



LKJIP

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BLITAR
TAHUN 2025



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Semoga laporan ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai capaian, tantangan, serta upaya yang perlu dilakukan ke depan. Harapan kami, dokumen ini dapat menjadi bahan masukan yang konstruktif dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Blitar, 12 Februari 2026
Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia,



Achmad Budi Hartawan, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 196609091996031001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Blitar. Penyusunan LKJIP ini berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.

Tahun 2025 merupakan tahun transisi dari RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021–2026 menuju RPJMD Tahun 2025–2029, sehingga terdapat penyesuaian arah kebijakan, tujuan, sasaran, dan indikator kinerja perangkat daerah. Dalam konteks tersebut, BKPSDM Kabupaten Blitar mengampu misi pembangunan daerah terkait pengoptimalan kinerja pemerintahan yang akuntabel, inovatif, dan berintegritas melalui penguatan implementasi sistem merit.

Tujuan yang ditetapkan adalah mewujudkan implementasi sistem merit yang baik untuk meningkatkan profesionalitas ASN, dengan dua sasaran strategis, yaitu meningkatnya profesionalitas ASN dan meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Pencapaian sasaran tersebut diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, capaian Indeks Profesionalitas ASN belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain belum optimalnya pemutakhiran dan validasi data kepegawaian pada aplikasi kepegawaian nasional, keterbatasan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN akibat penyesuaian anggaran, serta belum meratanya pemenuhan standar kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN. Meskipun demikian, secara substantif upaya peningkatan profesionalitas ASN tetap berjalan melalui penguatan disiplin, pengelolaan kinerja, serta perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan.

Sementara itu, capaian sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah menunjukkan kinerja yang cukup baik berdasarkan hasil evaluasi internal, meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja agar selaras dengan prinsip SAKIP secara menyeluruh.

Dari sisi pengelolaan anggaran, realisasi anggaran Tahun 2025 menunjukkan tingkat serapan yang tinggi dan relatif efisien dalam mendukung pencapaian sasaran strategis. Perbandingan antara realisasi kinerja dan realisasi anggaran menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya telah dilakukan secara cukup optimal, meskipun efektivitas kinerja masih perlu terus ditingkatkan.

Secara keseluruhan, LKJIP BKPSDM Kabupaten Blitar Tahun 2025 menggambarkan capaian, permasalahan, serta tantangan dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Hasil evaluasi kinerja ini menjadi dasar bagi penyusunan langkah-langkah perbaikan dan tindak lanjut pada tahun berikutnya, khususnya dalam penguatan pemutakhiran data kepegawaian, peningkatan kualitas dan pemerataan pengembangan kompetensi ASN, serta optimalisasi penerapan sistem akuntabilitas kinerja perangkat daerah guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan profesional.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
BAB I Pendahuluan	1
A. Penjelasan Umum Organisasi	1
B. Aspek Strategis Organisasi.....	6
C. Dasar Hukum	10
D. Sistematika.....	12
BAB II Perencanaan Kinerja.....	13
A. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	13
B. Perencanaan Anggaran Tahun 2025.....	14
BAB III Akuntabilitas Kinerja.....	16
A. Capaian Kinerja Organisasi	16
B. Realisasi Anggaran.....	36
BAB IV Penutup	39
A. Kesimpulan	39
B. Rencana Tindak Lanjut.....	40
Lampiran	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah ASN Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Status Kepegawaian Per 31 Desember 2025	4
Tabel 1.2	Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar	7
Tabel 1.3	Indikator Kinerja Utama (Perangkat Daerah)	8
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	14
Tabel 2.2	Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	14
Tabel 2.3	Rincian Anggaran Pada Tahun 2025	15
Tabel 3.1	Elemen Formulasi perhitungan Indeks Profesionalitas ASN	17
Tabel 3.2	Realisasi kinerja sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN Tahun 2025	18
Tabel 3.3	Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025	19
Tabel 3.4	Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN terhadap target akhir Renstra 2021-2026	20
Tabel 3.5	Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN terhadap target akhir Renstra 2025-2029	20
Tabel 3.6	Perbandingan capaian kinerja di tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional/Kab/Kota Tetangga Tahun 2025	20
Tabel 3.7	Program dan Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan	21
Tabel 3.8	Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN	23
Tabel 3.9	Komponen Perhitungan Nilai SAKIP Perangkat Daerah	26
Tabel 3.10	Realisasi kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025	27
Tabel 3.11	Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025	28
Tabel 3.12	Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah terhadap target akhir Renstra	29
Tabel 3.14	Perbandingan capaian kinerja di tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional/Kab/Kota Tetangga Tahun 2025	30
Tabel 3.15	Program dan Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan	31
Tabel 3.16	Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran	33

	Meningkatnya Akntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	
Tabel 3.17	Realisasi keuangan	38
Tabel 4.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	39
Tabel 4.2	Capaian Kinerja dan Kategori Realisasi Kinerja	39
Tabel 4.3	Rencana Tindak Lanjut	40

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bitar
- Gambar 1.2 Pegawai Menurut Pangkat, dan Golongan, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Status Kepegawaian
- Gambar 1.3 Kerangka Tujuan dan Sasaran Misi 3
- Gambar 1.4 Cascading Kinerja BKPSDM
- Gambar 3.1 Perkembangan Capaian Indeks Profesionalitas ASN
- Gambar 3.2 Perkembangan Capaian Predikat dan Nilai SAKIP Perangkat Daerah

BAB I berisi :

- A. Penjelasan Umum Organisasi
- B. Aspek Strategis Organisasi
- C. Dasar Hukum
- D. Sistematika

BAB I PENDAHULUAN

A. Penjelasan Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar merupakan Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Sesuai dengan misi yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar yaitu pada Misi 3 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 indikator sasaran Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien dengan indikator yang diampu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Indeks Sistem Merit Kabupaten Blitar.

Melalui Peraturan Daerah diatas maka disusun 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. Dalam ketentuan tersebut menyebutkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan. dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penetapan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan peraturan Perundang-undangan;
- b. Penetapan kebijakan dalam rangka penyusunan program serta petunjuk teknis dalam bidang kepegawaian;
- c. Penetapan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- d. Penetapan kebijakan dalam rangka penataan dalam jabatan, pengembangan karier dan pemindahan aparatur sipil negara;
- e. Penetapan kebijakan dalam rangka pengelolaan kenaikan pangkat struktural dan jabatan fungsional pegawai negeri sipil;
- f. Penetapan kebijakan dalam rangka pengadaan, pembinaan dan pemberhentian aparatur sipil negara;
- g. Penetapan kebijakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan fasilitas aparatur sipil negara; dan
- h. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan Bupati.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar maka disusun struktur organisasi sebagai berikut :

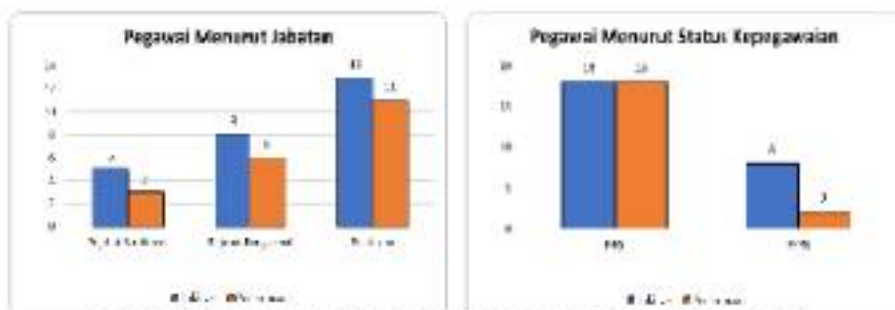
1. Kepala Badan, Merupakan pimpinan SKPD dengan jabatan pimpinan tinggi pratama, setara eselon II
2. Sekretaris, Merupakan pimpinan sekretariat dengan jabatan administrator, setara eselon III/a yang membawahi para kepala Sub Bagian dengan jabatan pengawas setara eselon IV, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Keuangan
3. Bidang Mutasi, Merupakan pimpinan bidang Mutasi dengan jabatan administrator setara eselon III/b
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Data ASN, Merupakan pimpinan bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Data ASN
5. Bidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin ASN, Merupakan pimpinan bidang penilaian kinerja dan pembinaan disiplin ASN dengan jabatan administrator setara eselon III/b.

Taber 1.1
Jumlah ASN Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan,
Jabatan dan Status Kepegawaian Per 31 Desember 2025

No	Pangkat/Gol, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Status Kepegawaian	Jenis Kelamin (Orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
PANGKAT/GOL RUANG				
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	0	1
2	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	0	1
3	Pembina (IV/a)	4	3	7
4	Penata Tingkat I (III/d)	4	5	9
5	Penata (III/c)	3	4	7
7	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2	4	6
6	Penata Muda (III/a)	2	1	3
7	Pengatur Tingkat I (II/d)	1	0	1
8	Pengatur (II/c)	0	1	1
9	Golongan IX	1	1	2
10	Golongan VII	0	1	1
11	Golongan V	6	0	6
12	Golongan I	1	0	1
JUMLAH		26	20	46
TINGKAT PENDIDIKAN				
1	Pasca Sarjana (S2)	6	9	15
2	Sarjana (S1)	11	7	18
3	Diploma 3 (D3)	1	3	4
4	SMA	7	1	8
5	SD	1	0	1
JUMLAH		26	20	46
JABATAN				
1	Pejabat Tinggi Pratama	1	0	1
2	Pejabat Administrator	4	1	5
3	Pejabat Pengawas	0	2	2
4	Pejabat Fungsional Ahli	5	6	11
5	Pejabat Fungsional Terampil	2	1	3
6	Pelaksana	13	11	24
JUMLAH		26	20	46
STATUS KEPEGAWAIAN				
1	PNS	18	18	36
2	PPPK	8	2	10
JUMLAH		26	20	46

Sumber: BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025





Gambar 1.2 Pegawai Menurut Pangkat dan Golongan, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Status Kepegawaian

(Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025)

Untuk mengetahui kualitas Sumber Daya Manusia dapat diketahui melalui tingkat pendidikan tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Berdasarkan diagram diatas maka dapat kita analisa bahwa kualifikasi pendidikan ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar mayoritas memiliki ijazah Strata 1 sebanyak 39,13%, Diploma III sebanyak 8,7%, SMA sebanyak 17,39%, SD sebanyak 2,17% dan S2 sebanyak 32,61%.

Sebagaimana data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar berdasarkan golongan ruang didominasi oleh golongan III, hal ini berbanding lurus dengan jumlah pegawai berdasarkan pendidikan yang didominasi dengan pegawai berkualifikasi pendidikan S1. Komposisi pegawai berdasarkan golongan ini mempengaruhi terhadap jumlah pegawai berdasarkan jabatannya baik itu jabatan administrator, jabatan penguas, jabatan fungsional maupun jabatan fungsional umum.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dipimpin oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan 5 (lima) pejabat administrator yaitu Sekretaris, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Data ASN, Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Bidang Kesejahteraan,

Pembinaan, dan Penilaian Kinerja Aparatur. Adapun Komposisi gender 56,52% Laki-laki dan 43,48% perempuan.

B. Aspek Strategis Organisasi

Pemerintah Kabupaten Blitar memiliki visi "kabupaten Blitar Berdaya dan Berjaya". Visi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMD Tahun 2025-2029. Dalam dokumen perencanaan 5 tahunan tersebut termuat misi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar sesuai dengan tugas dan fungsinya memiliki peran strategis dalam pencapaian misi pembangunan Kabupaten Blitar yaitu pada Misi ke-3 yaitu "Meningkatnya kinerja birokrasi dan pelayanan publik berbasis elektronik Elektronik yang Akuntabel dan Bebas Korupsi Bersifat Melayani serta Peka terhadap Aspirasi dan Kebutuhan Masyarakat".



Gambar 1.3 Kerangka Tujuan dan Sasaran Misi 3

(Sumber : Dokumen RPJMD 2025-2029 Kab. Blitar, 2025)

Dalam mencapai misi tersebut, Tujuan yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Blitar 2025-2029 yaitu "Terwujudnya Kualitas Tata Kelola dan Pelayanan Publik yang Akuntabel Berbasis Teknologi Informasi" dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Dari Tujuan tersebut, sasaran yang menjadi acuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dalam mendukung Visi Misi Bupati Blitar yaitu "Meningkatnya Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif, dan efisien" dengan indikator kinerja daerah yang diampu Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar yaitu Indeks Sistem Merit.

Pemmasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Permasalahan tersebut harus dapat diidentifikasi oleh Perangkat Daerah untuk disusun rekomendasi penanganannya. Rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Berikut pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar.

Tabel 1.2
Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN (1)	PERMASALAHAN PD (2)	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD (3)	ISU STRATEGIS DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD (7)
			GLOBAL (4)	NASIONAL (5)	REGIONAL (6)	
Pengembangan Kualitas dan Kompetensi ASN	Kualitas dan Kompetensi ASN belum merata	Tidak tercapai ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Global <i>Best competitor</i>	Pengakuan Kapasitas ASN (PPJAH)	Kesenjangan Kompetensi di daerah	Peningkatan Kompetensi ASN
Penilaian Kinerja ASN	Kualitas penilaian kinerja yang belum maksimal	Tidak tercapai ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	-	-	Penilaian PPP akan mempengaruhi karir PNS, karena seorang PNS dianggap mampu dalam pengurusan tugas sehari-hari dilihat dari hasil penilaian atasan, maka sejalan dan bawahannya akan dinilai PPPnya	Peningkatan Kualitas Penilaian Kinerja Pegawai
Sistem Informasi Kepegawaian	Digitalisasi Sistem kepegawaian yang belum optimal	Tidak tercapai ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM		Belum optimalnya layanan pemerintahan berbasis digital (<i>e-government</i>)	Pemertapan Tata kelola pemerintahan yang baik dan Akademi Transformasi Digital Pelayanan Publik	Layanan kepegawaian berbasis Sistem Informasi

Pembinaan Karier ASN	Tarbiyah Regenerasi dan Manajemen Talenta ASN	Tidak tercapai BLU K/LHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM		Belum terimplementasinya manajemen talenta secara merata di seluruh K/LHD;		Pengembangan karier bag PNS
Meningkatnya Indeks Inovasi Daerah dengan Produk sangat inovatif	Belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Perunya peningkatan nilai SAKIP Kabupaten Blitar	Tata Kelola Keuangan Global	Kapasitas dan Penegakan Hukum masih rendah	Peningkatan tata kelola pemerintahan dan kepemimpinan yang baik dan bermartabat dengan wawasan global dan tata beraturan lokal melalui kolaborasi governance	Peningkatan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

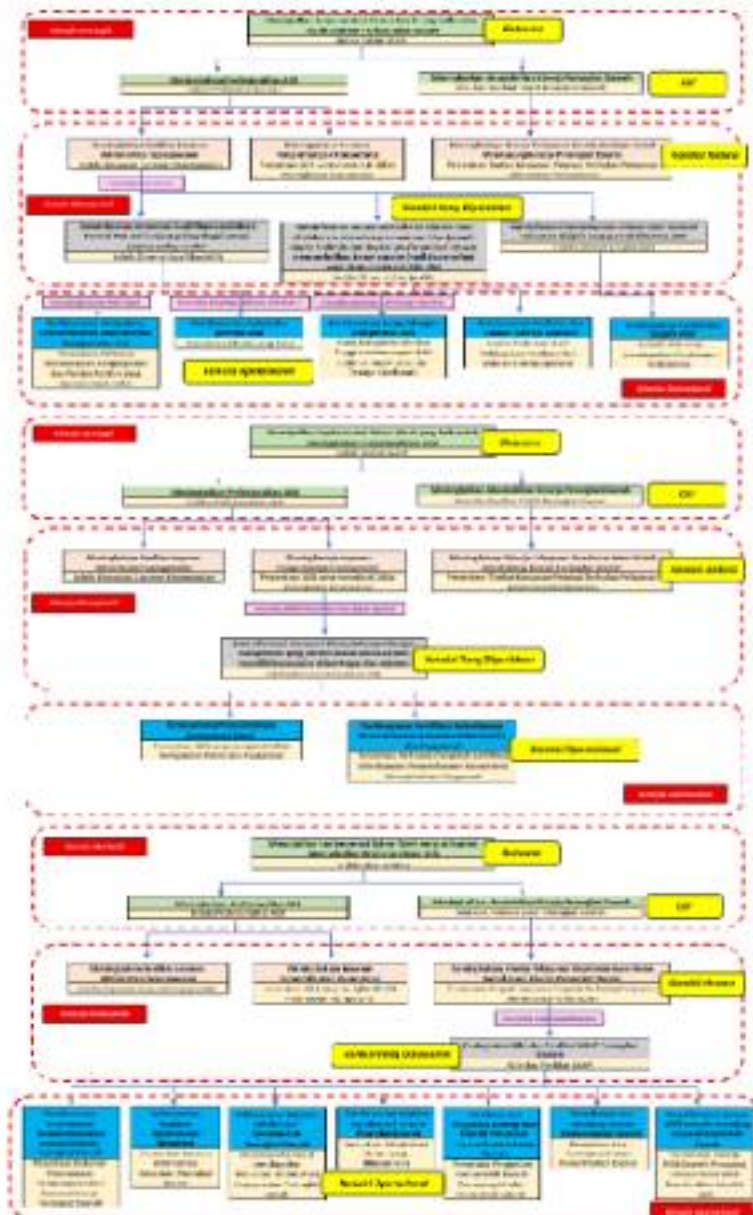
Dalam rangka untuk mendukung pencapaian target kinerja sasaran RPJMD tersebut di atas, serta berdasarkan rumusan permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah pada tabel 1.2 di atas, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Blitar adalah Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik dengan Meningkatkan Profesionalitas ASN dengan sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur melalui indikator kinerja yang merupakan Indikator Utama sebagai berikut :

Tabel 1.3
Indikator Kinerja Utama (Perangkat Daerah)

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja
1.	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Logical Framework keselarasan hubungan antara sasaran RPJMD dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dapat digambarkan dalam cascading kinerja berikut :



Gambar 1.4 Cascading Kinerja BKPSDM
(Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, 2025)

C. Dasar Hukum

Dasar hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun Anggaran 2025 adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 88 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang 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)
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025 Nomor 3/A);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 8 Tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
10. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025 Nomor 2/E);
11. 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;
12. Peraturan Bupati Blitar Nomor 126 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar (Berita Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2024 Nomor 126/E);
13. Peraturan Bupati Blitar Nomor 63 Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025 Nomor 63/E);
14. Peraturan Bupati Blitar Nomor 113 Tahun 2025 tentang Perubahan Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025 Nomor 114/E)

D. Sistematika

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Penjelasan Umum Organisasi
- B. Aspek Strategis Organisasi
- C. Dasar Hukum
- D. Sistematika

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Perjanjian Kinerja
- B. Perencanaan Anggaran

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Pengukuran Kinerja
- B. Capaian Kinerja Organisasi
- C. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Tindak Lanjut

LAMPIRAN

BAB II berisi :

A. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

B. Perencanaan Anggaran Tahun 2025

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029 maka ditetapkan target sasaran Perangkat Daerah yang perlu dicapai dan direalisasikan melalui penganggaran pada setiap tahunnya. Sebagai bentuk penguatan komitmen tersebut maka dibuatlah Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah kepada Kepala Daerah yang disusun berdasarkan target kinerja tahunan dan anggaran sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Tahun 2025 merupakan tahun transisi dari RPJMD 2021-2026 ke RPJMD 2025-2029. Pada awal tahun 2025 Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menerbitkan Surat Edaran Nomor 900.1.1/640/SJ tanggal 11 Februari 2025 tentang Penyesuaian Arah Kebijakan Pembangunan Daerah Melalui Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 yang mengamanatkan agar Pemerintah Daerah segera menyesuaikan arah kebijakan pembangunan daerah dengan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, serta program Asta Cita ke dalam Perubahan RKPD Tahun 2025 dan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

Berdasarkan surat tersebut maka dilakukan penyesuaian terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah yang berdampak pada perubahan perjanjian kinerja yang dimungkinkan menggambarkan kinerja yang berbeda karena adanya perubahan arah kebijakan, strategi dan prioritas pembangunan. Perubahan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana ditunjukkan dalam 2 (dua) tabel berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	74,53
	Meningkatnya Kualifikasi ASN	Indeks Dimensi Kualifikasi	17,6
	Meningkatnya Kinerja ASN	Indeks Dimensi Kinerja	28,1
	Meningkatnya Disiplin ASN	Indeks Dimensi Disiplin	4,99
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Dimensi Kompetensi	24
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	80/A

Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, 2025

Tabel 2.2
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,53
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	72/BB

Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, 2025

Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 mengalami perubahan disebabkan disesuaikan dengan Renstra tahun 2025-2026. Dalam rangka mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar yaitu Mewujudkan Implementasi Sistem Merit yang Baik dengan Meningkatkan Profesionalitas ASN sasaran yang tepat agar tujuan tersebut tercapai yaitu "Meningkatnya Profesionalitas ASN" dengan indikator indeks Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah. Sehingga pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 menyesuaikan dengan Renstra tahun 2025-2029.

B. Perencanaan Anggaran Tahun 2025

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 maka disediakan anggaran sebesar Rp.9.492.898.700,- Namun untuk menyesuaikan dinamika dan situasi kondisi pencapaian target kinerja, maka anggaran yang telah tersedia dilakukan perubahan. Oleh Karena itu, alokasi anggaran tahun 2025 sebesar Rp.9.767.183.749,- dengan rincian sebagai mana tabel 2.3

Tabel 2.3
Rincian Anggaran Pada Tahun 2025

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Program	Anggaran
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 8.193.520.276,-
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Program Kepegawain Daerah	Rp. 2.156.360.523,-
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.417.282.550,-
Total Anggaran			Rp. 9.767.183.749,-

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

BAB III berisi :

- A. Capaian Kinerja Organisasi
- B. Realisasi Anggaran

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disolouture*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja. Pengukuran indikator kinerja sasaran dilaksanakan dalam rangka menjamin adanya peningkatan akuntabilitas kinerja dengan melakukan klarifikasi *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang direncanakan dan diperjanjikan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Analisis capaian kinerja digunakan untuk mengetahui langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan sebagai masukan dalam perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun 2025 Berikut analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawainan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar Tahun 2025.

1. Sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN

Tingkat keberhasilan kinerja sasaran meningkatnya profesionalitas ASN dengan Indikator Indeks Profesionalitas ASN secara definisi operasional merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas

pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Formulasi perhitungannya sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan :

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W_{1j} * R_{1j} = Bobot indikator ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari 4 (empat) dimensi indikator yaitu dimensi Kualifikasi, dimensi Kompetensi, dimensi Kinerja dan dimensi disiplin, dari masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Elemen Formulasi/perhitungan Indeks Profesionalitas ASN

No	Dimensi Indikator	Bobot
1	Dimensi Kualifikasi	25%
2	Dimensi Kompetensi	40%
3	Dimensi Kinerja	30%
4	Dimensi Disiplin	5%
Total Indeks Profesionalitas ASN		100%

Rata-rata capaian kinerja/capaian kinerja sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN dicapai sebesar 82,16% sebagaimana yang tersaji pada tabel capaian kinerja berikut :

Table 3.2
Realisasi kinerja sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,53	65,62*	92,16%
Rata-rata Capaian Kinerja					92,16%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

* Nilai sementara pada aplikasi stiswasi per tanggal 12 Februari 2025

Pencapaian target ini belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Belum tercapainya target Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2025 dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain belum optimalnya pemutakhiran dan validasi data kepegawaian pada aplikasi kepegawaian nasional, khususnya pada dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Sebagian ASN belum secara aktif melakukan pembaruan data pendidikan, riwayat pengembangan kompetensi, serta rekam jejak kinerja, sehingga berdampak langsung terhadap nilai indeks yang dihasilkan.

Selain itu, keterbatasan pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN turut memengaruhi capaian indeks. Keterbatasan anggaran, waktu pelaksanaan, serta kuota peserta pelatihan menyebabkan tidak seluruh ASN dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Sebagai tindak lanjut, diperlukan langkah-langkah strategis berupa penguatan koordinasi dan pengendalian pemutakhiran data kepegawaian, peningkatan kualitas dan pemerataan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta optimalisasi sistem monitoring dan evaluasi kinerja ASN. Dengan upaya tersebut, diharapkan capaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun berikutnya dapat meningkat secara signifikan dan selaras dengan target yang telah ditetapkan.

Realisasi kinerja Tahun 2025 pada sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2024 yang memperoleh nilai lebih tinggi dari pada tahun 2023. Dari tahun 2023 hingga 2025 memperoleh nilai yang fluktuatif, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain belum optimalnya partisipasi ASN dalam

pemutakhiran data pada aplikasi kepegawaian, keterbatasan pelaksanaan pengembangan kompetensi akibat penyesuaian anggaran, serta belum meratanya pemenuhan kualifikasi dan kinerja ASN sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara analisis, fluktuasi capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalitas ASN masih sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan tingkat kepatuhan ASN dalam pemenuhan administrasi kepegawaian. Penurunan capaian pada Tahun 2025 lebih bersifat administratif dan teknis, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan penurunan kualitas ASN secara substantif. Hal ini tercermin dari upaya yang terus dilakukan secara berkelanjutan dalam peningkatan disiplin, penguatan sistem pengelolaan kinerja, serta perencanaan pengembangan kompetensi ASN. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2023 s.d. 2025.

Tabel 3.3
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi		
			Tahun 2025	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2023
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,53	65,92*	62,09	71,59

Sumber : *) Nilai sementara pada Aplikasi SIDAWAI Per tanggal 12 Februari 2025



Gambar 3.1 Perkembangan Capaian Indeks Profesionalitas ASN
(Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, 2025)

Selain itu, capaian kinerja Tahun 2025 ini menjadi capaian awal dari periode Renstra 2025-2029 dan capaian akhir dari periode Renstra 2021-

2026. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2025 terhadap target akhir Renstra.

Tabel 3.4
Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN terhadap target akhir Renstra 2021-2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2025	Persentase capaian
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73,46	66,92*	69,74%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

* Nilai sementara pada Aplikasi SIDAWAI Pertanggal 12 Februari 2026

Tabel 3.5
Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN terhadap target akhir Renstra 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2025	Persentase capaian
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	83	66,92*	79,42%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

* Nilai sementara pada Aplikasi SIDAWAI Pertanggal 12 Februari 2026

Apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar maka capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar lebih rendah. Berikut perbandingan capaian kinerja dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar:

Tabel 3.6
Perbandingan capaian kinerja di tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional/Kab/Kota Tetangga Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi	BKPSDM Kota Blitar
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	65,92*	66,25

Sumber: BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

* Nilai sementara pada Aplikasi SIDAWAI Pertanggal 12 Februari 2026

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada tahun 2025 badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:

1. Peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial, dan

fungsional yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan serta hasil pemetaan kompetensi.

2. Optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, khususnya dalam pemutakhiran data riwayat pendidikan, diklat, dan jabatan ASN sebagai dasar perhitungan Indeks Profesionalitas ASN.
3. Fasilitasi ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi nonklasikal, seperti e-learning, webinar, dan pembelajaran mandiri yang diakui dalam perhitungan pengembangan kompetensi ASN.
4. Koordinasi dan sinkronisasi dengan perangkat daerah terkait, guna memastikan seluruh unsur pembentuk Indeks Profesionalitas ASN dapat terpenuhi secara optimal.

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2025 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut tidak dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi tahun 2025 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2024 walaupun secara realisasi sudah sesuai target. Kendala dan hambatan sebagai berikut :

1. Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, sehingga tidak seluruh ASN dapat difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan jabatan.
2. Belum optimalnya pemutakhiran data kepegawaian oleh ASN, khususnya data riwayat pendidikan dan pengembangan kompetensi, yang berdampak pada rendahnya nilai beberapa dimensi Indeks Profesionalitas ASN.
3. Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang belum optimal, baik dari sisi pemahaman pengguna maupun integrasi data antar aplikasi pendukung.
4. Koordinasi lintas perangkat daerah yang belum sepenuhnya efektif, sehingga pemenuhan unsur pembentuk Indeks Profesionalitas ASN belum dapat dilakukan secara seragam dan terukur.

Dalam menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sasaran di atas, didukung oleh beberapa program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Program dan Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

Sasaran	Program	Kegiatan	Output	Alasan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen administrasi kepegawaian yang diselesaikan dan diterbitkan tepat waktu sesuai ketentuan	Keberhasilan : meningkatnya efektivitas tata kelola administrasi kepegawaian, mulai dari proses pengadaan ASN, penelapan pemberhentian karena berbagai ketentuan kepegawaian, hingga penyediaan informasi kepegawaian yang akurat dan akuntabel Hambatan : Kelengkapan dan ketepatan data usulan kepegawaian dari perangkat daerah yang belum optimal, sehingga memperlambat proses verifikasi dan penerbitan dokumen administrasi.
		Mutasi dan Promosi ASN	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan manajerial sesuai kompetensi	Keberhasilan : laksananya proses mutasi dan promosi secara objektif, transparan, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan Hambatan : Belum optimalnya pemetaan kompetensi ASN, sehingga penempatan melalui mutasi dan promosi belum sepenuhnya dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi
		Pengembangan Kompetensi ASN	Teraksrannya fasilitasi dan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan profesionalisme aparatur	Keberhasilan : laksananya kegiatan peningkatan kompetensi ASN secara terencana dan berkelanjutan, yang mendukung peningkatan profesionalisme, kesesuaian kompetensi dengan jabatan, serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Hambatan : Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi ASN menyebabkan belum seluruh ASN dapat difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan jabatan dan pemetaan kompetensi.

		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatnya hasil pengukuran Kinerja ASN Kab. Blitar	<p>Keberhasilan : penerapan mekanisme penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan sesuai ketentuan</p> <p>Hambatan : Belum optimalnya pemahaman dan konsistensi ASN serta pejabat perilai dalam penerapan penilaian kinerja sesuai ketentuan, sehingga mempengaruhi kualitas dan ketepatan hasil pengukuran kinerja ASN</p>
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatnya ASN yang mengikuti diklat kompetensi teknis dan fungsional	<p>Keberhasilan : terlaksananya peningkatan kompetensi teknis ASN yang relevan dengan kebutuhan jabatan, sehingga mendukung peningkatan profesionalisme, kinerja aparatur, dan kualitas pelayanan publik.</p> <p>Hambatan : Keterbatasan anggaran dan kuota pelatihan kompetensi teknis menyebabkan belum seluruh ASN dapat mengikuti pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan jabatan dan tuntutan kinerja organisasi.</p>
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatnya ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	<p>Keberhasilan : meningkatnya pemenuhan persyaratan kompetensi dan profesionalisme ASN sesuai jabatan, penguatan kapasitas kelembagaan, serta terselenggaranya pengembangan kompetensi yang mendukung penerapan sistem merit dan peningkatan kinerja aparatur.</p> <p>Hambatan : Keterbatasan anggaran serta kuota sertifikasi dan pelatihan, sehingga belum seluruh ASN dapat mengikuti sertifikasi dan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional sesuai kebutuhan jabatan.</p>

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN adalah sebesar Rp3.573.663.473,00 dengan realisasi sebesar

Rp3.292.828.173,00 berikut rincian realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran sebagai berikut :

Tabel 3.8
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran
Meningkatnya Profesionalitas ASN

No.	Sasaran	Capaian Kinerja	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		%
				Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	92,16	Program : Program Kepegawaian Daerah	2.166.380.923	1.944.837.923	90,19
			Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	974.675.958	893.809.024	91,68
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	290.852.058	273.222.072	93,94
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	207.174.400	204.139.017	98,53
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	355.135.000	314.894.958	88,67
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	121.714.500	101.552.977	83,44
			Kegiatan: Mutasi dan Promosi ASN	867.689.789	770.721.578	88,82
			Pengelolaan Mutasi ASN	285.313.300	238.292.506	83,52
			Pengelolaan Kerjakan Pangkat ASN	58.121.739	54.508.250	93,72
			Pengelolaan Promosi ASN	526.254.750	477.922.820	90,82
			Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	54.124.226	44.842.172	82,85
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	54.124.226	44.842.172	82,85
			Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	259.690.950	235.465.151	90,67
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	198.125.150	178.855.077	91,70
			Pembinaan Disiplin ASN	63.565.800	55.610.074	87,48
			Program: Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.417.282.550	1.348.090.250	95,12

No.	Sasaran	Capaian Kinerja	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		%
				Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	2	3	4	5	6	7
			Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis	230.988.250	195.133.680	81,65
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	230.988.250	195.133.680	81,65
			Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.170.294.300	1.152.968.570	97,85
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	819.518.200	802.265.000	97,22
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	550.776.100	550.691.570	98,55
Realisasi Anggaran				3.573.663.473	3.292.928.173	92,14
Tingkat efisiensi						0,02

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran program dan kegiatan diatas maka dapat diketahui inefisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN, capaian realisasi kinerja diperoleh sebesar 92,16%. Oleh karena itu efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran dengan nilai efisiensi sebesar 0,02%. Penjelasan terkait analisis inefisiensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Efisiensi Anggaran

Efisiensi anggaran tercermin dari capaian realisasi kinerja sebesar 70% yang diperoleh dengan tingkat penyerapan anggaran yang lebih rendah dibandingkan dengan pagu yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa alokasi anggaran telah dimanfaatkan secara efektif dan tepat sasaran, dengan tetap menghasilkan keluaran kegiatan sesuai dengan target yang direncanakan.

2. Efisiensi SDM

Optimalisasi peran dan fungsi pegawai dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, peningkatan kapasitas, serta pemanfaatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan fungsi yang dimiliki. Selain itu, pemanfaatan sistem dan aplikasi kepegawaian dalam proses administrasi dan monitoring kinerja mampu meningkatkan produktivitas kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta mengurangi beban kerja administratif secara manual.

3. Efisiensi Waktu

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan kegiatan, seperti pengajuan, pelaporan, dan evaluasi secara elektronik, memungkinkan proses pelaksanaan kegiatan menjadi lebih cepat dan terukur.

2. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Tingkat keberhasilan kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah diukur melalui 1 (satu) indikator yaitu nilai SAKIP Perangkat Daerah. Definisi operasional dari nilai SAKIP Perangkat Daerah adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada Instansi. Formulasi perhitungan indikator merupakan hasil penilaian terhadap 4 komponen manajemen kinerja antara lain Perencanaan Kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dengan bobot penilaian dari masing-masing komponen adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9
Komponen Pembentukan Nilai SAKIP Perangkat Daerah

No	Komponen	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30%
2	Pengukuran Kinerja	30%
3	Pelaporan Kinerja	15%
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%
Total Nilai Evaluasi		100%

Rata-rata capaian kinerja/Capaian kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah adalah sebesar 98% sebagaimana ditunjukkan pada tabel capaian kinerja berikut:

Tabel 3.10
Realisasi kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja
Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	72/BB	70,55/BB	98%
Rata-rata Capaian Kinerja					98%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Pencapaian target ini menandakan bahwa kinerja Perangkat Daerah dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berada pada kategori sangat baik, meskipun secara nilai numerik belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Perolehan predikat BB menandakan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi kinerja telah dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi.

Belum tercapainya nilai target secara penuh dipengaruhi oleh beberapa aspek yang masih memerlukan penguatan, antara lain keterkaitan (*cascading*) kinerja yang belum sepenuhnya optimal, khususnya antara sasaran strategis, program, kegiatan, dan indikator kinerja, serta perlunya peningkatan kualitas analisis kinerja dalam dokumen perencanaan dan pelaporan. Selain itu, pemanfaatan hasil evaluasi kinerja

sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan masih perlu ditingkatkan agar memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan nilai SAKIP.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah telah menunjukkan hasil yang hampir memenuhi target. Ke depan, diperlukan langkah-langkah perbaikan berkelanjutan melalui penguatan kualitas perencanaan berbasis kinerja, peningkatan konsistensi penerapan manajemen kinerja, serta optimalisasi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP, sehingga nilai dan predikat SAKIP Perangkat Daerah dapat terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Realisasi kinerja Tahun 2025 pada sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah mengalami peningkatan dibandingkan dengan Tahun 2024 yang memperoleh nilai lebih rendah daripada tahun 2023. Dari tahun 2023 hingga 2025 memperoleh nilai yang fluktuatif, hal ini disebabkan oleh beberapa hal berdasarkan laporan evaluasi akuntabilitas kinerja dari Inspektorat. Berdasarkan data capaian kinerja yang ada, secara keseluruhan menunjukkan komitmen yang kuat dari tahun ke tahun untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Walaupun sempat mengalami penurunan di tahun 2024, perangkat daerah mampu melakukan perbaikan di Tahun 2025 secara signifikan sehingga di Tahun 2025 mengalami peningkatan dengan skor 70,55. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa perangkat daerah terus berusaha dalam meningkatkan pengelolaan kinerja, berorientasi pada hasil, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas dan berkelanjutan. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2023 s.d. 2025.

Tabel 3.11
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja
Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Sasaran Strategie	Indikator Kinerja	Target	Realisasi		
			Tahun 2025	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2023
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	72/BB	70,55/BB	61,4/BB	72,10/BB

Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, Tahun 2025



Gambar 3.2 Perkembangan Capaian Predikat dan Nilai SAKIP Perangkat Daerah
(Sumber : BKPSDM Kab. Blitar, 2025)

Selain itu capaian kinerja Tahun 2025 ini menjadi capaian akhir dari periode renstra 2021-2026 dan capaian awal dari periode Renstra 2025-2029. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2025 terhadap target akhir Renstra.

Tabel 3.12
Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah terhadap target akhir Renstra 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2025	Persentase capaian
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	B0/A	70,55	88,19%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Tabel 3.13
Pencapaian kinerja sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah terhadap target akhir Renstra 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2025	Persentase capaian
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	B2	70,55	86%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja pada tingkat Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Mageran maka capaian ini lebih rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan telah memberikan dampak yang signifikan dalam pencapaian kinerja namun masih perlu

perbaikan dan peningkatan yang lebih baik lagi. Berikut perbandingan capaian kinerja pada tingkat provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Magetan.

Tabel 3.14
Perbandingan capaian kinerja di tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional/Kab/Kota
Tertangga Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi	Provinsi Jawa Timur	BKPSDM Kabupaten Magetan
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	70,55/BB	Nilai SAKIP Provinsi Jawa Timur : A	95,25/AA

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu :

1. Penguatan Perencanaan dan Dokumen Kinerja, dengan melakukan penyesuaian antara Renstra, Renja, IKU dan RKA sesuai dengan peraturan tentang akuntabilitas instansi pemerintah (AKIP) yang berlaku dan tersinkronisasikan dengan RPJMD Kabupaten Blitar 2025-2029.
2. Peningkatan Kualitas Pengukuran dan Pelaporan Kinerja, melalui monitoring dan evaluasi setiap triwulan terhadap capaian kinerja dan anggaran setiap bidang. Hal ini dilakukan dengan melaksanakan koordinasi secara komprehensif dan berbasis capaian outcome guna meningkatkan kualitas dokumen LKIP.
3. Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur, dengan Meningkatkan kompetensi ASN melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, serta pendampingan internal terkait manajemen kinerja dan implementasi SAKIP.
4. Penguatan Fungsi Monitoring dan Evaluasi Internal, melalui pembentukan tim evaluasi internal untuk memantau secara rutin capaian triwulan perangkat daerah
5. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP, dengan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP dari Inspektorat

Kabupaten Blitar dengan menyusun rencana aksi perbaikan dan melakukan pengendalian pelaksanaannya secara berkelanjutan.

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2025 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut bisa diatasi namun mengalami beberapa kesulitan sehingga menyebabkan realisasi kinerja terrealisasi kurang optimal. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan kapasitas SDM, dimana kondisi tersebut menjadi permasalahan bagi setiap perangkat daerah dimana tidak semua pegawai memiliki pemahaman terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Pengukuran dan Pelaporan Kinerja, dimana kualitas data kinerja belum sepenuhnya andal dan sebagian indikator masih berorientasi output, serta keterbatasan waktu pelaksanaan monitoring dan evaluasi triwulanan.

Dalam menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sasaran di atas, didukung oleh beberapa program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.15
Program dan Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

Sasaran	Program	Kegiatan	Output	Alasan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Keberhasilan : Sinergi yang kuat antar bidang dalam menyusun perencanaan hingga pelaksanaan evaluasi kinerja dan anggaran perangkat daerah sehingga terwujudnya kinerja yang saling kolaboratif dan berkualitas hasil. Hambatan : Masih terdapat keterlambatan sinkronisasi data dari masing-masing bidang dari rencana aksi hingga laporan evaluasi kinerja.
		Administrasi Keuangan	Tersusunnya Laporan Administrasi	Keberhasilan : Peningkatan kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan

		Perangkat Daerah	Keuangan Perangkat Daerah yang tepat waktu	keuangan daerah, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan Hambatan : Masih terdapat perbedaan pemahaman aparat terhadap regulasi serta dinamika perubahan kebijakan yang memerlukan penyesuaian cepat, sehingga konsistensi penerapan regulasi belum sepenuhnya optimal.
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Kepegawaian Perangkat Daerah	Keberhasilan : Kompetensi sumber daya manusia yang memadai turut mempercepat proses administrasi, terutama dengan adanya pemahaman yang baik terhadap aturan kepegawaian Hambatan : Belum meratanya kompetensi SDM, tingginya beban administrasi, serta perubahan regulasi kepegawaian yang memerlukan penyesuaian berkelanjutan.
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tercapainya Kecukupan Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Keberhasilan : Tercapainya kecukupan layanan administrasi umum perangkat daerah didukung oleh regulasi yang jelas, kompetensi sumber daya manusia yang memadai, serta pemanfaatan teknologi informasi yang meningkatkan efisiensi kerja Hambatan : belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi, keterbatasan SDM pada periode tertentu, serta penyesuaian terhadap perubahan regulasi.
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Usaha Pemerintah	Terlaksananya pemenuhan pengadaan barang milik daerah yang berfungsi dengan baik	Keberhasilan : Terperuhnya pengadaan barang milik daerah sesuai kebutuhan dan standar, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Hambatan : Keterbatasan anggaran, proses pengadaan yang memerlukan waktu relatif lama, serta penyesuaian

		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tercapainya kecukupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	terhadap perubahan kebutuhan dan regulasi. Keberhasilan : Tercapainya penyediaan jasa penunjang sesuai kebutuhan perangkat daerah sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan urusan pemerintahan. Hambatan : Keterbatasan anggaran, ketergantungan pada pihak ketiga, serta penyesuaian terhadap dinamika kebutuhan dan regulasi.
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang berfungsi dengan baik	Keberhasilan : Terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan sehingga tetap berfungsi dengan baik dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Hambatan : Keterbatasan anggaran pemeliharaan, usia teknis barang yang sudah tua, serta keterbatasan waktu dan SDM dalam pelaksanaan pemeliharaan.

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah adalah sebesar Rp6.193.520.276,00 dengan realisasi sebesar Rp5.756.187.566,00, berikut rincian realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran sebagai berikut:

Tabel 3.10
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

No.	Sasaran	Capaian kinerja	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi	Realisasi	%
1	Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	96%	Program: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	6.193.520.276	5.756.187.566	92,94
			Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan	5.170.000	5.144.400	99,50

No.	Sasaran	Capaian kinerja	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi	Realisasi	%
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.490.000	2.489.550	99,98
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.680.000	2.654.850	99,06
			Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.315.383.700	4.952.750.756	93,18
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.283.573.700	4.901.670.906	93,12
			Pelaksanaan Peratbasahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	49.710.000	48.992.000	98,56
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.100.000	2.087.850	99,42
			Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0	0	0
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0	0	0
			Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah	238.161.116	226.398.281	95,90
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	4.477.160	3.782.239	84,48
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	48.036.060	44.361.925	92,35
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	5.254.650	4.389.601	83,54
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	8.923.700	6.901.000	99,67
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	5.754.500	5.135.750	89,25
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.000.000	1.620.000	81
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	165.715.066	162.207.786	97,88
			Kegiatan:	0	0	0

No.	Sasaran	Capaian kinerja	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi	Realisasi	%
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan			
			Pengadaan Mebel	0	0	0
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	0	0	0
			Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	219.443.460	199.531.056	90,93
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.723.300	4.720.000	99,93
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	60.221.160	49.923.124	82,90
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	154.499.000	144.667.932	93,76
			Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	415.362.000	370.363.073	89,17
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	262.472.500	239.325.466	84,73
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	48.060.000	48.015.000	99,91
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	84.829.500	83.022.607	97,87
Total Anggaran				6.193.520.276	5.756.167.566	92,94
Tingkat efisiensi						5,06

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran program dan kegiatan diatas maka dapat diketahui efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, capaian realisasi kinerja diperoleh sebesar 98%. Oleh karena itu efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya

Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan nilai efisiensi sebesar 5,06%. Penjelasan terkait analisis efisiensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Efisiensi Anggaran

Dari total pagu anggaran Rp6.193.520.276 dengan realisasi Rp5.756.187.566 menunjukkan penghematan 5,06 yang berasal dari belanja pemeliharaan yang dipersiapkan untuk pembayaran pajak kendaraan roda 4 operasional dan kendaraan dinas jabatan 5 tahunan namun ternyata belum waktunya dibayarkan.

2. Efisiensi SDM

Efisiensi SDM ditunjukkan melalui pemanfaatan aparatur yang ada secara optimal, termasuk pembagian tugas yang proporsional dan peningkatan kompetensi ASN.

3. Efisiensi Waktu

Proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dilakukan secara terstruktur sehingga target dapat dicapai tepat waktu. Efisiensi waktu ini berkontribusi pada percepatan pelayanan publik dan pengambilan keputusan yang lebih responsif

B. Realisasi Anggaran

Laporan pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar untuk tahun anggaran 2025 berdasarkan realisasi kinerja dan keuangan yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.17
Realisasi keuangan

No	Sasaran	Program	Anggaran		
			Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	2.156.380.923	1.944.837.923	90,19
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.417.262.550	1.348.090.250	95,12
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Perunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.193.520.276	5.756.187.566	92,94

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, terdapat sejumlah permasalahan yang mempengaruhi kelancaran realisasi keuangan. Beberapa kendala utama yang dihadapi antara lain :

1. Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, sehingga tidak seluruh ASN dapat difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan jabatan.
2. Belum optimalnya pemutakhiran data kepegawaian oleh ASN, khususnya data riwayat pendidikan dan pengembangan kompetensi, yang berdampak pada rendahnya nilai beberapa dimensi Indeks Profesionalitas ASN.
3. Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang belum optimal, baik dari sisi pemahaman pengguna maupun integrasi data antar aplikasi pendukung.
4. Koordinasi lintas perangkat daerah yang belum sepenuhnya efektif, sehingga pemenuhan unsur pembentuk Indeks Profesionalitas ASN belum dapat dilakukan secara seragam dan terukur.
5. Keterbatasan kapasitas SDM, dimana kondisi tersebut menjadi permasalahan bagi setiap perangkat daerah dimana tidak semua pegawai memiliki pemahaman terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
6. Pengukuran dan Pelaporan Kinerja, dimana kualitas data kinerja belum sepenuhnya andal dan sebagian indikator masih berorientasi output, serta keterbatasan waktu pelaksanaan monitoring dan evaluasi triwulanan.

Langkah perbaikan dan solusi untuk mengatasi kendala tersebut, perangkat daerah melakukan sejumlah langkah strategis, antara lain:

1. Perbaikan Perencanaan dan Prioritas Penganggaran Pengembangan Kompetensi

Dilakukan penajaman perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis kebutuhan jabatan dan analisis kesenjangan kompetensi, serta penetapan skala prioritas kegiatan agar alokasi anggaran yang

tersedia dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan Profesionalitas ASN.

2. Penguatan Pengendalian Pemutakhiran Data Kepegawaian
Dilakukan penguatan pengendalian internal melalui peningkatan sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap kewajiban pemutakhiran data kepegawaian oleh ASN, guna meningkatkan keandalan data sebagai dasar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
3. Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian
Dilaksanakan peningkatan kapasitas pengguna sistem informasi kepegawaian melalui bimbingan teknis dan pendampingan, serta penguatan integrasi data antar aplikasi pendukung guna mendukung tersedianya data kepegawaian yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi.
4. Penguatan Koordinasi dan Sinkronisasi Lintas Perangkat Daerah
Dilakukan peningkatan koordinasi dan sinkronisasi antar perangkat daerah dalam pemenuhan unsur pembentuk Indeks Profesionalitas ASN, sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan secara seragam, terukur, dan selaras dengan indikator kinerja yang ditetapkan.
5. Peningkatan Kapasitas SDM Pengelola Kinerja
Dilaksanakan peningkatan kapasitas SDM pengelola kinerja melalui pelatihan dan pendampingan teknis terkait penerapan SAKIP, khususnya dalam penyusunan indikator kinerja, pengukuran capaian, dan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan.
6. Penyempurnaan Pengukuran, Monitoring, dan Pelaporan Kinerja
Dilakukan penyempurnaan indikator kinerja agar lebih berorientasi pada outcome, peningkatan kualitas dan keandalan data kinerja, serta penguatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan terdokumentasi sebagai bagian dari upaya perbaikan berkelanjutan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan dengan melihat pengelompokan nilai dan predikat kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

Sumber : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 66 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang 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 Rencanakerja Pemerintah Daerah.

Kesimpulan berdasarkan capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar sebagai berikut:

Tabel 4.2
Capaian Kinerja dan Kategori Realisasi Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Rata-rata Capaian Kinerja	Kategori
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70,73	70,73	Sedang
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	98	98	Sangat Tinggi
Rata-rata capaian kinerja PD				84.37	Tinggi

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

B. Rencana Tindak Lanjut

Pada pembahasan capaian kinerja sasaran meningkatnya Profesionalitas ASN dan sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah belum tercapai sesuai target, sehingga untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya rencana tindak lanjut untuk mewujudkan kinerja sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar berikut rencana tindak lanjut berdasarkan analisis capaian kinerja dan kendala/permasalahan yang dihadapi

Tabel 4.3
Rencana Tindak Lanjut

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Rencana Tindak Lanjut
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi ASN secara berkelanjutan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial, dan fungsional yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan serta hasil pemetaan kompetensi. 2. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian, khususnya dalam pemutakhiran data riwayat pendidikan, diklat, dan jabatan ASN sebagai dasar perhitungan Indeks Profesionalitas ASN. 3. Memfasilitasi ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi nonklasikal, seperti e-learning, webinar, dan pembelajaran mandiri yang diakui dalam perhitungan pengembangan kompetensi ASN. 4. Mengkoordinasi dan sinkronisasi dengan perangkat daerah terkait, guna memastikan seluruh unsur pembentuk Indeks Profesionalitas ASN dapat terpenuhi secara optimal.
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan Perencanaan dan Dokumen Kinerja dengan melakukan penyesuaian Dokumen Perencanaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. 2. Peningkatan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja, melalui monitoring dan evaluasi setiap triwulan terhadap capaian kinerja dan anggaran setiap bidang. 3. Penguatan kapasitas SDM dengan meningkatkan kompetensi ASN melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

			<p>terkait manajemen kinerja dan implementasi SAKIP.</p> <ol style="list-style-type: none">4. Penguatan fungsi monitoring dan evaluasi internal, melalui pembentukan Tim SAKIP BKPSDM untuk memantau secara rutin capaian triwulan perangkat daerah.5. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2025.
--	--	--	--

Sumber : BKPSDM Kabupaten Blitar, 2025

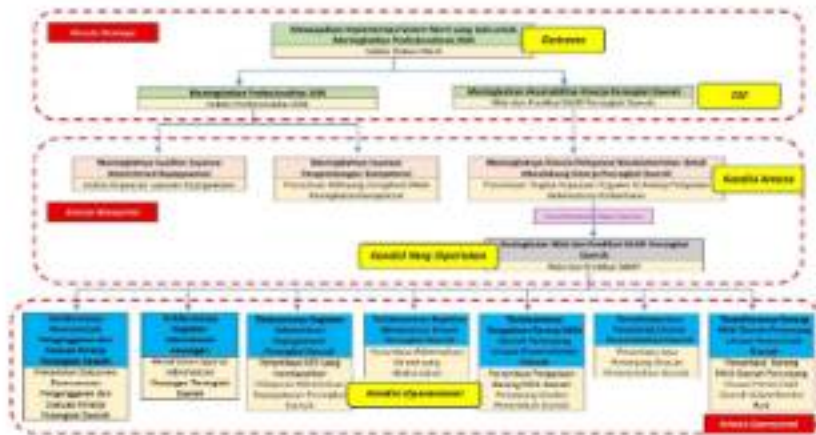
LAMPIRAN – LAMPIRAN

- A. Pohon Kinerja 2025-2029
- B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2025
- C. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
- D. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2025

A. Pohon Kinerja 2025-2029







B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2025



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Wage Rudolf Supratman Nomor 13 Kota Blitar
 Telepon (0342) 806135, Faksimile 808478, Pos-el: bkpsdm@blitar.kab.go.id
 Laman : www.bkpsdm.blitar.kab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 NOMOR : B/027.02.04.01/9/469.7.1/KPTS/2025

TENTANG
 PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DI LINGKUNGAN BADAN
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN BLITAR TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan;
- b. bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu diatur dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4236);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 4438);
5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
 7. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2023-2048);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4378);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan

- Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
 15. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 16. Surat Edaran Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 050/3499/SJ Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penjelasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar Tahun 2025-2045;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029;
 20. Peraturan Bupati Blitar Nomor 126 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2021 Tentang Perujuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar;
 21. Peraturan Bupati Blitar Nomor 118 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Blitar.

NEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN

No	SASARAN STRATEGIS		INDUKSI & KUALITAS UJARAN	DASAR PEMBAHASAN	TUMBUHAN PERKAWINAN & KEBERUSAHAAN	SUNGGUH BAKAL	PENERANGAN
	SASARAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS					
1	2	3	4	5	6	7	8
				1. Mengembangkan 2. Mengetahui 3. Mengetahui 4. Mengetahui			

Profil dan Organisasi dan Program Kerja
 Badan Desa



Badan Desa, Blitar
 Kabupaten Blitar, Jawa Timur
 60119

C. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ACHMAD BUDI HARTAWAN, S.Sos**
 Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Drs. RIJANTO, MM**
 Jabatan : **BUPATI BLITAR**

sebagai atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 8 September 2025

Pihak Kedua,

Drs. Rijanto, MM

Pihak Pertama,

Achmad Budi Hartawan, S.Sos
 Kepala Badan Mada
 NIP. 196209091996031001

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BLITAR**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,53
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	72/BB

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Kepegawaian Daerah	Rp.2.181.381.023,-	APBD
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.1.311.282.550,-	APBD
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.5.989.234.276,-	APBD

Blitar, 8 September 2025


 Bupati Blitar,

Drs. Rijanto, MM

Kepala Badan Kepegawaian Dan
 Pengembangan Sumber Daya
 Manusia,


Achmad Budi Hartawan, S.Sos
 Pejabat Utama Muda
 NIP. 19660909 199603 1 001



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BLITAR**