dan Budaya Kerja Nasional	1 dokumen	238.737,775	Prosesor Perilaku dan Budaya Kerja Nasional	007010 Sat 1000	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Perilaku dan Budaya Kerja Nasional	1 dokumen	238.737,775
Perencanaan Strategi 2018	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung pelaksanaan perencanaan pembangunan	100 orang	349.820.000	Perencanaan Strategi 2018	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung pelaksanaan pembangunan	100 orang	349.820.000
PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN KEMERDEKAAN BERKUALITAS	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yang mendukung kinerja pelaksanaan pembangunan	80%	1.388.618.200	PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN KEMERDEKAAN BERKUALITAS	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yang mendukung kinerja pelaksanaan pembangunan	80%	1.388.618.200
Pengembangan Kompetensi Teknis	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yg mendukung kinerja kompetensi teknis dan fungsional	70%	283.117.285	Pengembangan Kompetensi Teknis	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yg mendukung kinerja kompetensi teknis dan fungsional	70%	283.117.285
Pengembangan Pengembangan Kompetensi Teknis, Sikap dan Nilai, juga dalam Administrasi Pengembangan/Usaha Perencanaan, Perwujudan, Pengabdian Masyarakat dan Usaha Perencanaan Teknis	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung pengembangan kompetensi	100 orang	283.117.285	Pengembangan Pengembangan Kompetensi Teknis, Sikap dan Nilai, juga dalam Administrasi Pengembangan/Usaha Perencanaan, Perwujudan, Pengabdian Masyarakat dan Usaha Perencanaan Teknis	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung pengembangan kompetensi	100 orang	283.117.285
Sertifikasi, Rehabilitasi, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yg mendukung Sertifikasi, Rehabilitasi, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	80%	1.028.240.420	Sertifikasi, Rehabilitasi, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	007010 Sat 1000	Perencanaan APB yg mendukung Sertifikasi, Rehabilitasi, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	80%	1.028.240.420
Kelembagaan Kelembagaan Organisasi Perencanaan, Pelaksanaan, Pengabdian Masyarakat dan Usaha Perencanaan Teknis	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung kegiatan sat. kerja	140 orang	207.408.314	Kelembagaan Kelembagaan Organisasi Perencanaan, Pelaksanaan, Pengabdian Masyarakat dan Usaha Perencanaan Teknis	007010 Sat 1000	Jumlah APB yang mendukung kegiatan sat. kerja	140 orang	207.408.314

Pada tabel 2.4 diatas telah disajikan Rancangan Awal RKPD dimana kebutuhan pagu anggaran pelaksanaan program dan kegiatan bersumber pada dokumen Rencana Strategis. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, perencanaan awal terhadap program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan di tahun 2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami perubahan, namun lebih kepada pengelolaan penganggaran yang akan dimaksimalkan dalam menunjang target kinerja pada BKPSDM.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, pada Pasal 4 Butir e point 1 dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan fungsi penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, sehingga sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mengakomodir usulan Program dan Kegiatan masyarakat. BKPSDM merupakan supporting unit dimana program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak secara langsung dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah, namun lebih menunjang pada implementasi Sistem Merit, Manajemen ASN, serta menunjang capaian program nasional/internasional seperti NSPK, SPM, dan SDGs (Sustainable Development Goals).

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Blitar Tahun 2026 difokuskan pada pelaksanaan program prioritas yang sejalan dengan arah kebijakan nasional, kebijakan pemerintah Provinsi Jawa Timur, serta kebuatuhan spesifik daerah sebagaimana tertuang dalam Rancangan RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029. Tema RKPD Kabupaten Blitar Tahun 2026 **"Pemantapan Infrastruktur Ekonomi dan Hilirisasi Pertanian Didukung Inovasi dan Sumber Daya Manusia Unggul yang Inklusif"** sejalan dengan arah kebijakan pembangunan Provinsi Jawa Timur dan Nasional, dengan menekankan pada percepatan pertumbuhan ekonomi inklusif yang ditopang oleh pembangunan infrastruktur berkualitas dan penguatan sektor pertanian. Untuk menunjang tercapainya kebijakan pembangunan pada tahun 2026, maka Prioritas Pembangunan Kabupaten Blitar Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Pemerataan Konektivitas Infrastruktur yang Berkelanjutan dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup;
2. Peningkatan Ketahanan Pangan dan Pengembangan Hilirisasi Pertanian;
3. Pemberdayaan Masyarakat, Penguatan UMKM dan Industri, serta Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif untuk Pengembangan Ekonomi;
4. Pembangunan SDM yang Inklusif dan Perlindungan Sosial yang Adaptif; dan
5. Peningkatan Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Kualitas Pelayanan Publik.

Berdasarkan arah kebijakan pembangunan Prioritas V yaitu "Peningkatan Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Kualitas Pelayanan Publik" mencakup Penguatan Reformasi Birokrasi, Pengawasan Internal, Pencegahan Korupsi, dan Penguatan Akuntabilitas kinerja.

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	Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN
2	Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	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 20 tahun 2023 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.

3.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah didasarkan pada Rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029 sesuai tabel berikut;

Tabel 3.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Tahun 2025-2029

No	MISI DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Kinerja pada awal periode Renstra (2024)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra
						2025	2026	2027	2028	2029	
1	Meningkatnya Peningkatan Profesionalitas yang akuntabel, etis, dan efisien	Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN	Indeks Sistem Merit	272	275	276	281	284	287	290	290
			Meningkatnya Profesionalitas ASN	68	71,50	74,25	77,12	79,00	81	83	85
			Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	61,470	72,00	74,00	76,00	78,00	80,0	82,0	82,0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Tujuan BKPSDM adalah **Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN** dengan indikator tujuan berupa Indeks Sistem Merit. Sedangkan untuk Sasaran BKPSDM adalah Meningkatkan Profesionalitas ASN dan Meningkatkan 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.

Rencana Kerja BKPSDM ini merupakan penjabaran Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Blitar untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan tahun 2026 agar tercipta sinergitas antara perencanaan program dan kegiatan serta alokasi anggaran dalam pencapaian target kinerja BKPSDM.

3.3 Program dan Kegiatan

Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada tahun 2026 merupakan sarana dan pedoman dalam pencapsian visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yaitu **"Kabupaten Blitar Berdaya dan Berjaya"** dimana sesuai dengan tugas dan fungsinya maka BKPSDM mengemban Misi yang ketiga yaitu **"Meningkatkan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik yang Akuntabel dan Bebas Korupsi, Bersifat Aktif Melayani serta Peka terhadap Aspirasi dan Kebutuhan Masyarakat"** melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Pada Tahun 2026 ini BKPSDM Kabupaten Blitar melaksanakan 3 (Tiga) Program, 13 (Tiga Belas) Kegiatan dan 34 (Tiga Puluh Empat) Sub Kegiatan dimana semuanya didanai dari Dana APBD Kabupaten Blitar dengan Anggaran pada Rancangan Akhir RKPD adalah sebesar Rp.9.406.493.510,- (*Sembilan Milyar Empat Ratus Enam Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Sepuluh Rupiah*).

Dalam Renja 2026 ini untuk Nomenklatur Sub Kegiatan sudah disesuaikan dengan Keptmendagri 900.1.15.5-3409 Tahun 2024 beserta indikator given dari Sub Kegiatan. Adapun Rumusan Rencana Program dan Kegiatan dapat dilihat dalam tabel Renja PD Tahun 2026 sebagaimana terlampir:

Kode	Uraian Kegiatan/Program/Proyek/Kelembagaan	Indikator Kinerja Program/Kelembagaan	Revisi Tahun 2009				Catatan	Perkiraan nilai Revisi Tahun 2009			
			Luas	Tingkat Capaian Fisik	Estimasi Biaya/Projeksi LSP/SPK	Saldo Fisik		Tingkat Capaian Kinerja	Saldo Anggaran Beres/Anggaran Fisik		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	00	01	2.00	Perencanaan dan Penyusunan Model Pemerintahan Daerah	Perencanaan dan Penyusunan Model Pemerintahan Daerah yang didasarkan pada hasil penelitian tentang RTR	Halusutan BWA	100%	104.201.700	0%	100%	104.201.700
6	00	01	2.00	Perencanaan Sistem RTR Daerah Penyusunan Laporan Pembinaan Daerah	Perencanaan Laporan Pembinaan Daerah dan Pelaksanaan Pembinaan Daerah	Halusutan BWA	100%	468.447.000	0%	100%	468.447.000
6	00	06		PROSEDUR KETIDAKSAKSIAN SAKSI/SH	Prosedur Saksi/SH Laporan Pengawasan	Halusutan BWA	100%	1.007.346.107	0%	100%	1.007.346.107
6	00	07	3.00	Program, Pelaksanaan dan Penutup Kegiatan RTR	Penelitian RTR yang dilaksanakan menggunakan data pembekalan yang akurat dan valid serta penelitian RTR yang dilaksanakan menggunakan data pembekalan yang akurat dan valid	Halusutan BWA	100%	541.145.800	0%	100%	541.145.800
6	00	02	2.00	Model dan Proses RTR	Penelitian proses yang telah	Halusutan BWA	100%	153.207.000	0%	100%	153.207.000
6	00	02	2.00	Perencanaan dan Pelaksanaan RTR	Penelitian Pelaksanaan RTR yang dilaksanakan pada daerah	Halusutan BWA	100%	51.343.400	0%	100%	51.343.400
6	00	02	2.00	Perencanaan dan Pelaksanaan RTR	Penelitian RTR yang dilaksanakan pada daerah	Halusutan BWA	100%	220.207.000	0%	100%	220.207.000

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BKPSDM

Program dan Kegiatan merupakan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi 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, selain itu juga merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah yang diambil dalam melaksanakan kebijakan.

Pada tahun 2026 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 disesuaikan dengan tugas dan fungsi dari BKPSDM, beberapa kegiatan akan digunakan untuk melaksanakan Kegiatan Administrasi Kepegawaian dilingkup Pemerintah Kabupaten Blitar dan Administrasi Perkantoran serta kegiatan lain dilaksanakan untuk menjalin kerjasama dengan unit-unit dilingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar dan instansi pemerintah pusat/daerah dan kegiatan-kegiatan lain untuk menunjang eksistensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar, sedangkan program maupun kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang yang ada adalah sebagai ujung tombak dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 dirumuskan pada 3 (tiga) Program yakni:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Sekretariat BKPSDM dengan Target Kinerja pada tahun 2026 sebesar 100% yang terdiri dari 7 Kegiatan sebagai berikut;

a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan target kinerja 100% didukung dengan 2 Sub Kegiatan sebagai berikut;

- Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan target kinerja 4 dokumen terdiri atas Dokumen Renja, Dokumen Perubahan Renja, Dokumen RKA, dan Dokumen Perubahan RKA.
 - Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan target kinerja 4 laporan terdiri atas Dokumen LKJIP, LKPJ, LPPD dan Laporan Evaluasi Kinerja Triwulanan.
- b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan target kinerja 100% didukung dengan 3 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dengan target kinerja 50 orang ASN BKPSDM.
 - Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD dengan target kinerja 4 dokumen terdiri dari DPA, DPPA, NPD dan SPJ.
 - Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dengan target kinerja 1 dokumen yakni dokumen CALK (Catatan Atas Laporan Keuangan).
- c. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan target kinerja 100 % didukung dengan 1 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi dengan target kinerja 42 orang, dalam pelaksanaannya akan dilaksanakan pengembangan kompetensi bagi ASN BKPSDM sebagai langkah dalam pemenuhan hak pengembangan kompetensi ASN 20 JP.
- d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan target kinerja 100% didukung dengan 7 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor dengan target kinerja 1 paket.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan target kinerja 1 paket untuk pemenuhan alat tulis kantor.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga dengan target kinerja 2 paket.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dengan target kinerja 2 paket.

- Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dengan target kinerja 2 paket.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan dengan target kinerja 12 dokumen direncanakan untuk surat kabar/koran.
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dengan target kinerja 58 laporan.
- e. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan target kinerja 100% didukung dengan 2 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Pengadaan Mebel dengan target kinerja 5 unit dengan rencana pengadaan barang berupa rak arsip.
 - Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan target kinerja 8 unit yang direncanakan PC Komputer dan Printer
- f. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan target kinerja 100% didukung dengan 3 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dengan target kinerja 2 laporan.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dengan target kinerja 24 laporan.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor dengan target kinerja 12 laporan untuk pembayaran jasa tenaga kebersihan, penjaga malam dan pengemudi melalui Penyedia jasa tenaga kerja alih daya
- g. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan target kinerja 90% didukung dengan 3 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan, Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dengan target kinerja 20 unit.
 - Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan target kinerja 60 unit.
 - Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan

Bangunan Lainnya dengan target kinerja 2 unit.

2. Program Kepegawaian Daerah dihitung melalui indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian dengan target kinerja nilai 94 yang dihasilkan dari perhitungan pelaksanaan survei kepuasan layanan kepegawaian melalui Sukma-e. Aplikasi Sukma-e disajikan dalam mesin anjungan EKPSDM, dimana setiap ASN/masyarakat umum yang berkunjung dan telah dilayani keperluannya akan diarahkan untuk mengisi survei kepuasan pada aplikasi tersebut. Berikut adalah Kegiatan dan Sub Kegiatan yang termasuk dalam ketatalaksanaan Program Kepegawaian Daerah;

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan target kinerja 100% didukung dengan 4 Sub Kegiatan sebagai berikut;

- Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan target kinerja 6 dokumen. Dalam sub kegiatan ini direncanakan akan dilaksanakan kegiatan SK Perpanjangan Kontrak Kerja bagi PPPK, penyerahan SK PPPK formasi tahap I dan II tahun 2025, dan pengadaan CPNS/PPPK formasi tahun 2026 (berdasarkan ketetapan BKN).
- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan target kinerja 3 dokumen, dimana dalam sub kegiatan ini akan dilaksanakan giat rutin pelaksanaan Orientasi Persiapan Pensiun sebanyak 40 peserta di BLK Wonojati Malang.
- Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN dengan target kinerja 1 lembaga yakni Korpri.
- Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target kinerja 4 dokumen. Pada sub kegiatan ini direncanakan untuk pelaksanaan pemeliharaan 2 aplikasi yang telah ada (SIDAWAI dan SITAMPAN).

- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan target kinerja 100%, pada tahun 2026 Pada Kegiatan ini didukung dengan 3 Sub Kegiatan sebagai berikut:

- Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan target kinerja 4 dokumen.
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target kinerja 4 dokumen. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS, mulai tahun 2024 berdasarkan Pasal 2 peraturan tersebut Periode Kenaikan Pangkat PNS ditetapkan pada tanggal 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober dan 1 Desember setiap tahunnya.
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan target kinerja 4 dokumen.
- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan target kinerja 82% didukung dengan 1 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target kinerja 160 orang, direncanakan untuk pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah, Ujian Dinas, fasilitasi Ijin Belajar dan Tugas Belajar, serta belanja beasiswa pendidikan PNS.
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target kinerja 100% didukung dengan 2 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target kinerja 1 dokumen yakni dokumen rekapitulasi penilaian Sasaran Kinerja Pegawai. Pada sub kegiatan ini di tahun 2026 direncanakan akan dilaksanakan implementasi Perbub Penghargaan, penyusunan dokumen kesenjangan kinerja perangkat daerah, penerapan e-SKP, asistensi SKP, fasilitasi pemberian Satya Lencana, Karis/Karsu, dan Taspen, rekonsiliasi verifikasi TPP, serta implementasi Merit Sistem, IP ASN dan Manajemen NSPK.
 - Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan target kinerja 350 orang ASN di lingkup pemerintah Kabupaten Blitar. Pelaksanaan kegiatannya berupa sosialisasi pembinaan disiplin ASN, penanganan hukuman disiplin dan perceraian.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dihitung melalui indikator Persentase ASN yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi dengan target kinerja 93% terdiri dari;

- a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan target kinerja 70% didukung dengan 1 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum dengan target kinerja 180 orang, direncanakan akan dilaksanakan kegiatan Diklat Pola Kemitraan, Diklat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, Diklat PPNS, Diklat Analisis Kebijakan dan pengiriman diklat teknis/fungsional lainnya berdasarkan ketentuan Instansi Pembina.
- a. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan target kinerja 50% didukung dengan 2 Sub Kegiatan sebagai berikut;
- Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan target kinerja 100 orang, direncanakan akan dilaksanakan pelaksanaan Assesment Eselon IV sebanyak 50 orang, dan Assesment Pelaksana sebanyak 50 orang, Pelaksanaan Desk Kompetensi untuk Seluruh OPD Pemerintah kabupaten Blitar dengan mengundang Kasubbag Umum dan Kepegawaian.
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan dengan target kinerja 3 laporan. Pada Sub Kegiatan ini direncanakan akan dilaksanakan pengiriman peserta PKN Eselon II sebanyak 2 orang, pengiriman peserta PKA Eselon III sebanyak 10 orang, pengiriman peserta PKP Eselon IV sebanyak 5 orang, pengiriman peserta Latsar CPNS sebanyak 10 orang, pengiriman peserta orientasi PPPK sebanyak 200 orang.

Uraian diatas merupakan bentuk perencanaan kerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan pendanaan pada rencana kerja program dan kegiatan pada tahun 2026. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan diatas ditetapkan selaras dengan Proses Bisnis BKPSDM terhadap Proses Bisnis Kabupaten Blitar, dimana ada 2 urusan yakni Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan

dan Pelatihan. Dari kedua urusan tersebut jika direncanakan dan dilaksanakan secara maksimal, akan mendorong terhadap kenaikan Indeks Profesionalitas ASN di Kabupaten Blitar.

Pada urusan Kepegawaian dituangkan melalui pelaksanaan program Kepegawaian Daerah dimana pada program ini terdiri dari kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung kenaikan pada indeks dimensi kualifikasi, indeks dimensi disiplin dan indeks dimensi Kinerja. Sedangkan pada urusan Pendidikan dan Pelatihan dituangkan dalam program Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana kegiatan dan sub kegiatan pada program ini mendukung kenaikan pada indeks dimensi kompetensi. Sehingga dari 2 Program tersebut telah sesuai dengan Sasaran BKPSDM yakni Meningkatnya Profesionalitas ASN, sedangkan untuk sasaran meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah dengan indikator kinerja nilai SAKIP OPD tertuang pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Indeks Profesionalitas ASN yang baik pada dasarnya akan mendukung dalam implementasi Sistem Merit. Indeks Sistem Merit merupakan tujuan BKPSDM dimana dalam penetapan tujuan BKPSDM pada hakikatnya telah selaras dengan Sasaran RPJMD Kabupaten Blitar yakni Meningkatnya Efisiensi, Efektifitas serta Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah dengan salah satu indikatornya yaitu Indeks Sistem Merit yang diampu oleh BKPSDM. Pada akhirnya tujuan dan sasaran BKPSDM dalam upaya pencapaiannya telah terangkum secara menyeluruh dalam 3 (tiga) Program, 13 (tiga belas) Kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) Sub Kegiatan yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2026.

BAB V 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). Rencana Kerja merupakan rencana tahunan sebagai turunan dari rencana strategis yang berjangka waktu 5 (lima) tahun. Rencana Kerja memberikan gambaran yang lebih detail mengenai sasaran dan strategis pencapaiannya.

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

Dalam Rencana Kerja Tahun 2026 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.

Catatan Penting :

Pencapaian pelaksanaan target Renstra yang direncanakan dalam realisasinya tentunya ada yang tidak 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 tiap tahunnya agar terlaksana sesuai target

Kaidah-kaidah :

Dalam pelaksanaan Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2026 memperhatikan kaidah-kaidah :

1. Seluruh aparaturnya melaksanakan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2026 sesuai dengan rencana serta tugas dan fungsinya untuk mencapai target sasaran Renstra Perangkat Daerah.
2. Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2026 menjadi pedoman dalam Menyusun Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
3. Kepala Perangkat Daerah Bersama seluruh aparaturnya melakukan evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah yang diperoleh dari evaluasi hasil Kinerja secara Periodik
4. 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, 26 Agustus 2025
KEPALA BIDANG KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



ACHMAD BUDI HARTAWAN, S.Sos
Kepala Bidang Utama Muda
NIP. 19660909 199603 1 001

**LAMPIRAN
RENJA BKPSDM
KABUPATEN BLITAR
TAHUN 2026**



BerAKHLAK

berakhlak dengan Akhlakul Kamilah
santun, dan dapat berakhlak!

#bangga
melayani
bangsa

2026



bkpsdm.blitarkab.go.id