

2025



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Blitar

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pelaksanaan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Walikota Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

Penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 diharapkan bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian dan perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Blitar, 14 Pebruari 2026

Pt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar



IKA HADIWIJAYA, S.H, M.H

Pembinan Tingkat I

NIP 19791210 200604 1 008

EXECUTIVE SUMMARY (IKHTISAR EKSEKUTIF)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki tugas melaksanakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam upaya mencapai keselarasan dengan Visi dan Misi Kota Blitar yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021 - 2026 terutama misi ke 5 yaitu, ***Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi***, capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 terealisasi sebagai berikut:

Tabel A.1 Capaian dan Kriteria Penilaian Capaian Kinerja Tahun 2025

No.	Kinerja Utama/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian	Kriteria Penilaian Capaian Kinerja
1	Meningkatnya Profesi Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	80,40	88,25	109,76%	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	290	271,50	95,26%	Sangat Berhasil
3	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	50,00	82,10	165%	Sangat Berhasil
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86,37	86,57	100,23%	Sangat Berhasil

Tahun 2025 anggaran yang dikelola sebesar Rp.13.179.415.807,00 dari anggaran tersebut sampai dengan tanggal 31 Desember 2025 terealisasi Rp.12.101.953.573,00 atau sebesar 91,82%. Dengan perbandingan sumber daya yang digunakan untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025 capaian efisiensi sebagai berikut:

Tabel A.2 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025

No.	Kinerja Utama/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi	Ket
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	109,76	91,80	1,19	Efisien
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	93,62	83,99	1,11	Efisien
3	Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	165	92,28	1,79	Efisien
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100,23	94,48	1,06	Efisien

Analisis efisiensi penggunaan Sumber Daya:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,19 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 109,76% membutuhkan 91,80% anggaran.

2. Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian sesuai dengan Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian yang baik

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,11 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 93,62% membutuhkan 83,99% anggaran.

3. Meningkatnya Kapasitas Aparatur Sipil Negara

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,79 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 165% membutuhkan 92,28% anggaran.

4. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,06 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 100,23% membutuhkan 94,48% anggaran.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
EXECUTIVE SUMMARY	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR GRAFIK.....	ix
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Maksud dan Tujuan	13
1.4 Dasar Hukum	14
1.5 Aspek-Aspek Strategis	17
1.6 Isu-Isu Strategis	18
II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
2.1 Rencana Strategis 2021 – 2026	20
2.2 Perjanjian Kinerja 2025	26
III. AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Pengukuran Capaian Kinerja/Sasaran	29
3.1.1 Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2025	30
3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025.....	45
3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d akhir Periode Renstra	49
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional	50
3.2 Akuntabilitas Keuangan	54
3.2.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan	57
3.2.2 Pencapaian Kinerja dan Anggaran	60
3.2.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	62
3.3 Prestasi/Penghargaan.....	65

IV. PENUTUP

4.1	Kesimpulan	66
4.2	Langkah Perbaikan.....	67

Lampiran-Lampiran

- A Matrik Rencana Strategis BKPSDM 2021-2026
- B Rencana Kinerja Tahunan 2025
- C Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
- D Pengukuran Kinerja Tahun 2025

DAFTAR TABEL

Tabel A.1 Capaian dan Kriteria Penilaian Capaian Kinerja Tahun 2025.....	ii
Tabel A.2 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025	iii
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan dan Status Kepegawaian	11
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	23
Tabel 2.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	26
Tabel 2.3 Perubahan Perjanjian Kinerja tahun 2025	26
Tabel 2.4 Progres Tindak Lanjut atas Rekomendasi LKjIP BKPSDM Tahun 2024.....	27
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	31
Tabel 3.2 Analisa Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2025...	32
Tabel 3.3 Nilai Indeks Profesionalitas ASN.....	35
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025	50
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi dengan Periode Akhir Renstra	54
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar	56
Tabel 3.7 Anggaran Tahun 2025	59
Tabel 3.8 Alokasi Anggaran Per Tujuan/Sasaran	63
Tabel 3.9 Alokasi Anggaran Per Program.....	64
Tabel 3.10 Capaian Kinerja dan Anggaran Tujuan, Sasaran dan Program.....	66
Tabel 3.11 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	68
Tabel 4.1 Langkah Perbaikan	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar	5
Gambar 2.1 Keterkaitan Visi dan Misi Kota Blitar Tahun 2021 – 2026.....	20
Gambar 2.2 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	27
Gambar 3.1 aplikasi SMEDI (kiri) telah terintegrasi dengan aplikasi siasn.bkn.go.id	36
Gambar 3.2 integrasi SKP e-kinerja dengan aplikasi siasn.....	35
Gambar 3.3 Sosialisasi dan Pendampingan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Perangkat Daerah.....	35
Gambar 3.4 Sosialisasi Pengisian Aplikasi Manajemen talenta	39
Gambar 3.5 Assessment pada Jabatan Pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Blitar	40
Gambar 3.6 Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta)	41
Gambar 3.7 Penambahan beberapa fitur pendukung pada sikoi dan sipeta	42
Gambar 3.8 Peserta Pelatihan Dasar CPNS angkata 54	44
Gambar 3.9 Monitoring dan Evaluasi capaian Kinerja oleh Kaban secara periodik..	47
Gambar 3.10 Rapat Koordinasi pembahasan tindak lanjut Rekomendasi SAKIP	48
Gambar 3.11 Penghargaan BKN kategori Instansi Pemerintah dalam penuntasan Disparitas Data dan Instansi Pemerintah dengan layanan Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) Terbaik tahun 2025 ;	70
Gambar 3.11 Penerimaan Juara I atas capaian dalam Innovative Government Award Kota Blitar 2025.....	64

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.2 Pegawai Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan dan Status Kepegawaian	12
Grafik 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025.....	32
Grafik 3.2 Indeks Profesionalitas ASN	33
Grafik 3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025	47
Grafik 3.4 Indeks Profesionalitas ASN BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar	53
Grafik 3.5 Nilai SAKIP ASN BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar	53
Grafik 3.6 Indeks Sistem Merit ASN BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar	54

BAB I berisi:

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Sebagai pengampu urusan Kepegawaian dan urusan Pendidikan dan Pelatihan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang dimulai dari perencanaan kinerja hingga pencapaian sasaran kinerja, realisasi anggaran, kebijakan pemerintah, dan penghargaan-penghargaan yang diperoleh dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kota Blitar. Adapun visi “Kota Blitar

Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat” dengan misi kelima “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi” dimana arah kebijakan di tahun 2025 ini adalah *“Peningkatan dan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur serta Tata Ruang yang Berkelanjutan serta Berwawasan Lingkungan Hidup dan Berkeadilan guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Daerah”*

1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;

4. pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
6. pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
7. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;
8. pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
9. pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
10. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
11. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
13. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
14. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan

15. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Kepala Badan
Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II/b
2. Sekretaris
Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Program dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Penatausahaan Barang
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dengan eselon III/b.
4. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai
Merupakan pimpinan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dengan eselon III/b
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 disajikan sebagai berikut ;

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar



Sumber: Perwali No 20 Tahun 2022

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

b. Sekretariat

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

- pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah daerah;
- pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja unit kerja secara terpadu;
- perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan Sekretariat;

- d. fasilitasi dan pengkoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
- e. pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- f. pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
- g. pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- h. pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan Badan;
- i. pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, pelaksanaan tata laksana serta mekanisme kerja perangkat daerah dan fasilitasi pengusulan produk hukum lainnya;
- j. penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;
- k. pengkoordinasian dan fasilitasi administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
- l. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha badan;
- m. fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK) dan Perubahan Penetapan Kinerja;
- n. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
- o. pengkoordinasian dan pelaksanaan penatausahaan keuangan;
- p. fasilitasi pelaksanaan perbendaharaan belanja;
- q. fasilitasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;

- r. fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
 - s. fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
 - t. pengkoordinasian dan fasilitasi penyusunan laporan dan kinerja pelaksanaan urusan pemerintah;
 - u. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pengaduan masyarakat di urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
 - v. fasilitasi pelaksanaan pengukuran pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
 - w. pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
 - x. fasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
 - y. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkala melalui sub domain website Pemerintah Daerah;
 - z. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelaksanaan informasi dan publikasi; dan
 - aa. pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
- Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai

tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja, dengan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dan penghargaan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
- b. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional.
- c. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
- d. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
- e. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
- f. memfasilitasi penyelesaian sengketa dan gugatan kepegawaian;
- g. memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- h. memfasilitasi pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
- i. memfasilitasi pelaksanaan penerimaan sekolah kedinasan;
- j. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
- k. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, penilaian kinerja dan penghargaan; dan

- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan menjalankan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
- b. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi ASN sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional;
- c. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
- d. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
- e. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
- f. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;

- g. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

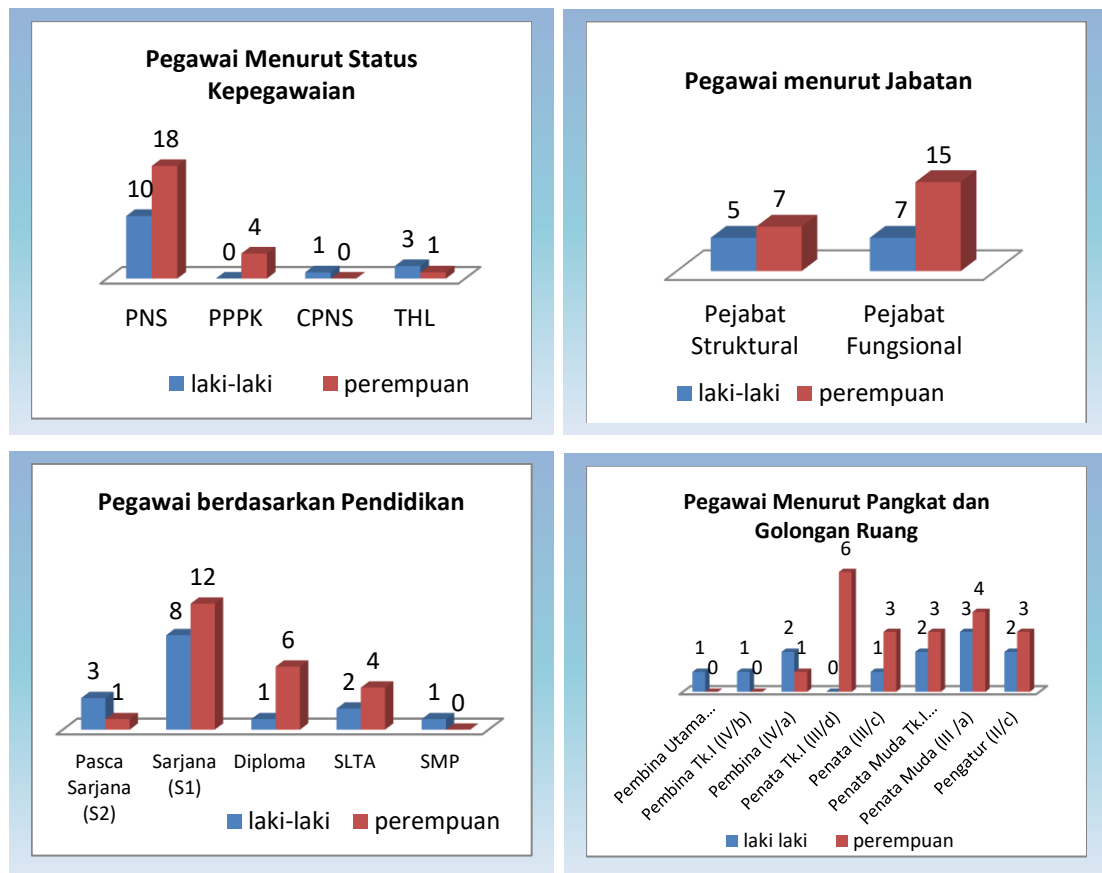
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar didukung oleh 38 orang personil yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja dan Tenaga Harian Lepas dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan dan Status Kepegawaian

No	Pangkat/Gol, Tingkat Pendidikan dan Jabatan	Jenis Kelamin (Orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
PANGKAT/GOL.RUANG				
1	Pembina Tk.I (IV/b)	1	0	1
2	Pembina (IV/a)	1	1	2
3	Penata Tk.I (III/d)	0	6	6
4	Penata (III/c)	2	3	5
5	Penata Muda Tk.I (III/b)	1	2	3
6	Penata Muda (III /a)	4	3	7
7	Pengatur TK.I (II d)	1	0	1
8	Pengatur (II/c)	1	3	4
9	PPPK	1	4	5
10	THL	3	1	4
JUMLAH		15	23	38
TINGKAT PENDIDIKAN				
1	Pasca Sarjana (S2)	3	1	4
2	Sarjana (S1)	8	12	20
3	Diploma III	1	6	7
4	SMA	2	4	6
5	SMP	1	0	1
JUMLAH		15	23	38
JABATAN				
1	Pejabat Struktural	5	7	12
2	Pejabat Fungsional	7	15	22
3	THL	3	1	4
JUMLAH		15	23	38
STATUS KEPEGAWAIAN				
1	PNS	10	18	28
2	CPNS	1	0	1
3	PPPK	1	4	5
4	THL	3	1	4
JUMLAH		15	23	38

Sumber data : BKPSDM, Desember 2025

Grafik 1.2 Pegawai Menurut Pangkat, Golongan, Tingkat Pendidikan dan Status Kepegawaian



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 PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar mayoritas memiliki ijazah strata 1 sebesar 52,5% diikuti Diploma III sebanyak 17,5% SMA sebanyak 17,5% dan S2 sebanyak 10%, sedangkan SMP satu orang adalah tenaga THL sebagai pengemudi kendaraan dinas.

Bila kita perhatikan tabel diatas, maka komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan golongan ruang didominasi oleh golongan III, hal ini berbanding lurus dengan jumlah pegawai berdasarkan pendidikan yang

didominasi dengan pegawai berkualifikasi pendidikan S1. Komposisi pegawai berdasarkan golongan ini mempengaruhi terhadap jumlah pegawai berdasarkan jabatannya baik itu administrator, jabatan pengawas maupun pelaksana.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dipimpin seorang JPT dengan 3 (tiga) orang Eselon III, yaitu Sekretaris, Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja. Adapun komposisi gender 39,47% laki-laki dan 60,53% perempuan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusuna Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Tahun 2025 ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar atas pelaksanaan kebijakan dan program kerja pada Tahun 2025, dengan tujuan :

1. Sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja oleh pemerintah daerah maupun masyarakat;
2. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandate atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
3. Memberikan informasi guna penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
4. Sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
5. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;
6. Sebagai media dalam upaya menyempurnakan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) menuju pemerintahan yang bersih (clean government), dan untuk memenuhi tiga pilar utama tata kelola pemerintahan yang baik yaitu

akuntabilitas, transparansi dan partisipasi melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

1.4 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025 berdasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
16. Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Walikota Blitar Nomor 48 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan

- Walikota Blitar Nomor 65 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 48 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026;
18. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar;
 19. Peraturan Walikota Blitar Nomor 99 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar Tahun 2022-2026, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 12 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 99 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar Tahun 2022-2026;
 20. Peraturan Walikota Nomor 55 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 21. Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 55 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 22. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;
 23. Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 24. Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025

1.5 Aspek-Aspek Strategis

Aspek – aspek Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang dapat dimanfaatkan untuk

melaksanakan urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebagai perangkat daerah yang membantu Walikota sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam penyelenggaraan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengelolaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan perlindungan aparatur;
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar telah bertekad meningkatkan kualitas pelaksanaan Manajemen ASN yang untuk mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi;
3. Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang professional, memiliki etika profesi, berkompeten, dan berintegritas;
4. Koordinasi fungsional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen Lainnya (Kemendagri, KemenPAN RB, BKN, BPSDM, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS dan Pemerintah Kabupaten /Kota lainnya serta instansi terkait memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

1.6 Isu-Isu Strategis

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

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi;
2. Perlunya pengembangan kompetensi terintegrasi melalui CORPU untuk mendukung manajemen talenta;
3. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan instansi-instansi terkait;
4. Optimalisasi pencapaian target Indeks Profesionalitas ASN, Indeks Sistem Merit dan pemenuhan Indeks NSPK.

BAB II berisi:

- 2.1 Rencana Strategis**
- 2.2 Perjanjian Kinerja**
- 2.3 Progres Tindak Lanjut
atas Rekomendasi
LKjIP BKPSDM Tahun
2024**

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Perencanaan kinerja sebagai proses penyusunan dan penjabaran sasaran dan program yang ditetapkan dalam rencana strategis, yang pelaksanaannya dijabarkan dalam perencanaan tahunan dan telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja. Penyusunan rencana kinerja dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan yang baik berdampak pada keberhasilan kinerja Perangkat Daerah.

2.1 Rencana Strategis 2021 – 2026

Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021 - 2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar Tahun 2021 – 2026, terkait dengan visi ***“Kota Blitar Keren, Unggul, Makmur dan Bermartabat”***. Penjelasan kalimat visi tersebut yaitu:

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

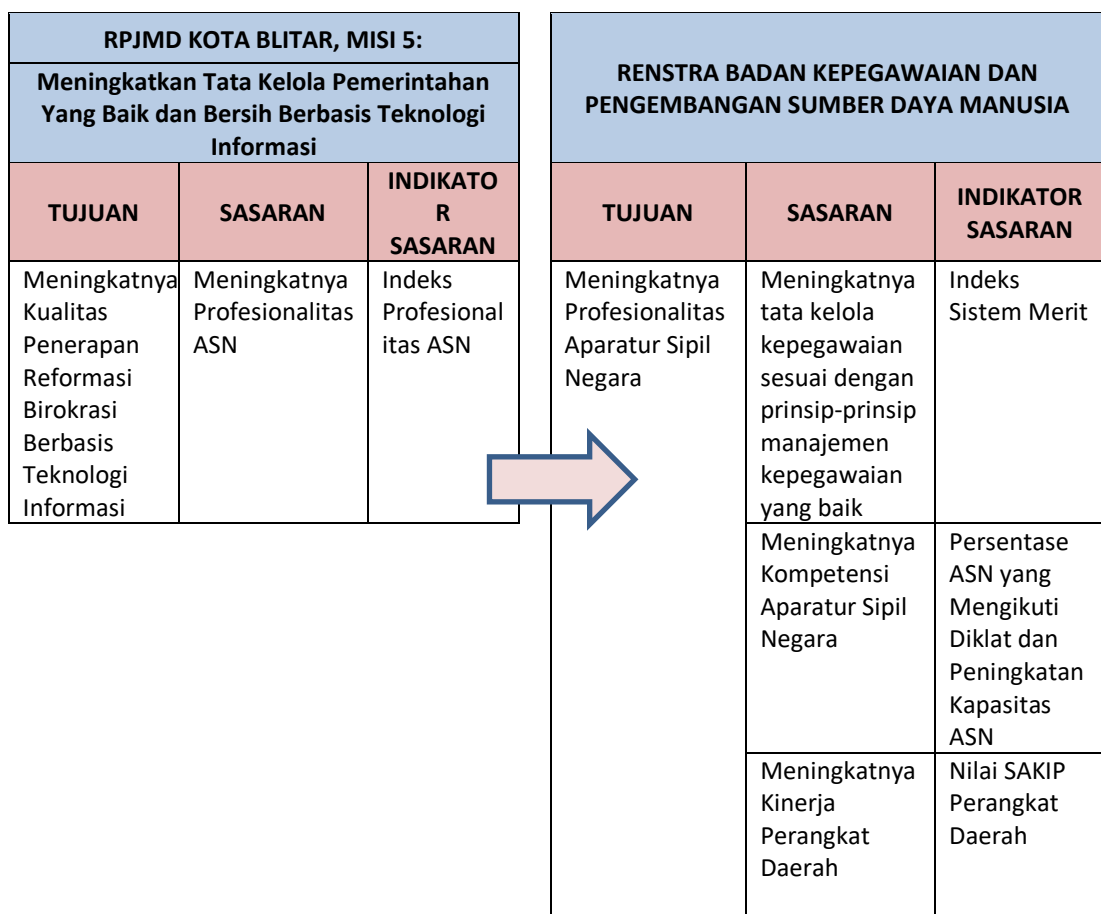
Unggul: terwujudnya Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang berkualitas, berbudi pekerti luhur, religius, sehat, dijiwai nilai-nilai Pancasila sehingga terbentuk manusia paripurna yang dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan;

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

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

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

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



Sumber data : Renstra BKPSDM, 2021-2026

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai urusannya mendukung **Misi-5 Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi**, dengan tujuan Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi Berbasis Teknologi Informasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengampu 2 (dua) urusan pemerintahan, yaitu urusan kepegawaian dan urusan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Tujuan:

- a. Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- b. Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah

2. Sasaran:

- a. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik;
- b. Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- c. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah.

Adapun keterkaitan tujuan dan sasaran dapat dilihat dalam tabel

2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Peningkatan Kualitas Sistem Manajemen Kepegawaian	Menguatkan Sistem Rekrutmen Pegawai Berbasis Kebutuhan
			Menempatkan Jabatan Pegawai Berbasis Sistem Merit
			Meningkatkan Kualitas

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
			Data Kepegawaian Daerah
			Meningkatkan Sistem Kinerja ASN
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas ASN	Penyusunan Data Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural dan Pelaksana
			Penyusunan Analisis Kesenjangan Kompetensi ASN
			Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan Organisasi maupun Individu
	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan Perangkat Daerah	Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah Berbasis Kinerja
			Meningkatkan kenyamanan kantor agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif

Sumber data : Renstra BKPSDM, 2021-2026

Matriks Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sesuai Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 secara terperinci sebagaimana dalam lampiran I LKjIP.

Tabel 2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2024– 2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Data Awal		Target Kinerja Tujuan / Sasaran			Kondisi Akhir Periode Renstra
							2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai indeks yang menunjukkan kualitas profesionalitas ASN berdasarkan nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis BKN di tahun berkenaan	Nilai	53,88	77,50	80,30	80,40	80,50	80,50
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit ASN. Penilaian dilakukan dengan memonitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	Indeks	262	265	280	290	300	300

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Data Awal		Target Kinerja Tujuan / Sasaran			Kondisi Akhir Periode Renstra
							2022	2023	2024	2025	2026	
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari peningkatan kapasitas ASN adalah agar para individu dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan agar pembangunan tertata dengan baik.	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN _____x 100% Jumlah ASN	%	39,95%	49,00%	49,00%	50,00%	51,00%	51,00%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Penerapan implementasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	Nilai	A (86,39)	A (85,16)	A (86,36)	A (86,37)	A (86,38)	A (86,38)

Sumber data : Renstra BKPSDM, 2021-2026

2.2 Perjanjian Kinerja 2025

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan. Penetapan sasaran kinerja pegawai diperlukan adanya perjanjian kinerja. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan kinerja utama dengan sasaran strategis yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian kinerja tahun 2025 merupakan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh Indikator Kinerja Utama (IKU) serta seluruh indikator sasaran perangkat daerah. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk:

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

Pada bulan November 2025 telah disusun Perubahan Perjanjian Kinerja sebagai bagian dari penyesuaian anggaran APBD Perubahan 2025, sebagai berikut:

Tabel 2.3 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	80.40 (Nilai)
2	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	86.37 (Nilai)
3	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	290.00 (Indeks)
4	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	50.00 (%)

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2,849,991,100.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,306,465,425.00	Pendapatan Bagi Hasil
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8,022,959,282.00	Dana Alokasi Umum (DAU), Pendapatan Bagi Hasil

Sumber data : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM, 2025

Adapun Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 secara terperinci sebagaimana dalam Lampiran II LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025. Sedangkan perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dengan Walikota Blitar yang selanjutnya disebut

sebagai perjanjian kinerja organisasi terdapat dalam Lampiran III LKJIP 2025.

2.3 Progres Tindak Lanjut atas Rekomendasi LKJIP BKPSDM Tahun 2024

Sebagai bentuk keberlanjutan atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024, maka sudah ditetapkan langkah-langkah perbaikan dalam rangka pencapaian kinerja pada tahun-tahun berikutnya atas kendala atau permasalahan yang dihadapi. Guna mengetahui progress langkah-langkah perbaikan tersebut, maka perlu kami laporkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2.4

Progres Tindak Lanjut atas Rekomendasi LKJIP BKPSDM Tahun 2024

No	Permasalahan/ Kendala yang dihadapi	Strategi / Tindak Lanjut	Pemetaan Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Progres		Keterangan
				Sudah	Belum	
1.	- Belum tertibnya pelaporan hasil pengembangan kompetensi oleh ASN pada aplikasi SIASN. - Ketidaksesuaian bukti dukung yang diunggah oleh ASN pada aplikasi SIASN. - Keengganan ASN untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi.	- Pembentukan Tim Kerja dan <i>Person in Charge (PIC)</i> untuk pemutakhiran data Indeks Profesionalitas ASN yang mengampu beberapa Perangkat Daerah. - Pemberian Sosialisasi mengenai IP ASN untuk memotivasi pelaporan dokumen di SIASN, mendorong peningkatan kualifikasi pendidikan, serta menjelaskan rincian dokumen yang harus diunggah pada aplikasi.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	√		Pembentukan Tim Kerja, penunjukan PIC, dan pelaksanaan sosialisasi telah diselesaikan sesuai jadwal yang direncanakan
2.	Belum dilaksanakannya <i>assessment</i> mandiri untuk Jabatan Administrator dikarenakan keterbatasan jenjang kompetensi asesor internal (Asesor Ahli Pertama), yang secara regulasi hanya	Langkah strategis peningkatan Sistem Merit meliputi pengembangan fitur aplikasi manajemen talenta dan pemetaan potensi pegawai melalui <i>assessment</i> berkala di seluruh level jabatan	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan : - Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center - Penyelenggaraan Pengembangan	√		Pengembangan dan integrasi fitur Manajemen Talenta ke dalam aplikasi SIKOI, yang dirancang agar dapat diakses oleh seluruh ASN di lingkungan

No	Permasalahan/ Kendala yang dihadapi	Strategi / Tindak Lanjut	Pemetaan Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Progres		Keterangan
				Sudah	Belum	
	berwenang melakukan penilaian pada level Pengawas dan Pelaksan		Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : - Pengelolaan Assessment Center - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan : - Pengelolaan Mutasi ASN Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan : - Pengelolaan Sistem Informasi			Pemerintah Kota Blitar dan pelaksanaan assessment secara bertahap pada seluruh jabatan

No	Permasalahan/ Kendala yang dihadapi	Strategi / Tindak Lanjut	Pemetaan Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Progres		Keterangan
				Sudah	Belum	
			Kepegawaian			
3.	Belum disusunnya dokumen Human Capital Development Plan (HCDP) yang didalamnya terdapat Standar Kompetensi Jabatan seluruh jabatan sebagai tolok ukur kompetensi	Menyusun dokumen Human Capital Development Plan (HCDP)	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		√	Penyusunan dokumen HCDP dalam tahap dilaksanakan pada Tahun 2026
4.	Masih rendahnya pemanfaatan hasil evaluasi kinerja untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien sampai level staf	Melakukan pendokumentasian seluruh data SAKIP secara komprehensif, baik melalui pengunggahan data digital pada aplikasi sakip.blitarkota.go.id dan senoppati.blitarkota.go.id , maupun pengarsipan dokumen fisik (<i>hardcopy</i>) secara tertib	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	√		Dokumen bukti dukung SAKIP yang terunggah 100% pada aplikasi SAKIP dan SENOPATI Kota Blitar

BAB III berisi:

- 3.1 Pengukuran Capaian Kinerja/Sasaran**
- 3.2 Akuntabilitas Keuangan**
- 3.3 Prestasi/Penghargaan**

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar sebagai alat ukur untuk mengetahui kesinambungan dan kemampuan organisasi dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk penilaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

3.1 Pengukuran Capaian Kinerja/Sasaran

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar tahun 2025 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya, baik membandingkan dengan tahun yang diukur, dengan tahun sebelumnya dan dengan target

akhir periode Renstra Tahun 2021-2026. Adapun cara menghitung capaian indikator kinerja menggunakan cara:

$$\text{persentase tingkat capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian Capaian Kinerja
1.	$85\% \leq 100\%$	Sangat berhasil
2.	$70\% \leq 85\%$	Berhasil
3.	$55\% \leq 70\%$	Cukup berhasil
4.	$\leq 55\%$	Tidak berhasil

3.1.1 Analisis Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2025

Analisa dan evaluasi terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) perlu dilakukan sebagai bahan perbaikan perencanaan, membuat kebijakan serta peningkatan kinerja pada tahun berikutnya. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisa Capaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2025

No.	Kinerja Utama/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian	Kriteria Penilaian Capaian Kinerja
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis BKN di tahun berkenaan	80,40	88,25	109,76%	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	290	271,50*	95,26%	Sangat Berhasil
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	50,00	82,53%	165%	Sangat Berhasil
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	86,37	86,57	100,23%	Sangat Berhasil

Sumber: BKPSDM, 2025

Keterangan : *)hasil perhitungan Indeks Sistem Merit Tahun 2023

Grafik 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025



Sumber: BKPSDM, 2025

Perbandingan antara target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025 untuk mengetahui apakah Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun berkenaan telah tercapai sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Penjabaran analisis dan evaluasi capaian kinerja BKPSDM Kota Blitar Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Tujuan:

Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Indikator:

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

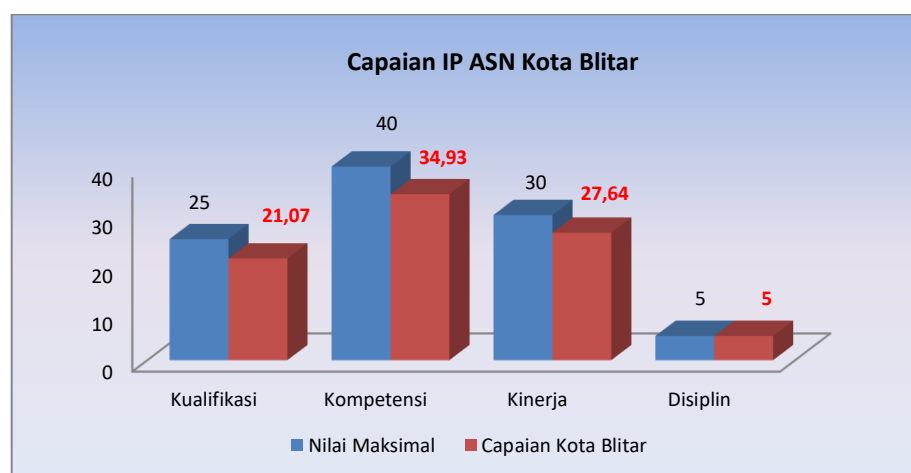
Tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN (IP ASN) diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019. Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Pertama, dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal. Dimensi Kedua yaitu Kompetensi digunakan untuk mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang

pernah diikuti ASN dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Ketiga, Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasar perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi keempat adalah dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Besaran Komponen IP ASN sebagai berikut: (1) Kualifikasi sebesar 25%; (2) Kinerja sebesar 30%; (3) kompetensi sebesar 40%; dan Disiplin sebesar 5%, adapun nilai masing-masing komponen sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Nilai Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2025**

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian terhadap akhir Renstra
80,40	88,25	109,76%	80,50	109,62%

Grafik 3.2 Indeks Profesionalitas ASN

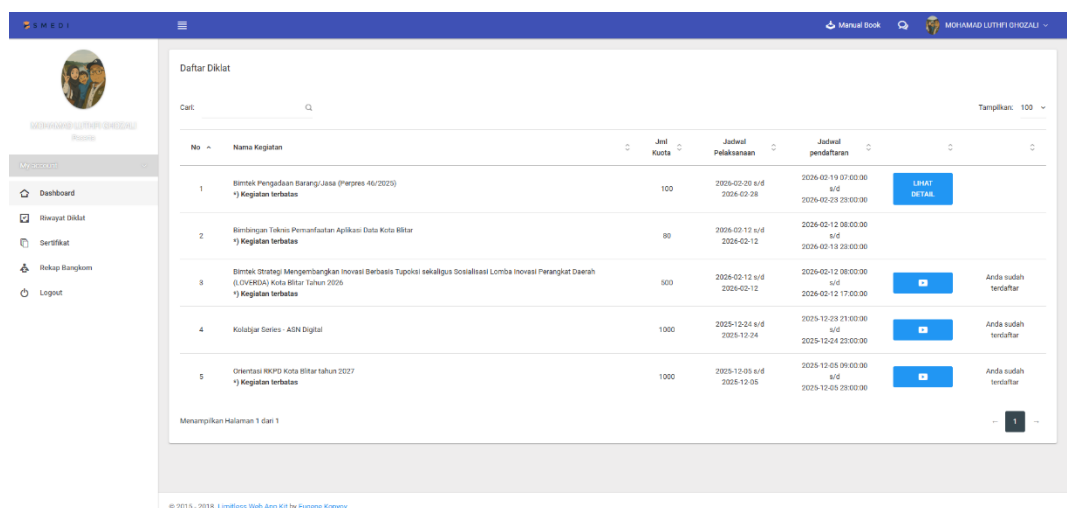


Pada dokumen Perjanjian Kinerja 2025 ditentukan target 80,50 terealisasi 88,25 atau tercapai 109,76%, kriteria Penilaian

Capaian Kinerja *sangat berhasil* Dengan rincian nilai masing-masing komponen sebagai berikut: (1) komponen disiplin masih menyumbang nilai maksimal, yaitu 5 ;(2) komponen kinerja yang diperoleh dari nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai yang sudah dilaporkan ke BKN sebesar 27,64 atau 89,05%, (3) komponen Kompetensi sebesar 34,93 atau sebesar 88,95% dan (4) komponen kualifikasi pendidikan sebesar 21,07 atau 85,84%.

Selama Tahun Anggaran 2025 banyak *Inovasi* yang diupayakan untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN antara lain: Pengintegrasian aplikasi siKoi dengan aplikasi SIASN BKN, penambahan keamanan berupa kodeifikasi MFA (*Multi-Factor Authentication*) pada siKoi serta menambahkan fitur tugas belajar yang mempermudah ASN yang akan meningkatkan kualifikasi pendidikan;

1. Penyempurnaan fitur SMEDI dengan integrasi dengan aplikasi siasn.bkn.go.id yang mempermudah updating sertifikat pengembangan kompetensi ASN yang diikuti, seperti pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Fitur integrasi SMEDI dengan SIASN BKN: Sertifikat yang diterbitkan melalui SMEDI kini otomatis tersinkronisasi dan muncul pada akun SIASN pengguna

2. Kunjungan langsung ke perangkat daerah untuk sosialisasi dan pendampingan guna optimalisasi pelaporan IP ASN, seperti pada gambar berikut;



Gambar 3.3 Sosialisasi dan Pendampingan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Perangkat Daerah, salah satunya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Blitar.

3. Pendampingan secara langsung kepada ASN terutama pada Jabatan Fungsional, guna perhitungan angka kredit sebagai upaya peningkatan indeks profesionalitas ASN di Pemerintah Kota Blitar.



Gambar 3.4 Pendampingan secara langsung ASN dalam rangka perhitungan angka kredit.

Faktor Pendorong:

Peningkatan nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN dipengaruhi secara signifikan oleh pelaksanaan evaluasi kinerja periodik yang mampu menumbuhkan kesadaran mandiri ASN dalam meningkatkan skor individunya. Keberhasilan ini juga didukung oleh strategi proaktif BKPSDM melalui sosialisasi dan pendampingan secara langsung (*safari*) ke setiap Perangkat Daerah, yang secara efektif mempercepat pemutakhiran data, khususnya pada dimensi kinerja dan kompetensi.

Faktor Penghambat:

1. Ketidaksesuaian dokumen bukti dukung yang diunggah ASN pada aplikasi SIASN mengakibatkan terhambatnya proses verifikasi, sehingga memperpanjang durasi waktu pemutakhiran data.
2. Rendahnya motivasi dan partisipasi ASN dalam menempuh jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi guna mendukung peningkatan kualifikasi individu.
3. Keterbatasan pemahaman teknis bagi Tim Kerja dan *Person in Charge* (PIC) terkait fitur-fitur pada aplikasi SIASN, khususnya dalam mekanisme pemutakhiran data Indeks Profesionalitas (IP) ASN.

Tindaklanjut:

Pemberian pembekalan bagi **Tim Kerja dan *Person in Charge* (PIC)** selaku koordinator penghubung lintas Perangkat Daerah pada aplikasi SIASN untuk meningkatkan pemahaman teknis terkait pemutakhiran data Indeks Profesionalitas (IP) ASN. Langkah ini bertujuan untuk mempercepat koordinasi antarinstansi, yang didukung dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara periodik guna memastikan progres capaian

IP ASN tetap terpantau serta memenuhi target yang telah ditetapkan.

2. Sasaran ke-1:

Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik

Indikator:

Indeks Sistem Merit

Pengukuran Indeks Sistem Merit digunakan untuk menghitung keberhasilan terkait manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi serta kinerja secara adil dan wajar dan tanpa diskriminasi. Tujuan Sistem Merit untuk mendapatkan ASN yang profesional dan berintegritas serta menempatkan ASN pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Komponen yang diukur dalam Indeks Sistem Merit yaitu Kompetensi (*competence*), Kualifikasi (*qualification*), Prestasi kerja (*performance*), Adil (*fairness*) dan terbuka (*open*).

Target indeks sistem merit tahun 2025 sebesar 280, namun dikarenakan terdapat revisi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berujung pada pembubaran Komisi Aparatur Negara yang berwenang menilai Sistem Merit, maka tahun 2024 Pemerintah Kota Blitar menggunakan hasil penilaian Indeks Sistem Merit tahun 2023 sesuai Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 85/KEP.KSN/C/VII/2023 Tanggal 12 Juli 2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilingkungan Pemerintah Kota Blitar, dengan nilai 271,50 dengan indeks 0,66 kategori III (baik). Dengan target tahun 2025 sebesar 290, tercapai 95,26% kriteria Penilaian Capaian Kinerja *sangat berhasil*.

Inovasi yang telah diupayakan dalam penerapan Sistem Merit guna melaksanakan tata kelola manajemen kepegawaian yang baik di lingkungan Pemerintah Kota Blitar antara lain:

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;



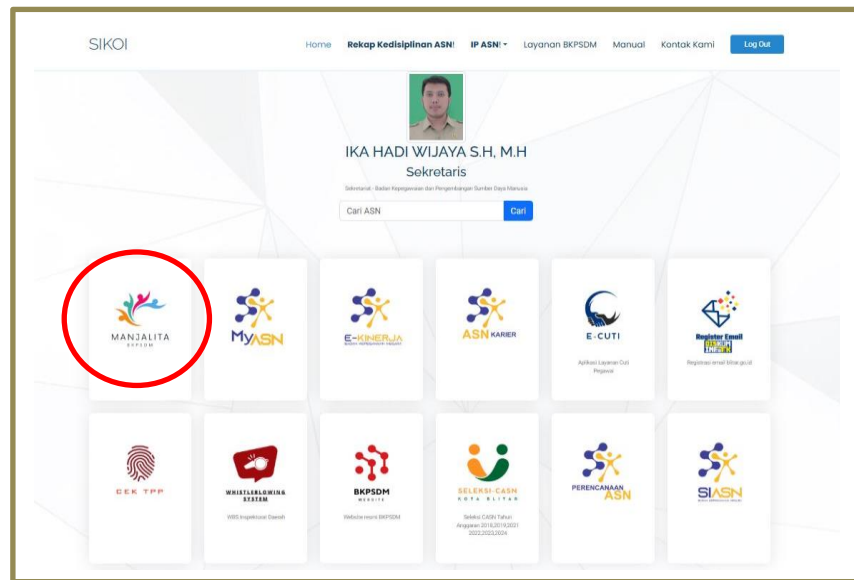
Gambar 3.4 Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kota Blitar

2. Melakukan *assessment* pada jabatan pengawas dan pelaksana sebagai salah satu upaya memperluas penggunaan *assessment center* untuk penilaian kompetensi seluruh pegawai;



Gambar 3.5 Assessment di lingkungan Pemerintah Kota Blitar, diikuti oleh ASN pejabat pelaksana.

- Integrasi sistem informasi kepegawaian terpadu: Sinkronisasi data karier (**MANJALITA**);



Gambar 3.6 Sinkronisasi data pada fitur Manajemen Talenta Terintegrasi (MANJALITA) pada sistem informasi kepegawaian (SiKoi)

- Menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai melalui diklat, magang, coaching mentoring dan dievaluasi pelaksanaannya;
- Memanfaatkan hasil penilaian kinerja untuk membangun manajemen talenta;
- Melaksanakan dialog kinerja dan penilaian 360° secara menyeluruh untuk seluruh pegawai;
- Menambahkan fitur-fitur pendukung pada Sikoi berupa **SINAGA** (Sistem Informasi Kenaikan Gaji Berkala) dan **LAYAR PESONA** (Layanan Arsip, Persuratan, dan Nota Dinas) yang penggunaannya diperuntukkan internal BKPSPDM Kota Blitar. Sedangkan fitur yang bisa digunakan seluruh ASN Kota

Faktor penghambat:

Meskipun sosialisasi dan penyediaan fitur manajemen talenta (MANJALITA) pada aplikasi siKoi telah dilakukan, implementasinya belum berjalan maksimal. Padahal, manajemen talenta merupakan instrumen penting yang menjadi fondasi utama dalam penguatan sistem merit.

Tindaklanjut:

Untuk meningkatkan capaian Sistem Merit perlu dilakukan Bimbingan teknis (Bimtek) khusus bagi pengelola kepegawaian di setiap OPD guna memberikan pemahaman terkait mekanisme dan implementasi sistem merit secara lebih mendalam.

3. Sasaran ke-2,

Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Indikator:

Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN dengan target 50 % target ini telah mengalami peningkatan dengan menyesuaikan kemudahan pengembangan kompetensi secara hybrid. Realisasi kinerja tahun 2025 sebesar 82,53%, capaian ini karena beberapa faktor pendorong antara lain: (1) dukungan anggaran sebesar 0,12% dari APBD untuk pengembangan kompetensi, dan tambahan pembiayaan dari Provinsi Jawa Timur dari hadiah achievement awards tahun 2024 secara non cash yang dicairkan dengan pengiriman peserta pelatihan ke BKPSDM Provinsi Jawa Timur. (2) dukungan pembelajaran Non Klasikal ditempat kerja seperti e-learning, penugasan tambahan, pelatihan jarak jauh, webinar (3) adanya pengembangan kompetensi lain yang diselenggarakan instansi pembina berupa pembelajaran elektronik LMS LANRI. (4) adanya

pembelajaran Non Klasikal Pembimbingan berupa coaching dan mentoring.

Hal-hal yang telah diupayakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam upaya peningkatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara, antara lain:

1. Pengembangan Kompetensi berupa Pendidikan Formal dan non Formal:
 - a. Pendidikan Formal: berupa Penetapan Status PNS Tugas Belajar;
 - b. Pendidikan Non Formal: berupa Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional.



Gambar 3.7 Pengiriman peserta Pelatihan Dasar CPNS angkatan 54 sejumlah 20 orang dari Kota Blitar.

2. Pengembangan Kompetensi Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) BK Corpu, berupa:
 - a. Webinar/Pekan Belajar yang dikemas dalam bentuk Kolaborasi Belajar ASN Blitar Keren (Kolabjar Asik);
 - b. Sosialisasi, Bimtek, Diskusi terbuka, Monev, FGD, dan Orientasi ASN



Gambar 3.8 Salah satu inovasi untuk pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20 JP per tahun melalui pelaksanaan Pekan Kolaborasi Belajar ASN Blitar Keren (Pekan Kolabjar Asik) selama 3 hari dengan tema “Seri Pengadaan Barang/ Jasa bagi Instansi Pemerintah”

Pengembangan Kompetensi lain yang diselenggarakan oleh instansi pembina, berupa pembelajaran elektronik (e-learning) LMS LAN RI.

Dalam kurun waktu 2025 jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi tersebut sebanyak 2.779 orang dari total ASN berjumlah 3.367 orang atau sebesar 82,53% dengan rata-rata jumlah jam pelajaran yang diikuti ASN sebanyak 24,58 JP. Kriteria Penilaian Capaian Kinerja *sangat berhasil*.

Faktor pendorong:

Implementasi Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) BK sebagaimana amanat **Peraturan Walikota Blitar Nomor 35 Tahun 2023** telah menjadi landasan transformasi pengembangan kompetensi ASN. Dalam menghadapi keterbatasan anggaran dan kebutuhan teknis yang dinamis, Pemerintah Kota Blitar melakukan akselerasi pemanfaatan media

digital sebagai sarana pembelajaran utama. Strategi ini memungkinkan pemenuhan hak pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran (JP) per tahun tetap tercapai secara efektif, efisien, dan inklusif bagi seluruh ASN.

Faktor penghambat:

- Alokasi anggaran yang terbatas menjadi faktor penghambat dalam pemenuhan target pengembangan kompetensi yang bersifat teknis dan bersertifikasi
- Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi (*Human Capital Development Plan*) bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar mengakibatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini menyebabkan upaya peningkatan kapasitas pegawai belum optimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi daerah secara terukur

Tindaklanjut:

- Mengimplementasikan secara penuh **Peraturan Walikota Blitar Nomor 35 Tahun 2023** dengan mengalihkan metode pembelajaran konvensional (klasikal) ke metode non-klasikal yang lebih efisien, seperti *coaching*, *mentoring*, dan pembelajaran mandiri (*self-learning*).
- Menyusun dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) sebagai panduan strategi pembelajaran terintegrasi guna menyelaraskan pengembangan kompetensi pegawai dengan kebutuhan strategis organisasi

4. Sasaran ke-3,

Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah

Indikator:

Indikator sasaran *Nilai SAKIP Perangkat Daerah* target yang ditetapkan mendapat nilai A dengan nilai 86,37 terealisasi 86,57 atau tercapai 100,23% dengan kriteria Penilaian Capaian Kinerja *sangat berhasil*.

Hal-hal yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Monitoring dan Evaluasi oleh Kaban secara periodik setiap 3 (tiga) bulan untuk mengetahui hambatan, kendala atas pencapaian kinerja masing-masing;



Gambar 3.9 Monitoring dan Evaluasi capaian Kinerja dipimpin langsung oleh Kaban secara periodik, diikuti oleh seluruh ASN dilingkungan BKPSDM Kota Blitar

2. Ketertiban dalam penyusunan dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi baik secara digital (Aplikasi SAKIP) maupun manual (Perjanjian Kinerja, Pengukuran SKP, Monev Renaksi);
3. Komitmen pimpinan dan seluruh elemen dalam BKPSDM untuk menindaklanjuti rekomendasi SAKIP.



Gambar 3.10 Rapat Koordinasi pembahasan tindaklanjut Rekomendasi SAKIP di lingkungan BKPSDM Kota Blitar

Faktor pendorong:

Faktor utama pendukung kinerja sasaran ini adalah integrasi pemantauan kinerja oleh pimpinan di setiap tahapan (perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi). Selain itu, terbangunnya koordinasi yang baik dengan Inspektorat serta Bagian Organisasi dalam melakukan perbaikan berdasarkan LHE SAKIP pada BKPSDM.

Faktor penghambat:

Belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Tindaklanjut:

Pengelolaan dokumentasi SAKIP secara terpadu melalui pengunggahan data digital pada aplikasi **sakip.blitarkota.go.id** dan **senoppati.blitarkota.go.id**, serta pengarsipan salinan cetak (*hardcopy*) untuk selanjutnya diikuti dengan sosialisasi kepada

ASN BKPSDM guna memastikan seluruh rekomendasi yang telah diberikan tim SAKIP Kota Blitar ditindaklanjuti secara tepat.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025

Perbandingan Realisasi Kinerja dalam kurun waktu 2023 sampai dengan 2025 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

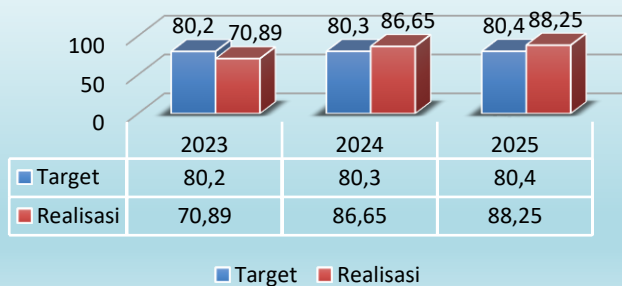
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025

No	Tujuan / Sasaran Kinerja	Indikator	Target			Realisasi			Capaian		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	80,2	80,3	80,4	70,89	86,65	88,25	88,39%	107,91%	109,76%
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	270	280	290	271,5	271,5	271,5	100,56%	96,96%	95,26%
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	13,02%	49,00%	50,00%	75,91%	87,10%	82,53%	583,03%	177,76%	165%
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A (86,35)	A (86,36)	A (86,37)	A (85,49)	A (86,47)	A (86,57)	99,00%	100,13%	100,23%

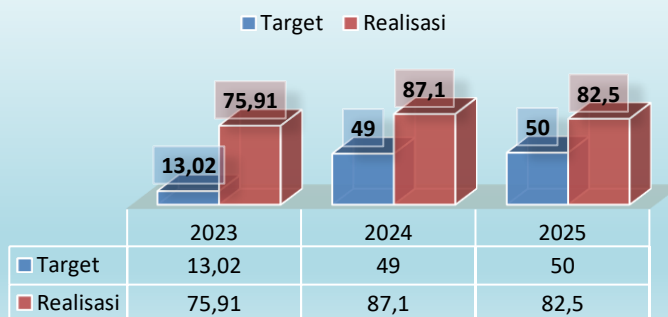
Sumber: BKPSDM, 2025

Grafik 3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025

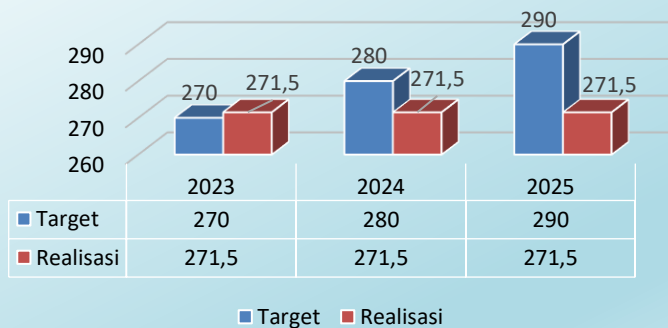
Indeks Profesionalitas ASN



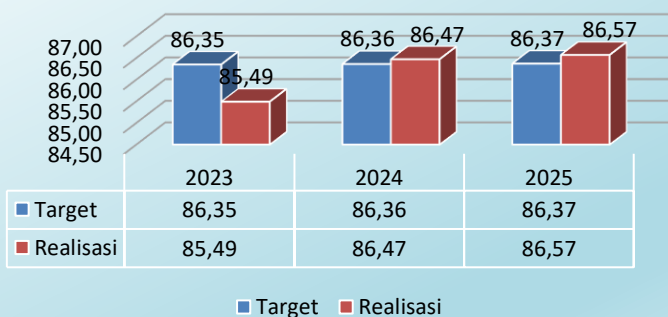
PENINGKATAN KAPASITAS ASN



Indeks Sistem Merit



Nilai SAKIP Perangkat Daerah



Dari data diagram di atas dapat dilihat secara kinerja mengalami peningkatan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu 3 (tiga) tahun, sehingga capaian dikatakan **sangat berhasil** walaupun terdapat hambatan dalam pelaksanaannya. Pencapaian tujuan yaitu **Meningkatnya Profesionalitas ASN** pada tiap tahunnya mengalami peningkatan hingga mampu melampaui target yang ditetapkan.

Untuk meningkatkan nilai Profesionalitas ASN, Inovasi yang telah dilakukan yaitu: mengintegrasikan aplikasi SMEDI dengan aplikasi SIASN BKN. Sehingga ASN Kota Blitar tidak perlu lagi upload dokumen Pengembangan Kompetensi yang melalui aplikasi SMEDI. Selain itu juga melakukan pendampingan kepada ASN terutama bagi Jabatan Fungsional yang masih bingung dalam penghitungan angka kredit. Layanan ini dilaksanakan setiap hari dengan disediakan ruangan khusus dalam pendampingan. Melakukan safari monitoring dan evaluasi ke tiap Perangkat Daerah atas capaian IP ASN serta kendala yang dihadapi.

Pada pencapaian sasaran **Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik**, capaian Indeks Sistem Merit pada akhir tahun 2025 belum dapat diperbarui secara formal disebabkan kebijakan pembubaran Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tahun 2024 selaku instansi penilai. Kondisi ini menyebabkan pengukuran masih merujuk pada hasil penilaian tahun sebelumnya, meskipun pada periode-periode terdahulu target selalu berhasil melampaui ekspektasi. Kendati terdapat kendala pada aspek penilaian eksternal, BKPSDM tetap berkomitmen melakukan perbaikan tata kelola kepegawaian secara berkelanjutan. Langkah nyata yang telah dilakukan meliputi pelaksanaan *assessment* (pada Jabatan Pelaksana, Profiling ASN BKN RI bagi Pejabat Eselon II, III, IV dan Jabatan Fungsional Ahli Muda), serta akselerasi transformasi digital melalui pengembangan aplikasi manajemen talenta. Inovasi ini diperkuat dengan

penambahan fitur-fitur layanan terintegrasi seperti: 1. Sinaga- Sistem Informasi Gaji Berkala, 2. Layar Pesona- Layanan Arsip, Persuratan dan Nota Dinas, 3 Kolabjar Asik (Kolaborasi Belajar ASN Blitar Keren), 4 Serta Aplikasi MANJALITA (Manajemen Talenta ASN Terintegrasi) guna memastikan sistem merit tetap terimplementasi secara substansial.

Pada capaian sasaran ***Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara*** dengan indikator Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN, secara konsisten melampaui target selama 3 tahun berturut-turut. Kondisi ini mendorong kenaikan target kinerja pada tahun 2025 yang disesuaikan dengan anggaran daerah. Meskipun target telah ditingkatkan, realisasi kinerja pada tahun 2025 tetap menunjukkan tren yang sangat tinggi. Hal ini dipicu oleh besarnya dukungan pengembangan kompetensi yang bersumber dari *achievement awards*, yang secara signifikan mendorong capaian kinerja organisasi. Berbagai program pengembangan seperti diklat teknis, diklat fungsional, hingga pengiriman magang ASN kini lebih banyak mendapatkan fasilitasi dari hasil penghargaan tersebut.

Demikian juga pada sasaran ***Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah*** mengalami kenaikan pencapaian nilai SAKIP. Komitmen pimpinan dan kontribusi seluruh elemen dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menindaklanjuti setiap rekomendasi yang diberikan tim Kota berpengaruh positif terhadap capaian kinerja.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d akhir Periode Renstra

Sedangkan perbandingan realisasi kinerja sampai dengan akhir Periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Tujuan dan Sasaran dengan Periode Akhir Renstra

No	Kinerja Utama/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target Akhir Renstra	Realisasi s.d 2025	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis BKN di tahun berkenaan	80,50	88,25	109,63%
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	300	271,50	90,50%
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	51,00	82,53	161,82%
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	A 86,38	A 86,57	100,21%

Untuk indikator tujuan Renstra, sudah melebihi target di tahun 2025 dan target akhir periode Renstra dengan tingkat kemajuan 109,63%. Pada Indikator Sasaran Indeks Sistem Merit capaian kinerja tahun 2025 belum memenuhi target akhir periode Renstra masih mengalami tingkat kemajuan 90,50%. Pada sasaran kinerja Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara memiliki tingkat kemajuan 161,76% jika dibandingkan dengan target akhir periode Renstra. Hal ini dikarenakan adanya penghargaan dari BPSDM Provinsi Jatim dalam Achievement

Award 2024 dengan pemberian voucher diklat dan pembelajaran bagi ASN Kota Blitar. Nilai SAKIP Perangkat Daerah memiliki tingkat kemajuan 100,21% jika disandingkan dengan target akhir periode Renstra.

Adapun faktor keberhasilan kinerja organisasi sampai dengan akhir periode Renstra pada pencapaian misi ke 5 Walikota Blitar untuk mewujudkan peningkatan Tata Kelola yang Baik dan Bersih Berbasis Teknologi Informasi utamanya pada pelayanan digital kepegawaian melalui pemanfaatan Teknologi Informasi serta dengan adanya dukungan Corporate University, dukungan layanan digital dengan kolaborasi dengan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Blitar, kolaborasi dengan seluruh Perangkat Daerah, kolaborasi dengan BKPSDM Provinsi Jatim, serta peningkatan kompetensi ASN yang sejalan dengan tema pembangunan dan capaian misi Walikota.

Selain hal tersebut, Selama tahun 2025 BKPSDM Kota Blitar terus melakukan Pengembangan Inovasi dan Aplikasi. Diantaranya yaitu, penerapan aplikasi MANJALITA (Manajemen Talenta ASN Terintegrasi) dimana ASN Kota Blitar dapat mengetahui sejauh mana perkembangan talenta masing-masing individu. Melakukan pengintegrasian aplikasi SIKOI yang langsung terintegrasi dengan aplikasi SIASN BKN. Pelaksanaan pendampingan kepada ASN terutama bagi Jabatan Fungsional yang masih bingung dalam penghitungan angka kredit, serta Melakukan safari monitoring dan evaluasi ke tiap Perangkat Daerah atas capaian IP ASN dan kendala yang dihadapi.

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Realisasi Nasional dalam hal ini disandingkan dengan Badan Kepegawaian Negara, membandingkan pula dengan BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Dumai Provinsi Riau sebagai berikut:

Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar

Uraian	BKN		BKPSDM Kota Dumai		BKPSDM Kota Kediri		BKPSDM Kota Blitar	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
IP ASN	80	81,71	72,00	81,60	90,07	90,35	80,40	88,25
Indeks Sistem Merit	380	380	255	279	310	306	290	271,50
Nilai SAKIP	85	68,82	71,80	75,70	87,00	84,90	86,37	86,57

Selaras dengan transisi BKN ke platform **ASN Digital Satu Pintu**, BKPSDM Kota Blitar menghadirkan "**SIKOI**" (Sistem Informasi Kepegawaian Online Terintegrasi) sebagai jawaban atas tuntutan pelayanan yang cepat dan transparan. Inovasi ini setara dengan aplikasi "**PKT**" (Pelayanan Kepegawaian Terpadu) milik Kota Kediri, jauh lebih mandiri dibandingkan Kota Dumai yang masih bergantung sepenuhnya pada aplikasi *SIMPEGNAS BKN*.

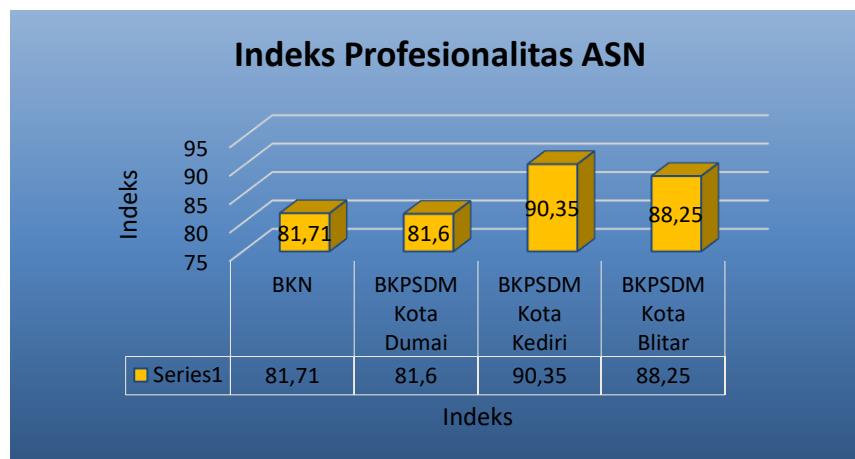
Dalam hal pemetaan karier, Pemerintah Kota Blitar berupaya melakukan pemetaan penempatan ASN didasarkan pada kualifikasi dan kinerja secara objektif melalui aplikasi "**MANJALITA**" (Manajemen Talenta ASN Terintegrasi). Aplikasi ini bersaing dengan aplikasi "**Element**" dari Kota Kediri. Selaras dengan program **Profiling ASN (Pro ASN)** dari BKN Pusat yang mengutamakan pemetaan potensi digital tanpa biaya (Zero Cost). Penggunaan fitur **E-Formasi** dan **E-Kinerja** di Kota Blitar memastikan data manajemen talenta daerah selalu mutakhir dengan database nasional.

Untuk pengembangan kompetensi, BKPSDM Kota Blitar meluncurkan aplikasi Webinar "**Kolabjar Asik**" dalam mengatasi terbatasnya anggaran pelatihan konvensional. Platform ini serupa dengan aplikasi "**Lentera Mapan**" dari Kota Kediri dalam menyediakan akses pengembangan kompetensi.

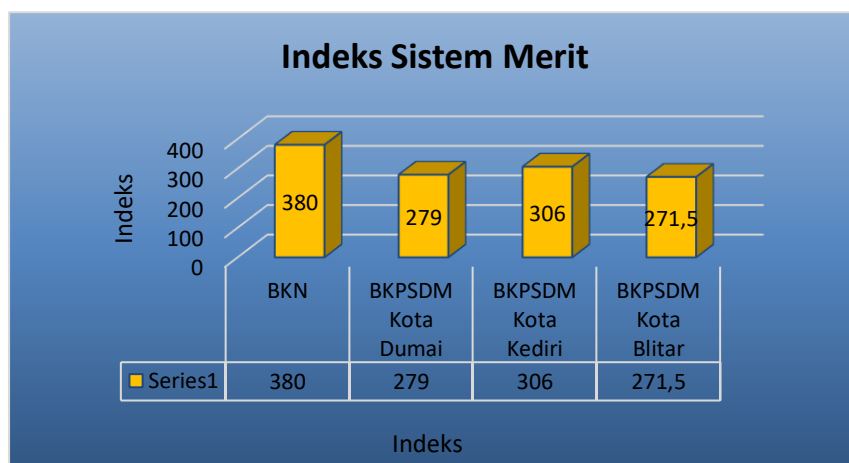
BKPSDM Kota Blitar mengintegrasikan sistem keamanan berlapis pada seluruh fitur layanan digitalnya guna melindungi kerahasiaan data pribadi dan dokumen negara milik ASN, dengan Mengikuti standar keamanan **BKN** yang mewajibkan **MFA (Multi-Factor Authentication)**.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada Indeks Profesionalitas ASN terealisasi 88,25 lebih tinggi jika dibandingkan dengan capaian BKN, dan BKPSDM kota Dumai. Namun capaian Sistem Merit realisasi BKPSDM Kota Blitar paling rendah yaitu sebesar 271,51. Implementasi SAKIP BKPSDM Kota Blitar adalah tertinggi jika dibandingkan capaian BKN, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Dumai. Pada indikator Indeks Sistem Merit BKPSDM Kota Blitar terealisasi paling rendah, dikarenakan menggunakan dasar penilaian tahun 2023.

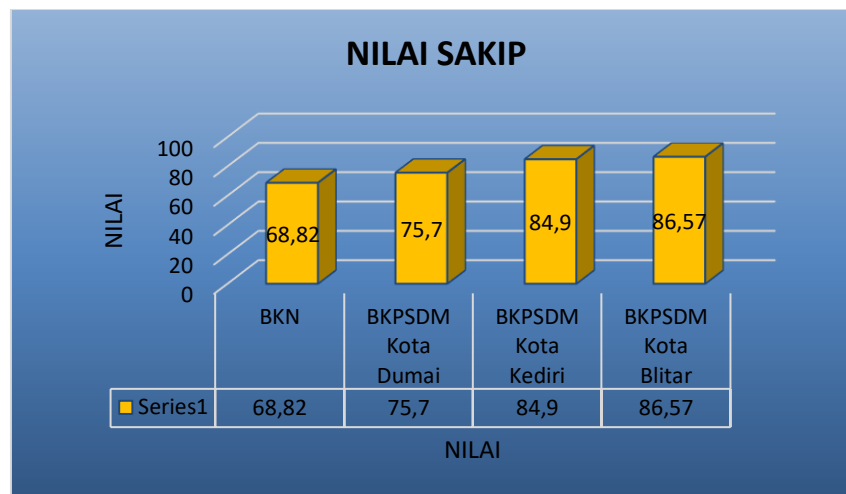
Grafik 3.4 Indeks Profesionalitas ASN BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar



Grafik 3.5 Indeks Sistem Merit BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar



Grafik 3.6 Nilai SAKIP BKN, BKPSDM Kota Dumai, BKPSDM Kota Kediri dan BKPSDM Kota Blitar



3.2 Akuntabilitas Keuangan (*Cost per Outcome*)

Dalam menjalankan kinerja yang menjadi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan tahun 2025 merealisasikannya melalui program dan kegiatan dengan dukungan anggaran senilai Rp.13.179.415.807,00 dengan pembagian sebagai berikut:

1. Belanja Operasi = Rp.12.556.314.156,00
2. Belanja Modal = Rp. 293.101.651,00

Pelaksanaan Program dan Kegiatan selama tahun 2025 telah dilaksanakan sesuai mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan dengan alokasi selengkapanya sebagai berikut:

Tabel 3.7 Anggaran Tahun 2025

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8.022.959.282	7.578.728.885	94,48%
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.865.500	8.518.358	96,08%

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.901.000	5.791.108	98,14%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.964.500	2.727.250	92,00%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.341.302.282	6.922.961.176	94,30%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.339.502.282	6.921.161.176	94,30%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	1.800.000	1.800.000	100,00%
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	59.612.300	54.346.385	91,17%
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	6.300.000	4.721.385	74,94%
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	50.112.300	46.645.000	93,08%
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	3.200.000	2.980.000	93,13%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	273.278.600	267.541.977	97,90%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	23.822.900	23.643.803	99,25%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	5.983.800	5.699.983	95,26%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	40.400.000	39.513.000	97,80%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.400.000	14.328.014	99,50%
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.350.000	2.730.000	81,49%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	184.891.900	181.236.457	98,02%
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	430.000	390.720	90,87%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	166.651.200	158.297.100	94,99%
Pengadaan Mebel	78.161.000	74.159.100	94,88%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	88.490.200	84.138.000	95,08%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	106.134.000	104.721.141	98,67%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	106.134.000	104.721.141	98,67%

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
Kantor			
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	67.115.400	63.342.748	94,38%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	46.708.400	43.167.854	92,42%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	20.407.000	20.174.894	98,86%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.849.991.100	2.393.803.209	83,99%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	869.570.600	842.048.037	96,83%
Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	212.096.700	202.562.182	95,50%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	14.978.000	13.889.405	92,73%
Fasilitas Lembaga Profesi ASN	400.000.000	400.000.000	100%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	242.495.900	225.596.450	93,03%
Mutasi dan Promosi ASN	523.210.700	135.951.100	25,98%
Pengelolaan Mutasi ASN	523.210.700	135.951.100	25,98%
Pengembangan Kompetensi ASN	135.735.500	121.763.500	89,71%
Pengelolaan Assessment Center	135.735.500	121.763.500	89,71%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.321.474.300	1.294.040.572	97,92%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.328.700	21.190.058	83,66%
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	1.271.442.100	1.249.079.565	98,24%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24.703.500	23.770.949	96,23%
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.306.465.425	2.128.421.479	92,28%
Pengembangan Kompetensi Teknis	598.222.500	519.708.927	88,20%

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	2.504.500	2.130.150	85,05%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	562.172.200	493.973.599	87,87%
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	24.545.800	23.605.178	96,17%
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.717.242.925	1.608.712.552	93,68%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.717.242.925	1.608.712.552	93,68%
Jumlah	13.179.415.807	12.101.953.573	91,82%

Dari tabel di atas, realisasi anggaran secara keseluruhan senilai Rp.12.101.953.573,00 atau sebesar 91,82%. Untuk mengetahui tingkat efisiensi perlu membandingkan dengan realisasi kinerja pada tiap sasaran.

3.2.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran perlu didukung dengan alokasi anggaran yang memadai. Pembagian alokasi anggaran per sasaran pembangunan sebagai berikut:

Tabel 3.8 Alokasi Anggaran Per Tujuan/Sasaran

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Anggaran Rp.	% Anggaran
A	Meningkatnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN		
1		Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	2.849.991.100	21,63%
2		Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	2.306.465.425	17,50%
B	Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	8.022.959.282	60,87%

Anggaran per Sasaran dialokasikan sesuai dengan prioritas pembangunan yang akan diturunkan dalam masing-masing program sebagai berikut:

Tabel 3.9 Alokasi Anggaran Per Program

No	Sasaran	Program	Indikator Kinerja	Anggaran Rp.	% Anggaran
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Program Kepegawaian Daerah	1. Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	2.849.991.100	21,63%
			2. Persentase data kepegawaian yang valid		
			3. Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi		
			4. Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80		
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	2.306.465.425	17,50%
			2. Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi		
			3. Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi		
3	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	8.022.959.282	60,87%

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 (tiga) sasaran yang masing – masing sasaran diturunkan pada satu program. Alokasi Anggaran pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terlihat sangat besar karena didalamnya terdapat alokasi anggaran untuk pembayaran gaji Pegawai Tidak Tetap se Kota Blitar yaitu sebanyak 52 (lima puluh dua) orang, namun unit kerja penempatannya terbagi ke seluruh Perangkat Daerah.

3.2.2 Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Pencapaian Kinerja dan Anggaran selama tahun 2025 secara rinci terdapat pada tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10 Capaian Kinerja dan Anggaran Tujuan, Sasaran dan Program

Tujuan/Sasaran/Program	Indikator Kinerja	Kinerja				Anggaran		
		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
Tujuan: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	80,40	88,25	109,76%			
Sasaran 1 : Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Indeks	290	271,50	93,62%	2.849.991.100	2.393.803.209	83,99%
Program : Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	%	67	75,48	112,65%	2.849.991.100	2.393.803.209	83,99%
	Persentase data kepegawaian yang valid	%	73	73,89	101,22%			
	Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	%	91,38	100	107,10%			
	Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	%	93,06	99,79	107,23%			
Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	%	50,00	82,53	165%	2.306.465.425	2.128.421.479	92,28%
Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	%	96,80	100	103,30%	2.306.465.425	2.128.421.479	92,28%
	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	%	48,21	61,56	127,69%			
	Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	%	48,74	43,13	88,49%			
Tujuan: Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah								
Sasaran 3: Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	A (86,37)	A (86,57)	100,23	8.022.959.282	7.578.728.885	94,48%
Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	indeks	83,75	93,53	111,68%	8.022.959.282	7.578.728.885	94,48%

Realisasi Anggaran pada sasaran meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik terealisasi paling rendah, pada sasaran ini beberapa anggaran yang dipersiapkan untuk pencapaian kinerja yang berkaitan dengan kebijakan instansi di atasnya, seperti Pengadaan Pegawai dengan Fasilitas Seleksi CASN dan Penempatan ASN berkaitan dengan Pelantikan Pegawai, sangat bergantung pada kebijakan BKN, KemenPAN RB dan Kemendagri. Namun secara kinerja secara keseluruhan tercapai secara baik.

3.2.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi merupakan pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh entitas. Jika output yang dihasilkan entitas lebih besar dibandingkan dengan input yang diterima entitas, maka entitas tersebut dikatakan efisien. Makin besar output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan, maka semakin efisien suatu entitas.

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

1. Rasio Ekonomi, merupakan nilai perbandingan antara realisasi anggaran belanja dibandingkan dengan rencana anggaran belanja, dengan formula sebagai berikut:

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

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

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

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

Tabel 3.11 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No.	Kinerja Utama/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi	Ket
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	109,76	91,80	1,19	Efisien
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	93,62	83,99	1,11	Efisien
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	165	92,28	1,79	Efisien
4	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100,23	94,48	1,06	Efisien

Analisis efisiensi penggunaan Sumber Daya:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,19 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 109,76% membutuhkan 91,80% anggaran. Hal ini dikarenakan adanya inovasi berupa “PEKAN KOLABJAR ASIK”. Dimana dengan pekan kolabjar asik, pengembangan kompetensi bagi ASN Kota Blitar sebesar 20 JP dapat terpenuhi. Selain itu, dengan adanya pembentukan PIC dan pelaksanaan Monev ke beberapa OPD berhasil membantu

peningkatan pada indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN mencapai target kinerja.

2. Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian sesuai dengan Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian yang baik

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,11 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 93,62% membutuhkan 83,99% anggaran. Hal ini dikarenakan pada indikator kinerja Indeks Sistem Merit, pemanfaatan inovasi berupa aplikasi MANJALITA (Manajemen Talenta ASN Terintegrasi) membawa pengaruh dalam kemudahan ASN Kota Blitar dalam pengelolaan system merit yang telah terintegrasi dengan BKN.

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,79 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 165% membutuhkan 92,28% anggaran. Hal ini dikarenakan pada indikator kinerja Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN telah mencapai target kinerja. Salah satu peningkatan capaian kinerja persentase ASN yang mengikuti diklat adalah adanya Achievement Award berupa voucher Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur.

3. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,06 dan dapat dikatakan **efisien** karena untuk mencapai kinerja sebesar 100,23% membutuhkan 94,48% anggaran. Hal ini dikarenakan pada indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah telah mencapai target kinerja.

Dari tabel diatas, disimpulkan bahwa secara keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025 terjadi efisiensi anggaran. Faktor yang mempengaruhi nilai efisiensi pelaksanaan anggaran tersebut adalah persentase realisasi capaian kinerja dan persentase realisasi

anggaran. Realisasi capaian kinerja yang tinggi dan realisasi anggaran yang rendah akan diperoleh pelaksanaan anggaran yang efisien.

3.3 Prestasi/Penghargaan

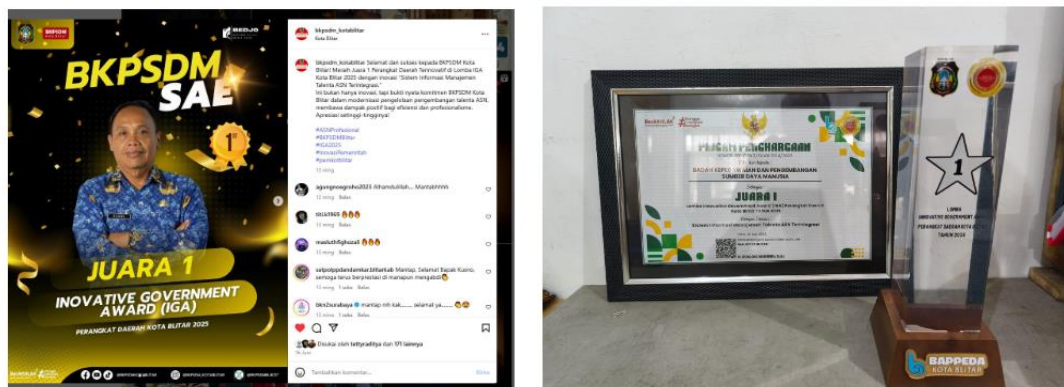
Kegiatan Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota telah menghasilkan beberapa prestasi dan penghargaan, diantaranya:

1. Pemerintah Kota Blitar memperoleh terbaik I dalam kategori Instansi Pemerintah dalam penuntasan Disparitas Data dan Instansi Pemerintah dengan layanan Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) Terbaik tahun 2025 yang diserahkan di Jakarta, 24 Juli 2025;



Gambar 3.10 Instansi Pemerintah dalam penuntasan Disparitas Data.

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota memperoleh juara I dalam penilaian Innovative Government Award (IGA) tahun 2025;



BAB IV berisi:

4.1 Kesimpulan

4.2 Langkah Perbaikan

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2021 – 2026. Di dalamnya diuraikan tentang capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar pada tahun 2025.

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Secara rinci pencapaian sasaran terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Pencapaian Kinerja BKPSDM Kota Blitar Tahun 2025

Tujuan	Sasaran	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Efisiensi
<i>Meningkatnya Profesionalitas ASN</i>		80,40	88,25	109,76%	91,80%	1,19 (Efisien)
	<i>Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik</i>	290	271,50	93,62%	83,99%	1,11 (Efisien)

	<i>Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara</i>	50%	82,53%	165%	92,28%	1,79 (Efisien)
<i>Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah</i>	<i>Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah</i>	86,37	86,57	100,23%	94,48%	1,06 (Efisien)

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah memenuhi target. Namun, beberapa aspek tetap memerlukan evaluasi guna mengoptimalkan kinerja BKPSDM Kota Blitar ke depan.

4.2 Langkah Perbaikan

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

Tabel 4.1 Langkah Perbaikan

No	Tujuan/Sasaran	Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
					2026	Perubahan 2026	2027
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	1). Pemahaman teknis yang terbatas bagi Tim Kerja dan <i>Person in Charge</i> (PIC) terkait fitur-fitur pada aplikasi SIASN, khususnya dalam mekanisme pemutakhiran data Indeks Profesionalitas (IP) ASN; 2). Rendahnya motivasi dan partisipasi ASN dalam menempuh jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi guna mendukung peningkatan kualifikasi individu; 3). Dokumen pengembangan kompetensi yang diunggah pada aplikasi SIASN	Pemberian pembekalan bagi Tim Kerja dan Person in Charge (PIC) pada aplikasi SIASN untuk meningkatkan pemahaman teknis terkait pemutakhiran data Indeks Profesionalitas (IP) ASN, yang didukung dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara periodik.	Program : Kepegawaian Daerah	√		√
				Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
				Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			

No	Tujuan/Sasaran	Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
					2026	Perubahan 2026	2027
		tidak sesuai yang mengakibatkan terhambatnya proses verifikasi.					
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Implementasi manajemen talenta (MANJALITA) pada aplikasi siKoi belum berjalan maksimal meskipun telah dilakukan sosialisasi dan penyediaan fitur.	Melaksanakan Bimbingan Teknis (Bimtek) khusus bagi pengelola kepegawaian di setiap OPD guna memberikan pemahaman terkait mekanisme dan implementasi sistem merit secara mendalam.	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	√		√
				Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis			
				Sub Kegiatan: Pengelolaan Assessment Center			
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	1) Alokasi anggaran yang terbatas untuk pemenuhan target pengembangan kompetensi teknis dan bersertifikasi.	1) Mengimplementasikan secara penuh Perwali Blitar No. 35 Tahun 2023 dengan mengalihkan metode pembelajaran klasikal ke non-klasikal (coaching, mentoring, self-learning).	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	√	√	√
				Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN			
		2) Belum tersedianya dokumen <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) sehingga program pelatihan belum selaras dengan kebutuhan organisasi.	2) Menyusun dokumen <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) sebagai panduan strategi pembelajaran terintegrasi dan penyesuaian kebutuhan organisasi.	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
				Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	√	√	
4	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan dalam meningkatkan efektivitas dan	Pengelolaan dokumentasi SAKIP secara terpadu melalui aplikasi digital (sakip dan senoppati), pengarsipan hardcopy, serta sosialisasi kepada ASN guna memastikan	Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis	√	√	√
				Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
				Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	√	√	√
				Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			

No	Tujuan/Sasaran	Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut	Pemetaan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Timeline		
					2026	Perubahan 2026	2027
		efisiensi organisasi.	tindak lanjut rekomendasi tim SAKIP.	Sub Kegiatan: Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			

Lampiran-Lampiran

- A Matrik Rencana Strategis BKPSDM 2021-2026
- B Rencana Kinerja Tahunan 2025
- C Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
- D Pengukuran Kinerja Tahun 2025

MATRIK RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

VISI : Kota Blitar KEREN, Unggul, Makmur dan Bermartabat

MISI ke 5 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih Berbasis Teknologi Informasi

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Data Awal		Target Kinerja Tujuan / Sasaran			Kondisi Akhir Periode Renstra
							2021	2022	2024	2025	2026	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai indeks yang menunjukkan kualitas profesionalitas ASN berdasarkan nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis BKN di tahun berkenaan	Nilai	78,58	53,88	80,30	80,40	80,50	80,50
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit ASN. Penilaian dilakukan dengan memonitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	Indeks	208	262	280	290	300	300

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Data Awal		Target Kinerja Tujuan / Sasaran			Kondisi Akhir Periode Renstra
							2021	2022	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari peningkatan kapasitas ASN adalah agar para individu dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan agar pembangunan tertata dengan baik.	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$	%	39,95%	49,00%	49,00%	50,00%	51,00%	51,00%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Penerapan implementasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	Nilai	A (86,39)	A (85,16)	A (86,36)	A (86,37)	A (86,38)	A (86,38)

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) PERUBAHAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR
TAHUN 2025

SASARAN PD			PROGRAM				KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
URAIAN SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	URAIAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	URAIAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
MENINGKATNYA KINERJA PERANGKAT DAERAH	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	A (86,37)	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83.75	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	100%	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 dokumen	Rp 5.901.000,00
										Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	8 laporan	Rp 2.964.500,00
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	100%	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN	98 orang/bulan	Rp 7.489.105.702,00
										Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	12 laporan	Rp 1.800.000,00
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	100%	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	2 paket	Rp 6.300.000,00
										Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 orang	Rp 50.112.300,00
										Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	40 orang	Rp 3.200.000,00
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	100%	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3 paket	Rp 23.822.900,00
										Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	Rp 5.983.800,00
										Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	25 paket	Rp 40.400.000,00
										Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	Rp 14.400.000,00
										penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	24 dokumen	Rp 3.350.000,00
										penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	48 Laporan	Rp 184.891.900,00
										Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 dokumen	Rp 430.000,00
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Prosentase Pemenuhan pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	Pengadaan Mebel	Jumlah Unit mebel yang Disediakan	5 unit	Rp 78.161.000,00
										pengadaan peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	11 unit	Rp 72.149.700,00

SASARAN PD			PROGRAM				KEGIATAN			SUB KEGIATAN							
URAIAN SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	URAIAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	URAIAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	100%	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	Rp 106.134.000,00				
							Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	100%	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	10 unit	Rp 46.708.400,00				
										Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	62 unit	Rp 20.407.000,00				
MENINGKATNYA TATA KELOLA KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG BAIK	Indeks Sistem Merit	290	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya Sistem Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	67,00%		Persentase Usulan Formasi yang disetujui	100%	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK pada tahun berkenaan	2 Dokumen	Rp 263.392.500,00				
								Persentase Layanan Pensiun Tepat Waktu	95%	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	Rp 14.978.000,00				
					Persentase data kepegawaian yang valid	73,00%	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	persentase data kepegawaian yang dikelola	20%	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	Rp 400.000.000,00				
										Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	12 Dokumen	Rp 242.495.900,00				
					Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,38%	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan	70%	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	Rp 498.818.700,00				
							Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	12 Dokumen	Rp 135.735.500,00				
					Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80					93,06%	Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP yang diverifikasi	94,56%	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	Rp 25.328.700,00
														Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	Rp 905.275.380,00
														Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	Rp 24.703.500,00

SASARAN PD			PROGRAM				KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
URAIAN SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	URAIAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	URAIAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
MENINGKATNYA KOMPETENSI ASN	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	49,50%	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,80%	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1,20%	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	12 dokumen	Rp 2.504.500,00
					Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21%	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1,20%	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	1.050 Orang	Rp 562.172.200,00
					Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	250 dokumen	Rp 24.545.800,00	
					Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74%	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	10,00%	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 laporan	Rp 1.717.242.925,00
JUMLAH												Rp	12.973.415.821

Blitar, 3 Januari 2025
Mengetahui,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KUSNO, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19670722 199202 1 002

**RENCANA AKSI PENCAPAIAN KINERJA BKPSDM
KOTA BLITAR TAHUN 2025**

No	Kategori Utama/Subsistem/ Rencanan Studi Kerja	Indikator Kinerja	Target Tahunan 2023	Rencana Aksi Bulanan	Output		Target Aksi Bulanan												Jumlah target aksi	Jumlah Anggaran Per Aksi (Rp)	Capaian Realisasi Anggaran Per Aksi (Rp)	Unit/Batas Kerja Pelaksanaan				
							Januari	Februari	Maret	April	Mai	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember				Koordinator	Pelaksana			
					Batasan	Indikator	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Juli	sekitan						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,4	Mengkoordinasikan pencapaian pengukuran (Indeks Profesionalitas ASN	Laporan	Jumlah Laporan pencapaian data Indeks Profesionalitas ASN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	Meningkatnya kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A (86,37)	Menetapkan dokumen perencanaan kinerja perangkat daerah	Dokumen	Jumlah dokumen perencanaan kinerja perangkat daerah yang disusun	3	DPA 2025 RKBMD RENA KSI	2	Dokumen RUP PK RKT	1	PPRG				2	Renja 2025 Renja Perubahan	1	Renstra	2	DPA 2025 PK Perubahan	1	PK Perubahan		12	
				Menetapkan dokumen pengukuran, laporan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Laporan	Jumlah dokumen pengukuran kinerja perangkat daerah yang disusun	2	laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	4	Data pendukung LPPD Data pendukung UKPD laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	4	UKJP UKPJ laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	4	Monev Renastri Evaluasi RKPD laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	2	laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	2	laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	4	Monev Renastri Evaluasi RKPD laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	3	Frast laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	5	Monev Renastri Evaluasi RKPD SKM Semester II laporan administrasi umum laporan fasilitas administrasi kepegawaian	39	
				Jumlah Laporan Kepuasan Pengguna Layanan																						
3	Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	200	Menetapkan Dokumen Rencana Kebutuhan dan Fasilitas Pelaksanaan Pengadaan ASN	dokumen	Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan dan Fasilitas Pelaksanaan Pengadaan ASN di tahun berkenaan	1	Dokumen usul kebutuhan														1	Dokumen fasilitas pengadaan ASN	2	dokumen	523.385.388
				Mengkoordinasikan pencapaian peningkatan kualitas layanan yang terintegrasi	Laporan	Jumlah laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	- Laporan kualitas data terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	1	Laporan layanan kepegawaian terintegrasi	4	- Laporan layanan kepegawaian terintegrasi - laporan fasilitas kepegawaian	15	Laporan
				Menetapkan laporan pelaksanaan manajemen kinerja	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan manajemen kinerja pegawai	1	Jumlah laporan monev hasil penilaian kinerja tahunan 2024				1	Jumlah laporan pengelolaan kinerja ASN tribulan II	1	Jumlah laporan pengelolaan kinerja ASN tribulan III					1	Jumlah laporan pengelolaan kinerja ASN tribulan IV	1	Jumlah laporan pengelolaan kinerja ASN tribulan V	5	Jumlah laporan pelaksanaan manajemen kinerja pegawai	79.879.190
				Menetapkan dokumen penempatan ASN sesuai kompetensi	SK	Jumlah SK Penempatan ASN										100	SK Penempatan ASN					100	SK Penempatan ASN	200	SK	366.978.860
				menetapkan laporan pelaksanaan manajemen karir	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan manajemen karir									1	laporan pelaksanaan manajemen karir						1	laporan pelaksanaan manajemen karir	2	Laporan	128.836.200
4	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	48,50%	menetapkan laporan pengembangan kompetensi	Laporan	Jumlah Laporan pengembangan kompetensi									1	Laporan pengembangan kompetensi						1	Laporan pengembangan kompetensi	2	Laporan	2.183.322.400

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR**



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 : IKA HADI WIJAYA, S.H, M.H

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SYAUQUL MUHIBBIN, S.H.I.

Jabatan : Walikota Blitar

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 20 Oktober 2025

Walikota Blitar,

SYAUQUL MUHIBBIN, S.H.I.

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar

IKA HADI WIJAYA, S.H, M.H
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 197912102006041008

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

No Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1 Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	80.40 (Nilai)
2 Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	86.37 (Nilai)
3 Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	290.00 (Indeks)
4 Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	50.00 (%)

No Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2,849,991,100.00	Pendapatan Bagi Hasil
2 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,306,465,425.00	Pendapatan Bagi Hasil
3 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8,022,959,282.00	Dana Alokasi Umum (DAU), Pendapatan Bagi Hasil

Blitar, 20 Oktober 2025

Wakil Kota Blitar,

SYAUFUL MUHIBBIN, S.H.I.

Pt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

IKA HADI WIJAYA, S.H, M.H
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 197912102006041008

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR**



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 : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**



Blitar, 20 Oktober 2025
**Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**

IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83.75 indeks

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8,022,959,282.00	Dana Alokasi Umum (DAU), Pendapatan Bagi Hasil
Total:		8,022,959,282.00	

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

Blitar, 20 Oktober 2025
**Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**

IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN PENILAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR**



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 : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**



Blitar, 20 Oktober 2025
**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan
Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**

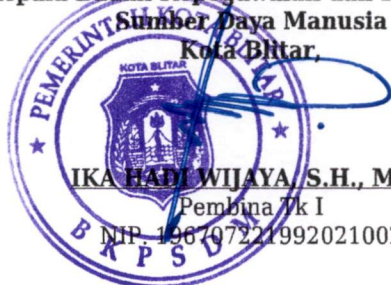

NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN PENILAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan	67 %
2	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase data kepegawaian yang valid	73 %
3	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja minimal 80	93.06 %

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2,849,991,100.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		2,849,991,100.00	

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 196707221992021002

Blitar, 20 Oktober 2025

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan
Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**

NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BIDANG MUTASI, PROMOSI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR**



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 : **ANDY SETIAWAN, S.E.**
Jabatan : **Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**



Blitar, 20 Oktober 2025
**Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan
Kompetensi
Kota Blitar,**

ANDY SETIAWAN, S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIDANG MUTASI, PROMOSI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91.38 %
2	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48.21 %
3	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48.74 %
4	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96.80 %

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2,849,991,100.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,306,465,425.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		5,156,456,525.00	

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar,**



Blitar, 20 Oktober 2025
**Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan
Kompetensi
Kota Blitar,**

ANDY SETIAWAN, S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN**



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 : **Titik Supriyati**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan**
Selanjutnya disebut pihak pertama

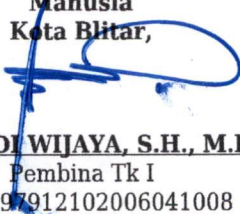
Nama : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 20 Oktober 2025

**Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kota Blitar,**


IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

**Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan
Kota Blitar,**


Titik Supriyati
Penata Tingkat I
NIP. 196904131992022002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terlaksananya administrasi keuangan perangkat daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	100 %
1	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	93 Orang/bulan
2	Tersedianya laporan keuangan bulanan/ triwulanan/ semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	12 Laporan
B	Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah	Persentase keseterdiaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	100 %
3	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3 Paket
4	Tersedianya peralatan rumah tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket
5	Tersedianya bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	39 Paket
6	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket
7	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	14 Dokumen
8	Terlaksananya penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	48 Laporan
9	Terlaksananya penatausahaan arsip	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen
C	Terlaksananya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase pengadaan BMD penunjang urusan sesuai kebutuhan	100 %
10	Tersedianya paket pengadaan mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	6 Unit
11	Tersedianya unit peralatan mesin lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 Unit
D	Terlaksananya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	100 %
12	Tersedianya jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan
E	Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase BMD yang terpelihara sesuai standar	100 %
13	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perijinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	10 Unit
14	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	52 Unit

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7,341,302,282.00	Dana Alokasi Umum (DAU), Pendapatan Bagi Hasil
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7,339,502,282.00	Dana Alokasi Umum (DAU)
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	1,800,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
B	Administrasi Umum Perangkat Daerah	273,278,600.00	Pendapatan Bagi Hasil
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	23,822,900.00	Pendapatan Bagi Hasil
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	5,983,800.00	Pendapatan Bagi Hasil
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	40,400,000.00	Pendapatan Bagi Hasil

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14,400,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,350,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	184,891,900.00	Pendapatan Bagi Hasil
9	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	430,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
C	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	166,651,200.00	Pendapatan Bagi Hasil
10	Pengadaan Mebel	78,161,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
11	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	88,490,200.00	Pendapatan Bagi Hasil
D	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	106,134,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
12	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	106,134,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
E	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	67,115,400.00	Pendapatan Bagi Hasil
13	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	46,708,400.00	Pendapatan Bagi Hasil
14	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	20,407,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		7,954,481,482.00	

Blitar, 20 Oktober 2025

Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan
Kota Blitar,

Manusia
Kota Blitar,

IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.

Pembina Tk I

NIP. 197912102006041008



Titik Supriyati

Penata Tingkat I

NIP. 196904131992022002

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN KEPEGAWAIAN**



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 : **Tiffany Yase, S.STP.**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Program dan Kepegawaian**
Selanjutnya disebut pihak pertama

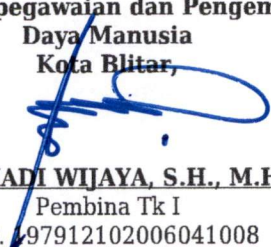
Nama : **IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

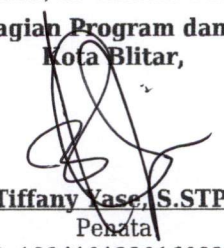
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Blitar, 20 Oktober 2025

**Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kota Blitar,**


IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

**Kepala Sub Bagian Program dan Kepegawaian
Kota Blitar,**


Tiffany Yase, S.STP.
Penata
NIP. 199410122016092001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN KEPEGAWAIAN

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	100 %
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dokumen
2	Tersediannya laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	8 Laporan
B	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	100 %
3	Tersedianya Pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket
4	Terlaksananya sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	40 Orang
5	Terlaksananya kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40 Orang

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8,865,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5,901,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2,964,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
B	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	59,612,300.00	Pendapatan Bagi Hasil
3	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	6,300,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
4	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	50,112,300.00	Pendapatan Bagi Hasil
5	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	3,200,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		68,477,800.00	

Blitar, 20 Oktober 2025

Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar,

IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tk I
NIP. 197912102006041008

Kepala Sub Bagian Program dan Kepegawaian Kota Blitar,

Tiffany Yase, S.STP.
Penata
NIP. 199410122016092001

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM AHLI MUDA**



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:

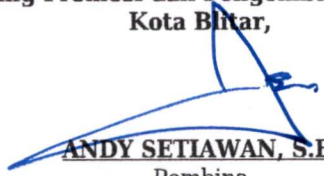
Nama : **Indah Istriani, S.E**
Jabatan : **Analisis SDM ahli Muda**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ANDY SETIAWAN, S.E.**
Jabatan : **Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

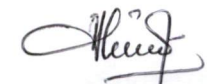
PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

**Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,**


ANDY SETIAWAN, S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025
**Analisis SDM ahli Muda
Kota Blitar,**


Indah Istriani, S.E
Penata Tingkat I
NIP. 198311182009022003

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM AHLI MUDA

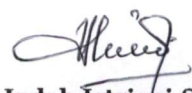
No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terpenuhinya ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural	1.20 %
1	Terlaksananya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1050 Orang
B	Terpenuhinya sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional bagi ASN	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	12 %
2	Terselenggaranya pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Pengembangan Kompetensi Teknis	589,222,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat	562,172,200.00	Pendapatan Bagi Hasil
B	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,717,242,925.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,717,242,925.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		2,279,415,125.00	

Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,


ANDY SETIAWAN, S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025
Analisis SDM ahli Muda
Kota Blitar,


Indah Istrian, S.E
Penata Tingkat I
NIP. 198311182009022003

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**



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 : **Trisnani Widiyasari, S.Sos**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ANDY SETIAWAN, S.E.**
Jabatan : **Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,**


ANDY SETIAWAN, S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025
**Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,**

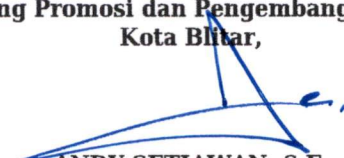

Trisnani Widiyasari, S.Sos
Penata Tingkat I
NIP. 198206172009012004

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

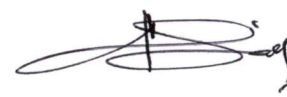
No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terlaksananya pengelolaan talent pool ASN	Persentase talent pool ASN yang dikelola	10 %
1	Terlaksananya penyusunan dokumen pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	12 Dokumen
B	Terpenuhinya ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan sosio kultural	1.20 %
2	Terlaksananya penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	12 Dokumen
3	Terlaksananya pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan U	250 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Pengembangan Kompetensi ASN	135,735,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Pengelolaan Assessment Center	135,735,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
B	Pengembangan Kompetensi Teknis	589,222,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah	2,504,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
3	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Admini	24,545,800.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		162,785,800.00	

Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,


ANDY SETIAWAN, S.E.
 Pembina
 NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,


Trisnani Widiasari, S.Sos
 Penata Tingkat I
 NIP. 198206172009012004

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM AHLI MUDA**



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:

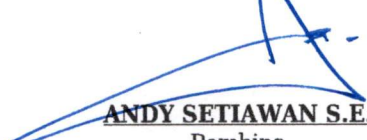
Nama : **Agung Wijayanto, S.E.,M.M.**
Jabatan : **Analisis SDM Ahli Muda**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ANDY SETIAWAN S.E.**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

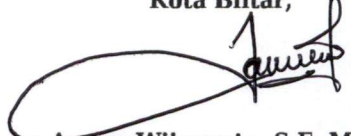
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,**


ANDY SETIAWAN S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025

**Analisis SDM Ahli Muda
Kota Blitar,**


Agung Wijayanto, S.E.,M.M.
Penata
NIP. 198012152008011011

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM AHLI MUDA

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terpenuhinya Persentase ASN yang ditempatkan	Persentase ASN yang ditempatkan	70 %
1	Terlaksananya mutasi ASN yang meliputi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Mutasi dan Promosi ASN	523,210,700.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Pengelolaan Mutasi ASN	523,210,700.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		523,210,700.00	

Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi
Kota Blitar,


ANDY SETIAWAN S.E.
Pembina
NIP. 197604072009011003

Blitar, 20 Oktober 2025
Analisis SDM Ahli Muda
Kota Blitar,


Agung Wijayanto, S.E., M.M.
Penata
NIP. 198012152008011011

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN**



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 : **Adityawan Dwi Sasmita, S.M**
Jabatan : **Penelaah Teknis Kebijakan**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**

NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025

**Penelaah Teknis Kebijakan
Kota Blitar,**

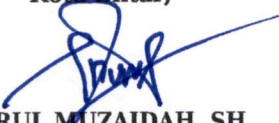
Adityawan Dwi Sasmita, S.M
Penata Muda
NIP. 199112022020121010

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terverifikasinya SKP ASN	Persentase SKP yang diverifikasi	94.56 %
1	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,321,474,300.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25,328,700.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		25,328,700.00	

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025

Penelaah Teknis Kebijakan
Kota Blitar,


Adityawan Dwi Sasmita, S.M
Penata Muda
NIP. 199112022020121010

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PRANATA SDM PENYELIA**



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 : **Theresia Indriastuti, A.Md**
Jabatan : **Pranata SDM Penyelia**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**

NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
**Pranata SDM Penyelia
Kota Blitar,**

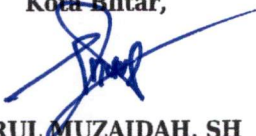
Theresia Indriastuti, A.Md
Penata
NIP. 198209092006042012

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PRANATA SDM PENYELIA

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terselenggaranya layanan pensiun tepat waktu	Persentase layanan pensiun tepat waktu	100 %
1	Terlaksananya koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	869,570,600.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	14,978,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		14,978,000.00	

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
Pranata SDM Penyelia
Kota Blitar,


Theresia Indriastuti, A.Md
Penata
NIP. 198209092006042012

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**



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 : **Galih Putra Utama, S.T**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**

NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025

**Pranata Komputer Ahli Pertama
Kota Blitar,**

Galih Putra Utama, S.T
Perata Muda
NIP. 199008272015011012

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terpenuhinya data kepegawaian yang dikelola yang update	Persentase data kepegawaian yang dikelola	95 %
1	Terfasilitasinya lembaga profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga
2	Terkelolanya sistem informasi kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	869,570,600.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	400,000,000.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	242,495,900.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		642,495,900.00	

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
Pranata Komputer Ahli Pertama
Kota Blitar,


Galih Putra Utama, S.T
Penata Muda
NIP. 199008272015011012

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**



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 : **Agnes Eko Wulandari, S.H, M.H**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja 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 akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
**Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,**


Agnes Eko Wulandari, S.H, M.H
Penata
NIP. 198601032015012001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Tercapainya usulan formasi ASN yng disetujui	Persentase usulan Formasi ASN yang disetujui	20 %
1	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	869,570,600.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	212,096,700.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		212,096,700.00	

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,


Agnes Eko Wulandari, S.H., M.H
Penata
NIP. 198601032015012001

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**



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:

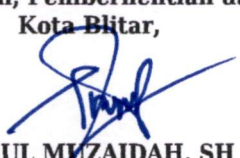
Nama : **Retno Wulandari S. IP**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **NURUL MUZAIDAH, SH**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja**
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

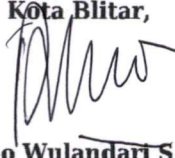
PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

**Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,**


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
**Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,**


Retno Wulandari S. IP
Penata
NIP. 197903272009012006

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BLITAR
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

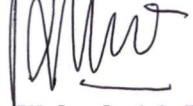
No	Sasaran Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A	Terverifikasinya SKP ASN	Persentase SKP yang diverifikasi	94.56 %
1	Meningkatnya kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	3296 Orang
2	Terkelolanya penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Keterangan
A	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,321,474,300.00	Pendapatan Bagi Hasil
1	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	1,271,442,100.00	Pendapatan Bagi Hasil
2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24,703,500.00	Pendapatan Bagi Hasil
Total:		1,296,145,600.00	

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Kota Blitar,


NURUL MUZAIDAH, SH
Pembina
NIP. 198107122005012002

Blitar, 20 Oktober 2025
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
Kota Blitar,


Retno Wulandari S. IP
Penata
NIP. 197903272009012006



Layanan Indeks Profesionalitas > Nilai ASN

Nilai ASN

Jenis ASN

NIP

Nama

Tahun*

PNS

2024

Cari

Penilaian IP ASN **PNS** Tahun: **2024**

Instansi

Pemerintah Kota Blitar

Kategori

tinggi

Jumlah PNS

2314

Kondisi Data

30-12-2025

Kualifikasi

21.07

Kompetensi Kinerja

34.93

Disiplin

5

Rata - Rata Nilai

88.63

Total Nilai

205094.9

UNDUH DATA

UNGGAH SURAT



**LAPORAN
PENILAIAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN
TAHUN 2025**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara bahwa profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

1.2 Maksud dan Tujuan

Guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan di seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang pelaksanaanya dikoordinasikan oleh Unit Kerja yang bertanggungjawab dalam pengelolaan Pegawai ASN pada masing-masing Instansi.
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

2.2. Penilaian Indeks Profesionalitas

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Koheren;
- b. Kelayakan;
- c. Akuntabel;
- d. Dapat Ditiru;
- e. Multi-Dimensional;

Kriteria Pengukuran Tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/Informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
3. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
4. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Kategori tingkat profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100;
- b. 81 – 90;
- c. 71- 80;
- d. 61 – 70; dan
- e. 60 ke bawah.

Sebutan tingkat profesionalitas ASN:

- a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91 – 100;
- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81 – 90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71 – 80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61-70;
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 kebawah

Tahap Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas:

- a. Persiapan;
- b. Pelaksanaan;
- c. Pengolahan;
- d. Pelaporan;
- e. Tata Cara Pengisian.

2.3. Penghitungan

OPD yang dinilai adalah seluruh OPD se Kota Blitar yang merupakan penilaian dimensi kompetensi yaitu Diklat Struktural/Fungsional, Diklat Teknis, Diklat Tambahan (Seminar, Workshop, Bimtek, Sosialisasi, Webinar, Coaching/Mentoring dll)

2.2. Waktu dan Tempat

Pelaksanaan Input dan Approval pada aplikasi SIASN ini dilaksanakan pada Tahun 2025 bertempat BKPSDM Kota Blitar.

PNS

198012152008011011

2024

Cari

Penilaian IP ASN PNS Tahun: 2024

Instansi

Pemerintah Kota Blitar

Kategori

tinggi

Jumlah PNS

2314

Kondisi Data

07-01-2026

Kualifikasi

21.07

Kompetensi

34.93

Kinerja

27.64

Disiplin

5

Rata - Rata Nilai

88.63

Total Nilai

205094.9

UNDUH DATA

UNGGAH SURAT

No	NIP	Nama	jenis_kelamin	Jenis Jabatan	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total	Aksi
1	198012152008011011	AGUNG WIJAYANTO	Laki-Laki	Jabatan Fungsional	25	40	30	5	100	Detail

Total : 1 data

< 1 >

BAB III

ANALIS PERHITUNGAN

3.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, sesuai Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
4. pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
6. pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
7. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;
8. pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
9. pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
10. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

11. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
12. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
13. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
14. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
15. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

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

a. Sekretariat

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

1. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah daerah;
2. pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja unit kerja secara terpadu;
3. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan Sekretariat;
4. fasilitasi dan pengkoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bidang dan Standar Pelayanan Publik (SPP);
5. pengkoordinasian dan penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
6. pengkoordinasian dan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
7. pengkoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
8. pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di lingkungan Badan;
9. pengkoordinasian pengusulan penataan organisasi, pelaksanaan tata laksana serta mekanisme kerja perangkat daerah dan fasilitasi pengusulan produk hukum lainnya;
10. penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi umum, kepegawaian, kearsipan dan penatausahaan keuangan;

11. pengkoordinasian dan fasilitasi administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
12. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan urusan rumah tangga dan tata usaha badan;
13. fasilitasi penyusunan Penetapan Kinerja (PK) dan Perubahan Penetapan Kinerja;
14. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
15. pengkoordinasian dan pelaksanaan penatausahaan keuangan;
16. fasilitasi pelaksanaan perbendaharaan belanja;
17. fasilitasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
18. fasilitasi pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
19. fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
20. pengkoordinasian dan fasilitasi penyusunan laporan dan kinerja pelaksanaan urusan pemerintah;
21. pengkoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pengaduan masyarakat di urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
22. fasilitasi pelaksanaan pengukuran pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
23. pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
24. fasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
25. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkala melalui sub domain website Pemerintah Daerah;
26. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelaksanaan informasi dan publikasi; dan
27. pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja yang dalam melaksanakantugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidangpengadaan, pemberhentian dan penilaian kinerja, dengan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional.
3. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
4. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi, penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan pegawai;
6. memfasilitasi penyelesaian sengketa dan gugatan kepegawaian;
7. memfasilitasi lembaga profesi ASN;
8. memfasilitasi pelaksanaan uji kesehatan pegawai;
9. memfasilitasi pelaksanaan penerimaan sekolah kedinasan;
10. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
11. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, penilaian kinerja dan penghargaan; dan
12. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan menjalankan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kepala Badan;
2. penyusunan program/kegiatan serta perencanaan operasional bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan perencanaan strategis tingkat kota, provinsi dan nasional;

3. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
4. menyiapkan data sebagai bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pelayanan bidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN;
6. merencanakan sosialisasi, pengendalian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
7. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

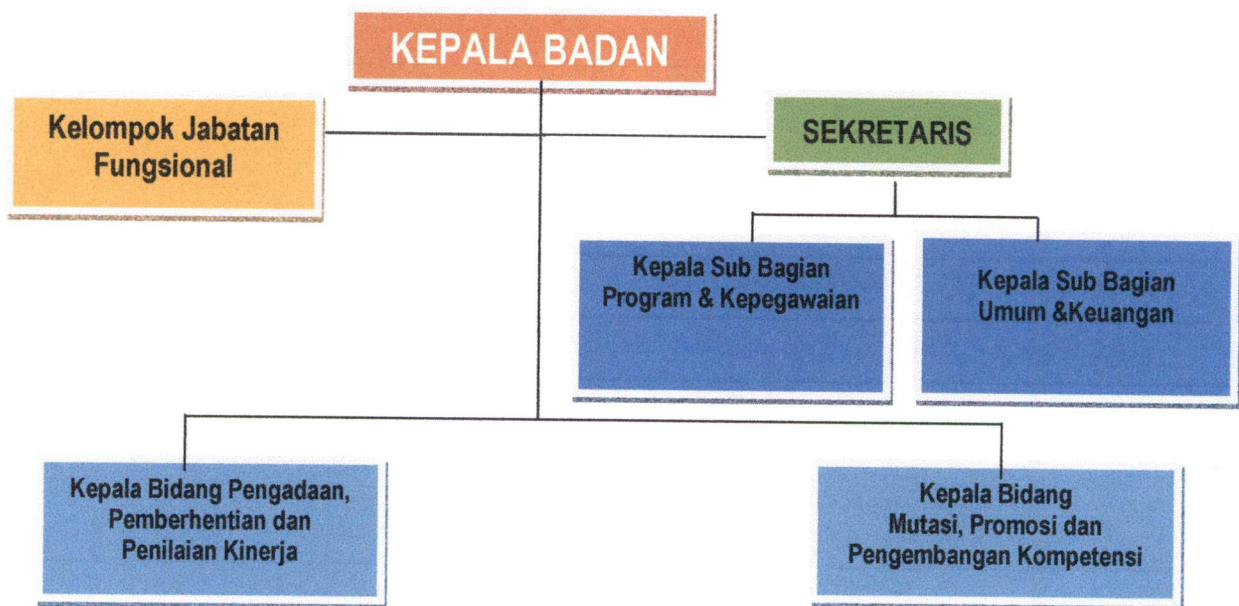
3.2 Struktur Organisasi BKPSDM

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Kepala Badan
Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II/b
2. Sekretaris
Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Program dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Penatusahaan Barang
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja
Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja dengan eselon III/b.
4. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai
Merupakan pimpinan Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai dengan eselon III/b
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi BKPSDM Kota Blitar berdasarkan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 disajikan sebagai berikut :

Gambar 3.2
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Blitar



3.3. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

3.3.1. Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar didukung oleh 36 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	14 orang
2	Perempuan	21 orang
	Jumlah	35 orang

Sumber : BKPSDM, 2023

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar terlihat dalam tabel 2.2

Tabel 3.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki - laki	Perempuan	Total
1	Pembina Tk. I (IV/b)	2	-	2
2	Pembina (IV/a)	1	1	2
3	Penata Tk. I (III/d)	2	4	6
4	Penata (III/c)	1	3	4
5	Penata Muda Tk. I (III/b)	1	4	5
6	Penata Muda (III/a)	4	5	9
7	Pengatur Tk. I (II/d)	-	-	-
8	Pengatur (II/c)	2	3	5
9	PTT	1	1	2
	Jumlah Total	14	21	35

Sumber : BKPSDM, 2023

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Blitar dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 3.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
PNS				
1	S2	3	1	4
2	S1	8	10	18
3	Diploma	1	5	6
4	SLTA	1	4	5
Tenaga PTT				
1	S1	1	-	1
2	Diploma	-	1	1
	Total Jumlah	14	21	35

Sumber : BKPSDM, 2023

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural. Jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	JABATAN	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	JPT	1	-	1
Administrator				
2	Eselon III	2	1	3
3	Eselon IV	-	2	10
4	JFT	5	8	13
5	Staf	5	9	14
4	PTT	1	1	2
	Total Jumlah	14	21	35

Sumber : BKPSDM, 2023

3.3.2 Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tabel 3.5
Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas

No	Jenis Barang	Jumlah	Ket
1	Bangunan gedung	-	-
2	Kendaraan dinas		
	- roda 4	2 Unit	Baik
	- roda 2	7 Unit	Baik
3	Komputer (PC)	22 Unit	Baik
4	Mesin Ketik Manual	1 Unit	Baik
5	OHP	1 Unit	Baik
6	In Fokus (Data Projektor)	1 Unit	Baik
7	Laptop	12 Unit	Baik
8	Printer	30 Unit	Baik
9	Almari	18 Unit	Baik
10	Filling cabinet	7 Unit	Baik
11	Kursi kerja	35 buah	Baik
12	Meja tulis	35 buah	Baik
13	Meja kursi Kepala	1 Set	Baik
14	Meja Kursi tamu	2 set	Baik
15	A C	9 buah	Baik
16	Telpon	8 buah	Baik

Sumber : BKPSDM, 2023

3.4 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar 2016- 2020

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Selama periode 2016-2020, BKPSDM Kota Blitar telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kota Blitar di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2016-2020 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.6.

3.5 Pengukuran IP ASN

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/
Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. Di bawah SLTA.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan data/informasi mengenai riwayat pengembangan Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan

kompetensi yang terdiri atas:

- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis; dan
- d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

3.6 Rencana Penilaian IP ASN Tahun 2024

Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin
20,50	30,00	26,00	5

Berdasarkan rencana penilaian untuk Tahun 2025 , direncanakan untuk dimensi kualifikasi adalah 20,50 , dimensi kompetensi 34,00, dimensi Kinerja 26,00 dan Disiplin 5.

Sedangkan sampai dengan penilaian Desember 2025 Nilai IP asn Pemerintah Kota Blitar adalah sbb:

Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata-Rata Nilai
21,07	34,93	27,64	5	88,63

Indikator Kinerja BKPSDM Kota Blitar
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2024– 2026

Sasaran RPJMD	Tujuan dan Sasaran Renstra	Indikator Tujuan Renstra	Target Kinerja			Akhir Periode Renstra
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
Indeks Profesionalitas ASN	Tujuan Renstra: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,3	80,4	80,5	80,5
	Sasaran Renstra: 1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	280	290	300	300
	Sasaran Renstra: 2. Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	14,73%	16,40 %	18,15%	18,15%
	Sasaran Renstra: 3. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A 86,36	A 86,37	A 86,38	A 86,38

Berdasarkan Hasil Penilaian IP ASN di sistem aplikasi SIASN BKN sampai dengan Desember 2025 adalah sebagai berikut:

- 1). Dimensi Kualifikasi melampau rencana sebesar 0,57 di tahun 2025 dari 20,50 menjadi 21,07
- 2) Dimensi Kompetensi melampau rencana sebesar 4,93 di tahun 2025 dari 30,00 menjadi 34,93;
- 3) Dimensi Kinerja melampaui rencana sebesar 1,64 di tahun 2025 dari 26,00 menjadi 27,64;
- 4) Disiplin sesuai dengan rencana di tahun 2025 sebesar 5.

Sedangkan rata-rata nilai IP ASN sampai dengan Desember 2025 sebesar 88,63 hal ini melampau target di tahun 2025 yaitu 80,4

Blitar, - -2025
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Blitar





LAPORAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEMERINTAH KOTA BLITAR TAHUN 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya laporan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025 di lingkungan Pemerintah Kota Blitar ini dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan dokumentasi terhadap pelaksanaan berbagai program pengembangan kompetensi ASN yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Blitar sejak Januari hingga Desember 2025.

Penyusunan laporan ini tidak lepas dari dukungan penuh seluruh jajaran BKPSDM, instansi pembina, narasumber, serta seluruh peserta ASN yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan, tugas belajar, e-learning, dan Corporate University. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan masukan, data, dan saran konstruktif sehingga laporan ini menggambarkan kondisi riil capaian dan tantangan yang kita hadapi.

Kami berharap laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi, referensi perencanaan, dan dasar pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi ASN di Kota Blitar. Semoga rekomendasi dan tindak lanjut yang diusulkan dalam laporan ini dapat dilaksanakan secara efektif sehingga target RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 tercapai dengan optimal.

Akhir kata, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN pada semester selanjutnya.

Blitar, 31 Desember 2025
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Dr. HADI WIJAYA, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP. 197912102006041008

BAB I PENDAHULUAN

I.A Latar Belakang

Pembangunan nasional yang berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi ASN menjadi kunci untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berkinerja tinggi, dan adaptif terhadap perubahan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN mengamanatkan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. Untuk mempercepat dan memperluas cakupan ASN yang wajib untuk diklat manajerial terutama yang telah menduduki jabatan struktural terbitlah Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 5 Tahun 2025 yang mengatur tentang pengakuan kompetensi (RPL) bagi ASN yang telah menduduki jabatan manajerial namun belum mengikuti pelatihan struktural.

Sejalan dengan pergeseran kebutuhan dan efisiensi anggaran mendorong model pembelajaran konvensional berubah ke pembelajaran berbasis digital dan terintegrasi seperti pembelajaran *e-learning*, webinar, workshop, sertifikasi, serta *on-the-job training* (OJT) yang lebih fleksibel. Selain itu, terdapat kebijakan akselerasi penerapan sistem pembelajaran terintegrasi berbasis digital untuk mempercepat peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Optimalisasi ASN Corporate University (Corpu) sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis yang lebih tepat sasaran dan lebih murah serta mudah.

Pemerintah Kota Blitar berkomitmen penuh untuk meningkatkan kualitas ASN melalui berbagai program pengembangan kompetensi. Laporan ini disusun untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar selama Tahun 2025, termasuk capaian, kendala, dan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

I.B Tujuan

Penyusunan laporan ini bertujuan untuk:

1. Menyajikan data dan informasi mengenai pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar selama Tahun 2025.
2. Mengevaluasi efektivitas kegiatan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan.
3. Mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.
4. Merumuskan rekomendasi dan strategi tindak lanjut untuk peningkatan kualitas pengembangan kompetensi ASN di masa mendatang.

I.C Ruang Lingkup

Ruang lingkup laporan ini meliputi:

1. Pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Blitar.

2. Pelaksanaan tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
3. Implementasi pembelajaran terintegrasi (Corporate University/CorpU) BKPSDM Kota Blitar.
4. Pengembangan kompetensi lain yang diselenggarakan oleh instansi pembina, seperti pembelajaran, e-learning, dan orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
5. Analisis capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Blitar terkait pengembangan kompetensi ASN.
6. Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi (monev) program pengembangan kompetensi tahun sebelumnya (2024).

I.D Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan laporan ini adalah:

1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021;
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi PPPK;
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik Pada Dokumen Kedinasan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;
10. Peraturan Walikota nomor 92 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta;
11. Peraturan Walikota Blitar Nomor 35 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
12. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 289/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
13. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 adalah tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN TINJAUAN RENSTRA BKPSDM KOTA BLITAR TAHUN 2025

II.A KAJIAN TEORITIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pengembangan kompetensi merujuk pada upaya sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Konsep ini sejalan dengan prinsip *life-long learning* atau pembelajaran sepanjang hayat, di mana ASN diharapkan terus belajar dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan lingkungan strategis.

Menurut LAN, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui jalur klasikal dan non-klasikal. Jalur klasikal meliputi pelatihan, kursus, seminar, lokakarya, dan sejenisnya. Sedangkan jalur non-klasikal mencakup *coaching*, *mentoring*, magang, *e-learning*, dan pembelajaran mandiri. Fokus utama pengembangan kompetensi adalah kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi jabatan.

Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 4 bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Pasal 12 menyatakan bahwa Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menjadi dasar untuk pemberian sertifikasi kompetensi jabatan ASN. Pada lampiran Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Kualitas kompetensi Pegawai ASN yang beragam mengharuskan instansi pemerintah melaksanakan program pengembangan kompetensi pegawai secara reguler sebagai kebijakan yang terkait dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengembangan kompetensi pegawai yang selama ini dilakukan dalam sektor publik diberbagai instansi ialah berbentuk Pelatihan (Pelatihan). Pelatihan pada dasarnya merupakan alternatif yang dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kompetensi standar yang harus dimiliki. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pelatihan Jabatan PNS, setidaknya ada tiga substansi pelaksanaan Pelatihan bagi aparatur birokrasi, diantaranya:

- (1) Pelatihan Struktural/Kepemimpinan, Pelatihan ini bertujuan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang;
- (2) Pelatihan Fungsional, yaitu Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan
- (3) Pelatihan Teknis, yaitu Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

II.B CORPORATE UNIVERSITY (CorpU)

Corporate University (CorpU) adalah model pengembangan SDM yang mengintegrasikan pembelajaran, pengembangan, dan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi. CorpU tidak hanya fokus pada pelatihan formal, tetapi juga pada pembelajaran berbasis pengalaman, kolaborasi, dan pengembangan *talent* secara holistik.

Tujuan utama CorpU adalah mendukung pencapaian strategi organisasi dengan mengembangkan kompetensi yang relevan dan dibutuhkan.

Dalam konteks pemerintahan, **BK CorpU** di BKPSDM Kota Blitar dirancang untuk menjadi pusat keunggulan pembelajaran bagi ASN. Model ini memungkinkan pengembangan kompetensi yang lebih fleksibel, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu, serta mendukung terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan.

Implementasi *Corporate University* (Sistem Pembelajaran Terintegrasi) dilingkungan Pemerintah Kota Blitar didasarkan pada Peraturan Walikota Blitar Nomor 35 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. *Corporate University* di Pemerintah Kota Blitar disingkat dengan nama "BK CorpU". Bentuk pembelajaran yang diterapkan sebagaimana pasal 23 aturan tersebut adalah Pelatihan klasikal, pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan dan pelatihan nonklasikal ditempat kerja.

Implementasi BK CorpU adalah langkah strategis dalam mewujudkan sistem pengembangan kompetensi yang holistik dan adaptif. Kegiatan seperti Bimtek dan Webinar/Seminar yang diselenggarakan melalui BK-CorpU menunjukkan efektivitas dalam menjangkau banyak ASN dengan metode pembelajaran yang lebih fleksibel, sesuai dengan model 70-20-10.

PerLAN Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan pentingnya sistem pembelajaran yang terintegrasi. Dalam konteks ini, BK-CorpU diharapkan menjadi motor penggerak integrasi tersebut. Ini berarti BK-CorpU tidak hanya menyelenggarakan pelatihan, tetapi juga harus mampu:

1. Mengintegrasikan data kebutuhan kompetensi dari analisis kinerja, *assessment*, dan Renstra ke dalam desain program.
2. Menyediakan berbagai metode pembelajaran (klasikal, non-klasikal, *e-learning*, *coaching*, magang) yang saling terkait dan mendukung, bukan berdiri sendiri.
3. Membangun platform pembelajaran terpusat yang memudahkan ASN mengakses materi dan program.
4. Memfasilitasi kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar-ASN dan antar-OPD.
5. Melakukan evaluasi dampak pembelajaran secara menyeluruh terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi, sehingga ada *feedback loop* yang terintegrasi.

Keterkaitan dengan Model 70-20-10:

- 70% Pembelajaran Berbasis Pengalaman (On-the-Job Learning): Kegiatan seperti Rotasi/Mutasi Jabatan Pelaksana (1 peserta) adalah contoh langsung dari pembelajaran di tempat kerja. Namun, porsi ini perlu ditingkatkan secara terstruktur melalui program magang, *job enrichment*, atau penugasan khusus.
- 20% Pembelajaran Melalui Interaksi Sosial (Social Learning): Kegiatan Bimtek dan Webinar/Seminar yang diselenggarakan oleh BK-CorpU, meskipun bersifat klasikal, memiliki potensi besar untuk memfasilitasi diskusi, berbagi pengalaman, dan *peer learning*. Kegiatan Sosialisasi juga termasuk dalam kategori ini. Namun, "Belajar Mandiri / Komunitas Belajar" yang masih nol menunjukkan belum optimalnya fasilitasi interaksi sosial formal antar-ASN untuk tujuan pembelajaran.

10% Pembelajaran Formal (Formal Learning): Program seperti Latsar, Pelatihan Teknis/Fungsional/Struktural (PKN, PKA, PKP), serta Tugas Belajar Mandiri yang diselenggarakan secara eksternal atau formal oleh BK-CorpU (Diklat Struktural PKA

Pelaksanaan) termasuk dalam kategori ini. Data menunjukkan bahwa porsi 10% ini cukup terfasilitasi.

II.C TINJAUAN RENJA BKPSDM KOTA BLITAR TAHUN CAPAIAN 2025

Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Blitar Tahun 2025 menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi di Tahun 2025. Renja ini menguraikan arah pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM sebagai leading sector pengembangan SDM dan layanan kepegawaian, termasuk indikator kinerja yang harus dicapai dalam pengembangan kompetensi ASN. Pada Tahun 2025, BKPSDM menargetkan menyelenggarakan 3 program, yaitu: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan evaluasi capaian tribulan I tahun 2025 serta dengan bersamaan dengan proses penyusunan RPJMD TA 2025 – 2029 maka dilakukan penyesuaian terhadap tujuan, sasaran dan target Renja BKPSDM Kota Blitar. Capaian Semester ini akan dievaluasi berdasarkan target-target yang telah ditetapkan dalam Renstra, untuk melihat sejauh mana program yang dilaksanakan telah berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis BKPSDM dan Pemerintah Kota Blitar secara keseluruhan. Berikut perubahan target tujuan dan sasaran BKPSDM Kota Blitar Tahun 2025:

Tabel Perubahan Target Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Blitar TA 2025

ujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Target Tahun 2025	
				sebelum	sesudah
Tujuan Renstra: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai indeks yang menunjukkan kualitas profesionalitas ASN berdasarkan nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis BKN ditahun berkenaan	80,4	86,75
Sasaran Renstra: 1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik	Indeks Sistem Merit	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit ASN. Penilaian dilakukan dengan memonitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.	Hasil Perhitungan Indeks Sistem Merit	290	290
Sasaran Renstra: 2. Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan ASN. Tujuan dari peningkatan kapasitas ASN adalah agar para individu dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan agar pembangunan tertata dengan baik.	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN ----- x 100% Jumlah ASN	50,00%	50,00%
Sasaran Renstra: 3. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Penerapan implementasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah.	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah di tahun berkenaan	A 86,37	A 86,37

Pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menambah target kinerja pada Tujuan Renstra yaitu Indeks Profesionalitas ASN yang semula ditargetkan 80,40 menjadi 86,75 hal ini dilakukan setelah dilakukan evaluasi terhadap capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN di akhir tahun 2024 sebesar 86,65.

Pengalokasian anggaran yang dikelola BKPSDM (DPA) untuk kegiatan pengembangan kompetensi tahun anggaran 2025 adalah sebagai berikut:

TABEL RENJA TAHUN 2025

Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Sub Kegiatan, Indikator Program dan Hasil	Target	Pagu
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		5.637.500
	Pengelolaan Assessment Center		135.735.500
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		33.517.900
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		550.383.575
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		1.528.411.025
	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi	48,21 %	
	kompetensi Persentase ASN tenaga fungsional bersertifikat kompetensi	48,74 %	
	Persentase ASN dengan pendidikan tinggi dan menengah	96,80 %	
	Persentase penempatan jabatan sesuai kompetensi	91,38 %	
	Indeks Sistem Merit	290 indeks	
	Persentase talent pool yang ASN yang dikelola	10 %	
	Persentase ASN yang mengikuti diklat dan Peningkatan Kompetensi ASN	49,50 %	
	Jumlah		2.253.685.500

Perbandingan anggaran pengembangan kompetensi dari tahun 2024 sebesar Rp. 2.023.398.172,00 dan tahun 2025 adalah sebesar Rp. 2.253.685.500,00 atau mengalami peningkatan 11,38%.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KENDALA/MASALAH

III.A PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bentuk pengembangan kompetensi dilingkungan Pemerintah Kota Blitar diantaranya adalah:

1. Pengembangan Kompetensi berupa pendidikan formal dan nonformal.
2. Pengembangan Kompetensi Pembelajaran Terintegrasi (*corporate university*) BK CorpU berupa:
 - a) Pembelajaran Klasikal, berupa pelatihan struktural, pelatihan Fungsional, pelatihan Teknis, pelatihan sosial kultural, sekolah kader.
 - b) Pembelajaran Non Klasikal Pembimbingan, berupa coaching, mentoring, umpan balik, pelatihan nonklasikal lainnya.
 - c) Pembelajaran Non Klasikal ditempat kerja, berupa e-learning, pelatihan jarak jauh, penugasan tambahan, pengayaan jabatan, magang, pertukaran pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta, bentuk pelatihan non klasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
3. Pengembangan Kompetensi lain yang diselenggarakan oleh instansi pembina, berupa pembelajaran elektronik (e-learning) LMS LANRI (orientasi PPPK), re-treat, re-entry program dan lain-lain.

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN pada tahun 2025 dapat diuraikan sebagai berikut:

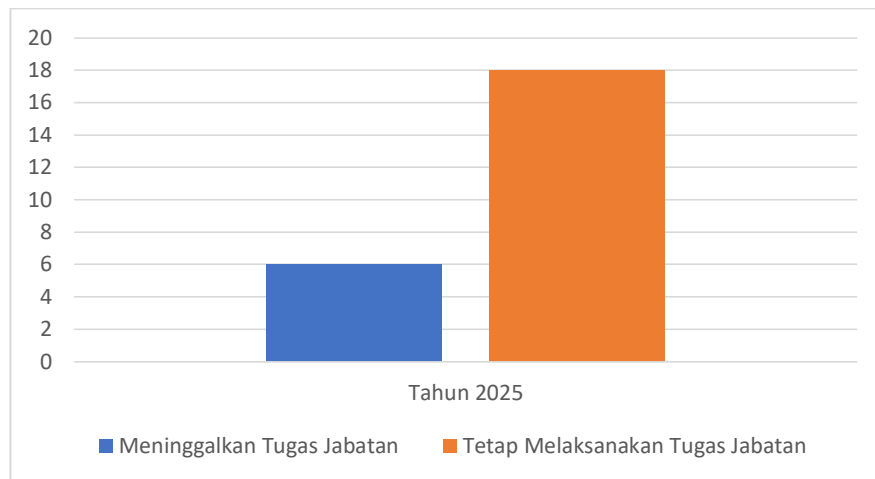
1. Pengembangan Kompetensi berupa pendidikan formal dan nonformal.
 - a. Tugas Belajar bagi PNS

Saat di Pemerintah Kota Blitar tidak lagi menerbitkan Keputusan Izin Belajar tetapi hanya ada Tugas Belajar, hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Walikota Blitar nomor 68 Tahun 2022 tentang Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik Pada Dokumen Kedinasan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Namun demikian bagi PNS yang telah berstatus PNS Izin Belajar (sebelum diundangkannya Peraturan Walikota Nomor 68 Tahun 2022) masih dapat melaksanakan pembelajarannya dan dapat mengajukan pencabutan status izin belajar bagi PNS yang telah selesai menempuh Pendidikan sesuai amanat Peraturan Walikota Blitar Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Ijin Belajar pada Pendidikan Formal, Pengakuan Ijazah dan Pencantuman Gelar Akademik Pada Dokumen Kedinasan Bagi PNS Dilingkungan Pemerintah Kota Blitar.

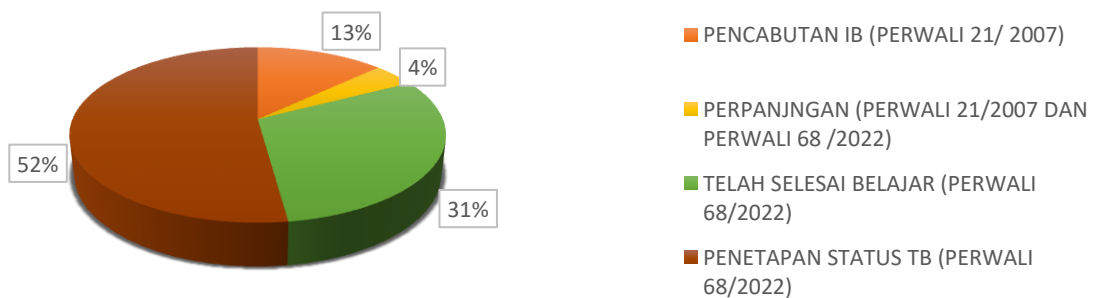
Tugas belajar merupakan pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualifikasi dan terutama bagi Tenaga Kesehatan dan Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan kinerja individu sesuai bidang tugasnya. Penetapan status tugas belajar diberikan sesuai dengan analisis kesenjangan jabatan dan tupoksi jabatan yang diampu sesuai SK penempatan dalam jabatan. Rekap hasil pemberian tugas belajar sebagai berikut:

- 1) Penetapan Status PNS Tugas Belajar, sebagaimana gambar volume PNS yang telah diterbitkan SK Penetapan status PNS Tugas Belajar sebanyak 24 SK dengan rincian berikut:

Volume penerbitan SK Penetapan Status PNS Tugas Belajar Tahun 2025



JENIS SK YANG DITERBITKAN TAHUN 2025



Jenis dan jumlah SK yang diterbitkan tahun 2025 adalah SK Penetapan Status Tugas Belajar sebanyak 24 SK (52%), dimana 6 SK (terdiri dari 7 orang PNS) sifat tugas belajar meninggalkan tugas jabatan, dan 18 SK (terdiri dari 58 PNS) sifat tugas belajar adalah tetap melaksanakan tugas jabatan. SK Pencabutan Status Izin Belajar (masih mempedomani Perwali 21 Tahun 2007) sebanyak 6 SK (13%), SK Perpanjangan Izin Belajar dan Tugas Belajar sebanyak 2 SK (4%). SK Telah Selesai Tugas Belajar sebanyak 14 SK (31%).

- 2) Pencabutan Status Izin Belajar

Bagi yang sudah selesai melaksanakan izin belajar maka PNS tersebut melaporkan hasil studinya sekaligus melakukan pengajuan pencabutan status izin belajar sebanyak 9 orang PNS. Pencabutan tersebut diperuntukan bagi PNS yang masih menjalankan aturan izin belajar dan tugas belajar pelaksanaan Peraturan Walikota Blitar Nomor 21 Tahun 2007 bagi PNS yang telah lulus Pendidikan.

- 3) Perpanjangan Waktu Belajar PNS Izin Belajar / Tugas Belajar

Perpanjangan waktu belajar PNS Izin Belajar / Tugas Belajar dilakukan jika PNS tersebut tidak dapat menyelesaikan proses pendidikannya tepat waktu sesuai masa Pendidikan yang tercantum di Keputusan Izin Belajar / Tugas belajar. Lama waktu yang diberikan bagi PNS Izin Belajar (sesuai Peraturan Walikota Nomor 21 Tahun 2007) dan PNS Tugas Belajar (sesuai Peraturan Walikota Nomor 68 Tahun 2022) adalah paling banyak selama 2 semester atau 1 tahun. Persyaratan perpanjangan waktu izin belajar / tugas belajar berpedoman pada peraturan walikota sesuai jenis status PNS izin belajar / PNS Tugas Belajar. Jumlah PNS

yang mengajukan perpanjangan waktu belajar tahun 2025 sebanyak 2 orang, yang seluruhnya mengajukan perpanjangan dengan alasan memerlukan tambahan waktu untuk mengerjakan Tugas Akhir / Skripsi / Thesis.

4) Penetapan Status Telah Selesai Tugas Belajar

Bagi PNS yang telah melaksanakan Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2022 yang mencabut Peraturan Walikota Nomor 21 Tahun 2007 yang telah lulus Pendidikan, maka melaksanakan Penetapan Status Telah Selesai Tugas Belajar. Jumlah PNS yang melakukan disetujui Penetapan Status Telah Selesai Tugas Belajarnya adalah sebanyak 18 orang, yang seluruhnya merupakan Tugas Belajar dengan tetap melaksanakan tugas jabatan di Perangkat Daerah masing-masing.

b. Pengembangan Kompetensi terintegrasi dalam BK CorpU

Pengembangan Kompetensi yang diberikan sesuai dengan kesenjangan jabatan dengan kompetensi. Pengembangan tersebut diberikan baik untuk pengembangan yang bersifat mandatory (pelatihan kepemimpinan dan diklat fungsional prasyarat jabatan) dan pengembangan kompetensi teknis dan pengembangan kompetensi lainnya. Metode pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Blended Learning (perpaduan antara klasikal dan e-learning).
2. Daring dan E-learning.
3. Pengembangan Kompetensi klasikal.

Kegiatan pengembangan kompetensi sesuai jenisnya dapat dirincikan sebagai berikut:

TABEL REKAPITULASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TAHUN 2025

NO	JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI	JUMLAH KEGIATAN	JUMLAH PESERTA	KET
1	Tugas Belajar Mandiri	1	67	
2	Pelatihan Dasar CPNS	2	23	
3	Pelatihan teknis pengiriman	9	17	
4	Pelatihan fungsional pengiriman	3	5	
5	Re entry Program	1	1	
6	Pelatihan Struktural Pengiriman PKN	1	3	
7	Pelatihan Struktural Pengiriman PKA	1	15	
8	Pelatihan Struktural Pengiriman dan Pelaksanaan PKP	2	73	
9	Pelatihan Manajerial	4	254	
10	Belajar mandiri / komunitas belajar	0	0	Belum diukur
11	Workshop dan Seminar mandiri	0	0	Belum diukur
12	Diklat struktural PKA pelaksanaan (BK-CorpU)	1	40	
13	Pelatihan penyelenggaraan (BK-CorpU)	1	53	
14	Bimtek (BK-CorpU)	10	3693	
15	Workshop (BK-CorpU)	0	0	
16	Webinar / Seminar (BK-CorpU)	2	2167	
17	Sosialisasi	2	512	
18	Orientasi dan MOOC	3	326	
19	Sertifikasi Teknis	2	22	
	Jumlah	45	7271	

III.B Kendala/Masalah

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN Tahun 2025, beberapa kendala dan masalah yang dihadapi antara lain:

1. **Keterbatasan Anggaran:** Alokasi anggaran yang belum optimal menjadi hambatan utama dalam menyediakan program pengembangan kompetensi yang beragam dan berskala besar, terutama untuk pelatihan klasikal yang melibatkan biaya tinggi. Seperti diklat struktural.
2. **Ketersediaan Narasumber/Fasilitator:** Kesulitan dalam mendatangkan narasumber/fasilitator yang memiliki spesialisasi tinggi sesuai dengan kebutuhan kompetensi ASN, khususnya untuk pelatihan teknis dan fungsional yang sangat spesifik.
3. **Partisipasi ASN dalam Program Mandiri & Non-Klasikal:** Program Belajar Mandiri/Komunitas Belajar serta Workshop dan Seminar Mandiri belum terukur capaiannya. Ini mengindikasikan bahwa motivasi dan mekanisme pencatatan partisipasi dalam pembelajaran non-klasikal, seperti yang diamanatkan PerLAN 10/2018, masih perlu ditingkatkan.
4. **Infrastruktur Teknologi dan Adaptasi Digital:** Ketersediaan dan kualitas jaringan internet serta perangkat yang memadai di beberapa unit kerja masih menjadi tantangan untuk optimalisasi pembelajaran daring (e-learning, webinar), yang krusial di era digital ini. Kemampuan adaptasi ASN terhadap platform dan metode pembelajaran berbasis digital juga bervariasi.
5. **Maturitas Corporate University yang Rendah:** Berdasarkan survei SOHO LAN RI, nilai maturitas BK-CorpU Kota Blitar per 31 Juli 2025 hanya **43,18%**, tergolong rendah/kurang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun banyak kegiatan dilaksanakan melalui CorpU (Bimtek, Webinar), tata kelola, kurikulum terstruktur, integrasi dengan manajemen talenta, dan pengukuran dampak belum optimal.
6. **Waktu Pelayanan dan Beban Kerja ASN:** ASN memiliki beban kerja dan tanggung jawab pelayanan publik yang tinggi. Hal ini seringkali membatasi ketersediaan waktu untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, terutama yang berdurasi panjang atau memerlukan kehadiran fisik.
7. **Rencana Pengembangan Kompetensi Individu Belum sesuai Kebutuhan Organisasi:** belum adanya IDP dan HCDP sebagai dasar pengembangan kompetensi individu sesuai kebutuhan organisasi dan manajemen talenta, sehingga kegiatan pengembangan kompetensi lebih didasarkan pada usulan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi mandatory.

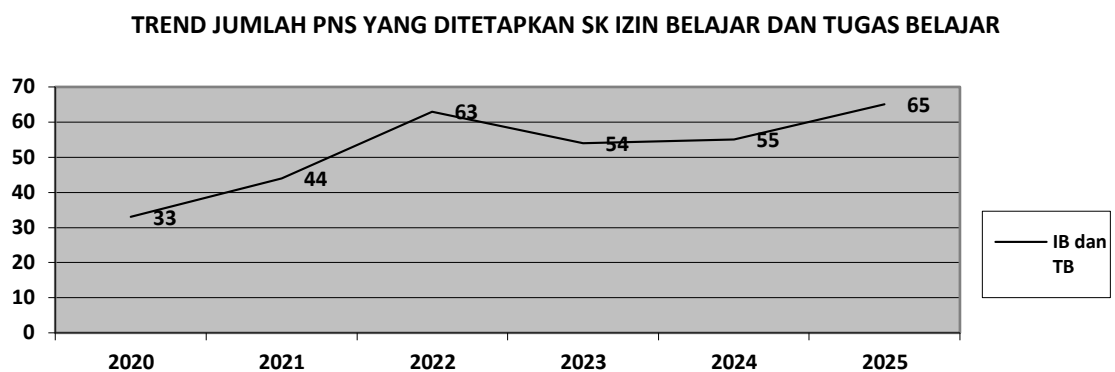
BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

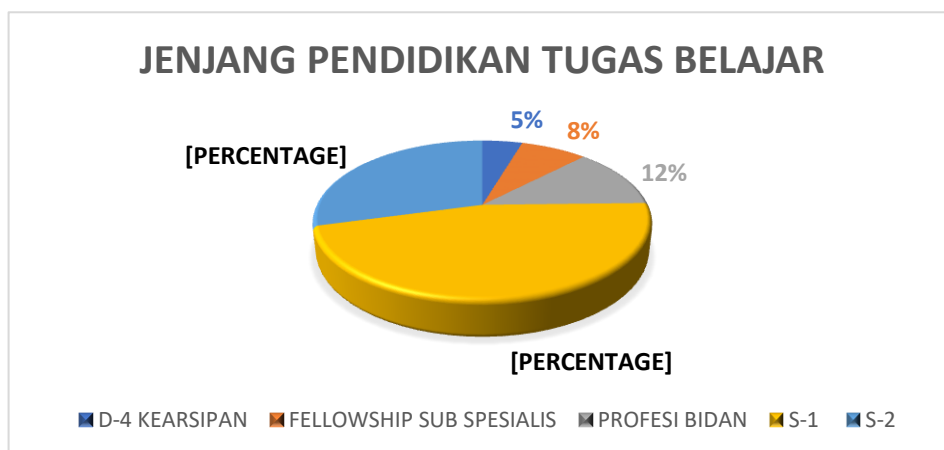
IV.A Tugas Belajar bagi PNS

Program tugas belajar yang diikuti oleh 13 PNS merupakan bentuk pengembangan kompetensi klasikal (PerLAN 10/2018 Pasal 6 ayat 1 huruf a) yang sangat penting untuk peningkatan kualifikasi formal ASN. Ini adalah investasi jangka panjang untuk memenuhi kebutuhan jabatan di masa depan dan meningkatkan kapasitas individu. Penting untuk memastikan relevansi bidang studi dengan kebutuhan organisasi dan prioritas pembangunan Kota Blitar. Tugas belajar bukan merupakan pengembangan kompetensi prioritas, tetapi tetap diperluka untuk jenis jabatan tertentu seperti guru dan tenaga kesehatan (keilmuannya bersifat dinamis yang hanya dapat diperoleh dari jalur Pendidikan Tugas Belajar).

Perbandingan Tugas Belajar sebelum tahun 2025 dan setelah tahun 2025 adalah sebagai berikut:



Pada tahun 2025 jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar sebanyak 65 orang, dimana 7 orang Tugas Belajar dengan meninggalkan tugas jabatan dan 58 orang tetap melaksanakan tugas jabatan. Persebaran jenjang Pendidikan yang diambil sebagai berikut;



Dari tabel dan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa PNS yang mengikuti Tugas Belajar meninggalkan tugas jabatan dikarenakan tempat yang jauh/lama dari Kota Blitar dan sifat pembelajaran (klasikal dan praktek) yang mengharuskan PNS untuk mengikuti seluruh pembelajaran dan meninggalkan tugas jabatan. PNS yang mengikuti Tugas Belajar meninggalkan tugas jabatan ini berasal dari program studi fellowship dokter

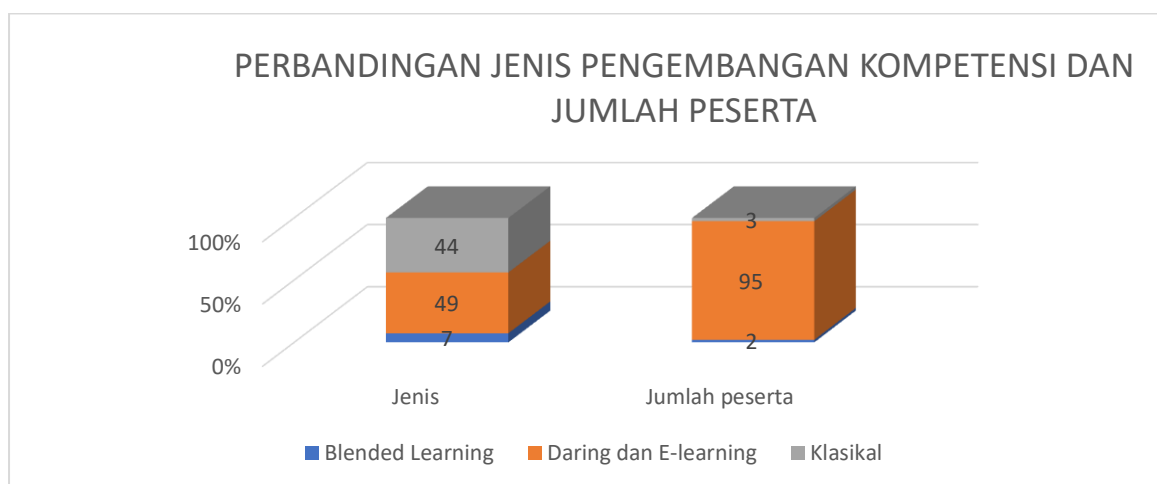
spesialis yang mengambil sub spesialis yang diselenggarakan oleh collegium sub spesialis masing-masing dan 1 orang lainnya karena tempat tugas belajar yang jauh dan sifat pembelajaran klasikal. Sedangkan PNS Tugas Belajar yang tetap melaksanakan tugas jabatan karena tempat dan sifat pembelajaran yang dapat ditempuh maupun dengan metode pembelajaran daring murni (PJJ/ Pembelajaran Jarak Jauh). Selain itu PNS juga diperbolehkan mengikuti Pendidikan yang dari jalur RPL sesuai syarat dan ketentuan di Peraturan Walikota Blitar Nomor 68 Tahun 2022, sehingga lama waktu Pendidikan menjadi lebih singkat. Saat ini ada 5 orang yang mengikuti RPL.

Dari diagram diatas tren PNS mengikuti Tugas Belajar semakin meningkat dari tahun ke tahun dan jenjang Pendidikan terbanyak yang diambil adalah S-1 (sarjana) hal ini karena semakin meningkatnya kesadaran dan adanya motivasi dari para ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan kepastian jenjang karir setelah menempuh Pendidikan S-1.

IV.B Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) BK CorpU

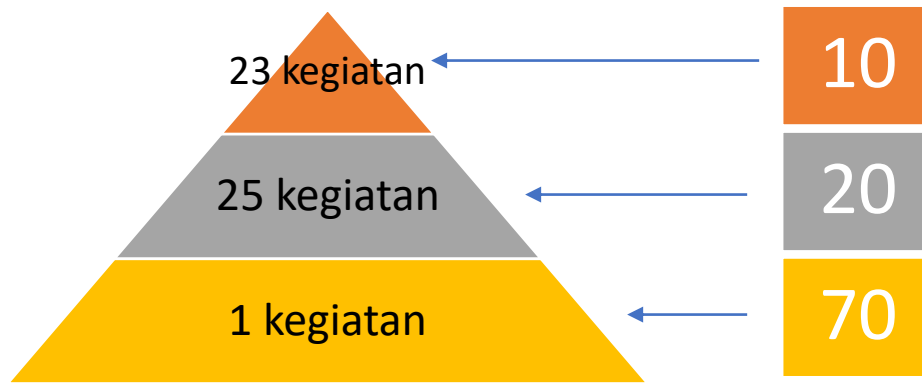
Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai bidang tugas/pekerjaan lebih diutamakan BK CorpU.

Berikut Diagram Jenis Pengembangan Kompetensi dan Jumlah Peserta:



Dari diagram diatas pengembangan kompetensi daring dan e-learning (persentase kegiatan sebanyak 49% dan persentase peserta 95%) paling banyak dilakukan untuk mencakup ASN mendapatkan pengembangan kompetensi, namun demikian pengembangan blended (persentase kegiatan 7% dan persentase peserta 2%) dan klasikal (persentase kegiatan sebanyak 44% dan persentas peserta 3%) tetap dilakukan karena kebutuhan standar kelulusan dan terpenuhinya kompetensi.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi BK CorpU 70 20 10 telah terlaksana sebanyak:



Meskipun banyak kegiatan dilakukan, nilai maturitas BK-CorpU yang rendah (43,18%) menunjukkan bahwa aspek integrasi sebagaimana diamanatkan oleh PerLAN Nomor 6 Tahun 2023 masih belum optimal. Belum adanya kegiatan Workshop (BK-CorpU) dan belum terukurnya Belajar Mandiri/Komunitas Belajar juga mengindikasikan bahwa pilar-pilar pembelajaran terintegrasi belum sepenuhnya terbentuk dan diukur. Transformasi BK-CorpU menuju sistem pembelajaran terintegrasi yang seutuhnya akan menjadi kunci keberhasilan pengembangan kompetensi ASN di Kota Blitar.

IV.C Pengembangan Kompetensi lain

Partisipasi ASN dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pembina (LANRI) merupakan bentuk pengembangan kompetensi lain yang vital untuk pemenuhan standar kompetensi nasional. Bentuk pengembangan kompetensi ini adalah orientasi CPNS dan PPPK (210 peserta) dan Pelatihan Baris Berbaris, dimana pengembangan kompetensi ini adalah pembelajaran yang esensial bagi ASN baru.

Bentuk pengembangan kompetensi lain yang telah dilaksanakan adalah:

- 1) Retreat sebanyak 40 orang yang terdiri dari seluruh kepala Perangkat Daerah, Asisten, Staf Ahli, Kepala Bagian, dan Tim BKPSDM yang diselenggarakan tanggal 9 – 11 Desember 2025 di Trawas Kabupaten Mojokerto yang bekerja sama Korem 082 CPYJ.
- 2) Re-entry Program di RSUD Mardi Waluyo sebanyak 1 orang, yaitu untuk Dokter spesialis yang baru menyelesaikan Pendidikan fellowship namun Sertifikat belum terbit. Fungsi re-entry adalah untuk melaksanakan tugas dokter spesialisnya, memberikan transfer ilmu bagi rekan kerja serta sebagai proses adaptasi dari Pendidikan ke pelaksanaan tugas jabatan. Lama re-entry program adalah antar 1 bulan sampai 6 bulan.

IV.D Capaian Renja Pemerintah Kota Blitar Tahun 2025

Selama Tahun 2025 (Januari - Desember), BKPSDM Kota Blitar telah melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi bagi ASN dengan total 45 kegiatan yang diikuti oleh 7271 peserta, di mana setelah dilakukan analisis dari 7271 orang tersebut ada yang mengikuti lebih dari satu pengembangan kompetensi. Hasil pengolahan data pengembangan kompetensi personal diperoleh data ada 2779 ASN telah mengikuti berbagai program ini. Rata-rata Jumlah Jam Pelajaran (JP) yang dicapai oleh ASN adalah 24,58 JP, dengan dimana jumlah JP terbesar dari Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebanyak 905 JP dan terkecil dari Orientasi RKPD Kota Blitar tahun 2027 sebanyak 2 JP.

Sampai dengan ini, khusus indikator **Persentase ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN telah tercapai Dengan 2779 ASN dari total 3367 ASN atau sebesar 82,53% dari target 50%** ASN mengikuti program pengembangan kompetensi

Adapun pengembangan kompetensi adalah rata-rata 24,58 JP dari 2779 ASN, sedangkan sisanya 588 ASN atau sebesar 17,46% belum mengikuti pengembangan kompetensi atau belum melaporkan pengembangan kompetensinya.

Capaian indikator **Indeks Profesionalitas ASN** dinilai dari IP ASN PNS dan PPPK tahun penilaian 2024 sebesar IP ASN PNS sebesar 88,63 dan IP ASN PPPK sebesar 86,43. Nilai rata-rata capaian **IP ASN 2024 sebesar 87,53**.

IV.E Pengembangan Kompetensi Dan Digitalisasi

ASN gagap digital yang mulai berkurang. Analisis Digitalisasi Teknologi dan Adaptasi ASN menunjukkan jumlah peserta yang tinggi pada kegiatan Bimtek dan Webinar/Seminar yang diselenggarakan BK-CorpU menunjukkan bahwa ASN di Kota Blitar memiliki minat dan kemampuan adaptasi yang cukup baik terhadap pembelajaran berbasis digital.

Hal ini sejalan dengan tuntutan digitalisasi birokrasi yang menuntut ASN mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Namun, permasalahan infrastruktur teknologi dan kesenjangan digital antar-ASN tetap menjadi tantangan. BKPSDM perlu memastikan bahwa semua ASN memiliki akses yang setara dan kemampuan dasar untuk terlibat dalam pembelajaran digital.

IV.F Jenis Pengembangan Kompetensi Sesuai PerLAN Nomor 10 Tahun 2018

PerLAN Nomor 10 Tahun 2018 mengklasifikasikan pengembangan kompetensi menjadi dua jalur utama:

1. Pengembangan Kompetensi Klasikal (Pasal 6 ayat 1 huruf a):
 - Pendidikan dan Pelatihan (Diklat): Terlihat dari kegiatan Latsar, Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Struktural (PKN, PKA, PKP) yang merupakan porsi 10% pembelajaran formal.
 - Seminar, Konferensi, Lokakarya, dan Studi Banding: Kegiatan Webinar/Seminar (BK-CorpU) dan potensi Workshop (BK-CorpU) serta Workshop dan Seminar Mandiri termasuk dalam kategori ini.
 - Pertukaran PNS: Kegiatan Rotasi/Mutasi Jabatan Pelaksana dapat menjadi bagian dari pertukaran PNS yang lebih luas.
 - Tugas Belajar: Terlihat dari kegiatan Tugas Belajar Mandiri.
2. Pengembangan Kompetensi Non-Klasikal (Pasal 6 ayat 1 huruf b):
 - *Coaching* dan *Mentoring*: Meskipun tidak secara eksplisit tercantum dalam data, ini adalah metode yang efektif untuk pengembangan kompetensi individu dan sangat sesuai dengan porsi 70-20 dari model 70-20-10.
 - Belajar Mandiri: Kegiatan Belajar Mandiri / Komunitas Belajar serta Tugas Belajar Mandiri menunjukkan potensi. Perlu dorongan agar ASN lebih proaktif dalam mencari pengetahuan.
 - E-learning: Kegiatan Bimtek (BK-CorpU) dan Webinar/Seminar (BK-CorpU) sangat memanfaatkan e-learning.

- Komunitas Belajar: Perlu dibentuk dan difasilitasi secara aktif.
- Praktik Kerja (Magang): Belum banyak terlihat dalam data, namun memiliki potensi besar untuk pembelajaran 70%.
- Penugasan (Job Assignment/Job Rotation): Terlihat dari Rotasi/Mutasi Jabatan Pelaksana, namun perlu diperluas.

BAB V

TINDAK LANJUT HASIL MONEV TAHUN SEBELUMNYA (TAHUN 2024)

V.A Saran/Rekomendasi Sebelumnya

Berdasarkan laporan monev pengembangan kompetensi ASN Tahun 2024, beberapa saran/rekomendasi penting yang muncul antara lain:

1. Peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi.
2. Pengembangan platform e-learning internal yang lebih interaktif.
3. Penyusunan peta kebutuhan kompetensi ASN yang lebih detail.
4. Optimalisasi program magang dan pertukaran ASN antar perangkat daerah.

V.B Tindak Lanjut Hasil Monev

Tindak lanjut atas saran/rekomendasi dari hasil monev Tahun 2024 selama Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Anggaran: BKPSDM telah mengusulkan peningkatan anggaran untuk program pengembangan kompetensi dalam APBD Perubahan Tahun 2025, dengan fokus pada program yang efisien dan berdampak luas.
2. Pelaksanaan diklat wajib struktural, baik penyelenggaraan blended bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Jatim, maupun pengiriman peserta diklat PKN II, PKA dan PKP berbiaya Cost sharing dimana APBD Provinsi (Hadiah Achievement Award Tahun 2022 dan 2023) untuk biaya diklat dan lumpsum menggunakan APBD Pemerintah Kota Blitar yang dikelola oleh BKPSDM Kota Blitar.
3. Platform E-learning: Pengembangan fitur-fitur baru pada platform e-learning BKPSDM terus dilakukan, termasuk penambahan materi berbasis video dan forum diskusi, untuk mendukung pembelajaran berbasis digital dan meningkatkan skor maturitas BK-CorpU.

BAB VI

PENUTUP

VI.A Kesimpulan

Pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar pada Tahun 2025 telah menunjukkan komitmen kuat dengan capaian kuantitatif yang baik, melampaui target JP minimal. Implementasi BK CorpU telah memfasilitasi banyak ASN dalam pembelajaran berbasis digital. Namun, masih terdapat tantangan signifikan terkait keterbatasan anggaran, optimalisasi program mandiri, infrastruktur teknologi, dan rendahnya maturitas Corporate University. Beban kerja dan waktu pelayanan masyarakat juga menjadi kendala yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program. Adopsi penuh model 70-20-10 serta penguatan kompetensi digital ASN menjadi kunci untuk mencapai birokrasi yang adaptif dan profesional di era digital.

VI.B Saran/Rekomendasi

Untuk optimalisasi pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar ke depan, disampaikan beberapa saran/rekomendasi sebagai berikut:

1. Strategi Anggaran yang Efisien: Mengupayakan peningkatan alokasi anggaran, namun juga fokus pada efisiensi dengan lebih mengoptimalkan pengembangan kompetensi non-klasikal seperti *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri yang lebih hemat biaya dan fleksibel sesuai model 70-20-10.
2. Peningkatan Maturitas BK CorpU: Menyusun *road map* yang jelas untuk peningkatan maturitas BK-CorpU, meliputi:
 - Pengembangan kurikulum yang terstruktur dan relevan dengan kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural.
 - Penguatan sistem manajemen pembelajaran dan pengukuran dampak (ROI) dari setiap program.
 - Integrasi BK-CorpU dengan sistem manajemen talenta ASN.
 - Pengadaan workshop dan program interaktif lainnya.
3. Peningkatan Maturitas BK CorpU Sesuai PerLAN 6/2023: Menyusun *road map* yang jelas untuk peningkatan maturitas BK-CorpU menuju Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi sebagaimana diatur dalam PerLAN Nomor 6 Tahun 2023, meliputi:
 - Desain Kurikulum Terintegrasi: Mengembangkan kurikulum yang tidak hanya fokus pada satu jenis pelatihan, tetapi merangkai berbagai program (klasikal, non-klasikal, pengalaman kerja) menjadi jalur pembelajaran yang koheren.
 - Platform Pembelajaran Holistik: Membangun dan mengoptimalkan platform digital yang menjadi pusat informasi, akses pembelajaran, dan forum kolaborasi bagi seluruh ASN.
 - Manajemen Pengetahuan: Mengembangkan sistem manajemen pengetahuan untuk mendokumentasikan, berbagi, dan memanfaatkan *best practices* serta keahlian internal ASN.
 - Pengukuran Dampak Terintegrasi: Menetapkan indikator kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi dampak pembelajaran secara holistik, tidak hanya pada aspek kuantitas (JP), tetapi juga kualitas dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

- Pengadaan Workshop: Memasukkan kembali dan mengaktifkan kegiatan workshop dalam agenda BK-CorpU untuk memfasilitasi pembelajaran praktis dan interaktif.
4. Optimalisasi Model 70-20-10:
 - 70% (Pengalaman): Mendorong dan memfasilitasi lebih banyak program job assignment, job rotation, magang, dan penugasan khusus untuk memperkaya pengalaman kerja ASN.
 - 20% (Sosial): Mengaktifkan komunitas belajar (CoP – Community of Practice) dan forum diskusi online/offline, serta mendorong *coaching* dan *mentoring* yang terstruktur.
 - 10% (Formal): Melanjutkan program pelatihan klasikal yang esensial, namun dengan fokus pada kebutuhan yang telah teridentifikasi dan efisiensi pelaksanaan.
 5. Penguatan Kompetensi Digital ASN:
 - Menyediakan program pengembangan kompetensi yang berfokus pada literasi digital, penggunaan aplikasi perkantoran, keamanan siber, dan pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja.
 - Meningkatkan kualitas infrastruktur teknologi di seluruh perangkat daerah untuk mendukung pembelajaran daring.
 - Memberikan bimbingan teknis dan *technical assistance* bagi ASN yang masih kesulitan beradaptasi dengan teknologi.
 6. Manajemen Waktu dan Beban Kerja: Merancang program pengembangan kompetensi yang fleksibel (misalnya *microlearning*, sesi singkat, pembelajaran asinkronus) agar tidak terlalu mengganggu waktu pelayanan publik dan beban kerja ASN.
 7. Analisis Kebutuhan Komprehensif: Memperkuat analisis kebutuhan kompetensi secara berkala berdasarkan analisis kesenjangan kualifikasi, *assessment center*, dan evaluasi kinerja untuk memastikan program yang dirancang tepat sasaran.
 8. Sistem Pencatatan dan Pengukuran Dampak: Membangun sistem pencatatan dan pelaporan yang lebih robust untuk program non-klasikal dan mandiri, serta mengembangkan mekanisme pengukuran dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Demikian laporan ini disusun sebagai bahan evaluasi dan perbaikan program pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Blitar, 31 Desember 2025
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



IKHA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 197912102006041008



LAPORAN PENGELOLAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH KOTA BLITAR TAHUN 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kota Blitar Tahun 2025 dapat tersusun dengan baik. Laporan ini disusun sebagai wujud komitmen BKPSDM Kota Blitar dalam mengimplementasikan prinsip sistem merit dan dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan dinamika pembangunan Kota Blitar, ASN memiliki peran strategis sebagai motor penggerak roda pemerintahan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi krusial dalam memastikan ketersediaan ASN yang kompeten, berintegritas, dan inovatif, siap menghadapi tantangan masa depan. Laporan ini menyajikan gambaran komprehensif mengenai proses identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sepanjang tahun 2025, termasuk capaian, tantangan, serta rekomendasi perbaikan.

Proses penyusunan laporan ini melibatkan berbagai tahapan mulai dari perencanaan, pengembangan, konseling, hingga evaluasi kinerja talenta, yang seluruhnya dirancang berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis terkini. Kami berharap hasil analisis dan rekomendasi di dalamnya dapat menjadi bahan refleksi serta rujukan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam meningkatkan kualitas manajemen talenta ASN.

Kami menyadari bahwa keberhasilan program manajemen talenta tidak lepas dari dukungan penuh Bapak Walikota dan Bapak Sekretaris Daerah, serta kolaborasi aktif dari seluruh pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan partisipasi aktif seluruh ASN Pemerintah Kota Blitar. Berkat sinergi ini, kami dapat melangkah maju dalam membangun ASN yang adaptif dan profesional.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh jajaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta staf BKPSDM yang telah berdedikasi tinggi menyukseskan seluruh rangkaian kegiatan manajemen talenta. Kritik dan saran konstruktif senantiasa kami harapkan demi penyempurnaan program ke depan.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat, mendorong perbaikan berkelanjutan, dan memperkuat profesionalisme birokrasi di Kota Blitar.

Blitar, 31 Desember 2025
Pjt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


WA NADI WIJAYA, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 197912102006041008

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen talenta ASN dirancang untuk menjamin ketersediaan pegawai berpotensi tinggi (high-potential) dan berperforma unggul (high-performing) pada posisi strategis, selaras dengan prinsip meritokrasi dalam Undang-Undang ASN No. 20 Tahun 2023. Melalui proses akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta, organisasi dapat membangun pipeline calon pemimpin dan ahli teknis yang andal. Manajemen Talenta ASN digunakan juga untuk mendukung Manajemen Karir ASN Pemerintah Kota Blitar.

Manajemen talenta ASN dan manajemen karir ASN memiliki hubungan yang sangat erat dan saling melengkapi. Keduanya merupakan bagian integral dari sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi ASN demi pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan profesional individu.

Manajemen talenta dan manajemen karir tidak berdiri sendiri, melainkan bersinergi untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Berikut adalah poin-poin keterkaitannya:

- Manajemen Talenta sebagai Fondasi Manajemen Karir:
 - Identifikasi Potensi: Manajemen talenta mengidentifikasi ASN yang memiliki potensi tinggi. Hasil identifikasi ini menjadi dasar bagi perencanaan karir, karena individu-individu ini akan diprioritaskan untuk pengembangan dan penempatan pada jalur karir yang menantang.
 - Penyediaan Jalur Akselerasi: ASN yang diidentifikasi sebagai talenta akan memiliki jalur karir yang lebih terencana dan seringkali akseleratif, termasuk program *school for future leaders* atau penugasan khusus. Ini adalah bagian dari manajemen karir yang dirancang khusus untuk talenta.
 - Retensi Talenta: Salah satu aspek penting dari manajemen talenta adalah retensi (mempertahankan) talenta. Ini dilakukan antara lain melalui penawaran jalur karir yang menarik, peluang pengembangan yang jelas, dan penempatan yang sesuai, yang semuanya adalah bagian dari manajemen karir.
- Manajemen Karir sebagai Implementasi Pengembangan Talenta:
 - Pengembangan Kompetensi: Program pengembangan karir (seperti pelatihan, *mentoring*, *coaching*, rotasi jabatan) adalah sarana utama untuk mengembangkan kompetensi ASN. Bagi talenta, program-program ini dirancang agar lebih intensif dan terarah untuk mempersiapkan mereka pada jabatan target.
 - Penempatan dan Promosi: Proses penempatan dan promosi ASN adalah manifestasi nyata dari manajemen karir. Bagi talenta, proses ini idealnya didasarkan pada hasil pemetaan talenta dan rencana suksesi, memastikan "orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat."
 - Kepastian Karir: Manajemen karir memberikan kejelasan dan kepastian jalur karir bagi ASN. Hal ini juga menjadi faktor penting dalam memotivasi dan mempertahankan talenta, karena mereka melihat adanya prospek pengembangan yang jelas dalam organisasi.

1.2 Tujuan

Laporan pelaksanaan Manajemen Talenta Tahun 2025 ini disusun untuk:

- Memetakan potensi dan kebutuhan pengembangan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
- Melaksanakan program pengembangan talenta yang relevan dan terarah.
- Meningkatkan kompetensi dan kapasitas ASN secara holistik.
- Menciptakan budaya organisasi yang suportif terhadap pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan.
- Menyediakan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, dan pengembangan karir ASN.
- Menetapkan talent pool bagi PNS dan PPPK Kota Blitar dengan potensi tinggi dan kinerja unggul.
- Mengembangkan rencana suksesi untuk jabatan kritikal eselon II–IV.
- Meningkatkan kompetensi individu melalui program pelatihan dan mentoring.
- Memperkuat sistem merit dalam promosi dan mutasi talenta.

1.3 Ruang Lingkup

Laporan ini mencakup seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang telah diidentifikasi sebagai bagian dari program manajemen talenta pada periode Tahun 2025 (Januari - Desember 2025). Fokus laporan meliputi proses perencanaan, pelaksanaan program pengembangan, konseling, pengambilan keputusan, dan evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan tujuan talenta individu. Laporan ini mencakup 3.367 ASN (2208 PNS, 1.066 PPPK, 93 CPNS) di 30 OPD Kota Blitar, dari jenjang struktural (JPT, JA, JP) hingga fungsional tertentu. Fokus: proses manajemen talenta sejak perencanaan hingga evaluasi kinerja 2025. Sedangkan untuk pegawai PTT sebanyak 7 orang tidak dimasukkan dalam pengelolaan Manajemen Talenta.

1.4 Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan manajemen talenta pada Semester I ini meliputi:

- Asesmen Kompetensi: Dilaksanakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan ASN, meliputi kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis. Metode yang dipakai adalah kombinasi tes psikometri, simulasi, dan wawancara mendalam.
- Profiling ASN BKN RI: Dilaksanakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan ASN, meliputi kompetensi manajerial, sosial kultural, teknis, Digital Skill dan Referensi karir. Metode yang dipakai adalah tes Computer Assisted Competency Test (CACT) kombinasi tes dengan beragam bentuk (kasus, pernyataan, gambar, angka, dan lain-lain).
- Manajemen Talenta Pemerintah Kota Blitar menggunakan aplikasi SIMATA BKN RI dan Manjalita SIKOI BKPSDM Kota Blitar.

- Analisis Kebutuhan Pengembangan (AKP): Berdasarkan hasil asesmen dan rencana strategis Pemkot Blitar, kami menganalisis kebutuhan pengembangan yang paling mendesak.
- Implementasi Program Pengembangan: Melalui pelatihan klasikal, *e-learning*, *mentoring*, *coaching*, dan rotasi jabatan.
- Pendampingan dan Konseling: Melalui sesi konseling talenta dan *feedback* berkelanjutan.
- Evaluasi dan Pemantauan: Melalui evaluasi kinerja berkala.
- Asesmen potensi dan kompetensi berbasis Assessment Center dan Computer Assisted Competency Test (CACT).
- Survei 360° feedback kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan (tahun 2025).
- Analisis data e-Kinerja dan HRIS internal BKPSDM.

BAB II

PELAKSANAAN

2.1 Perencanaan Talenta

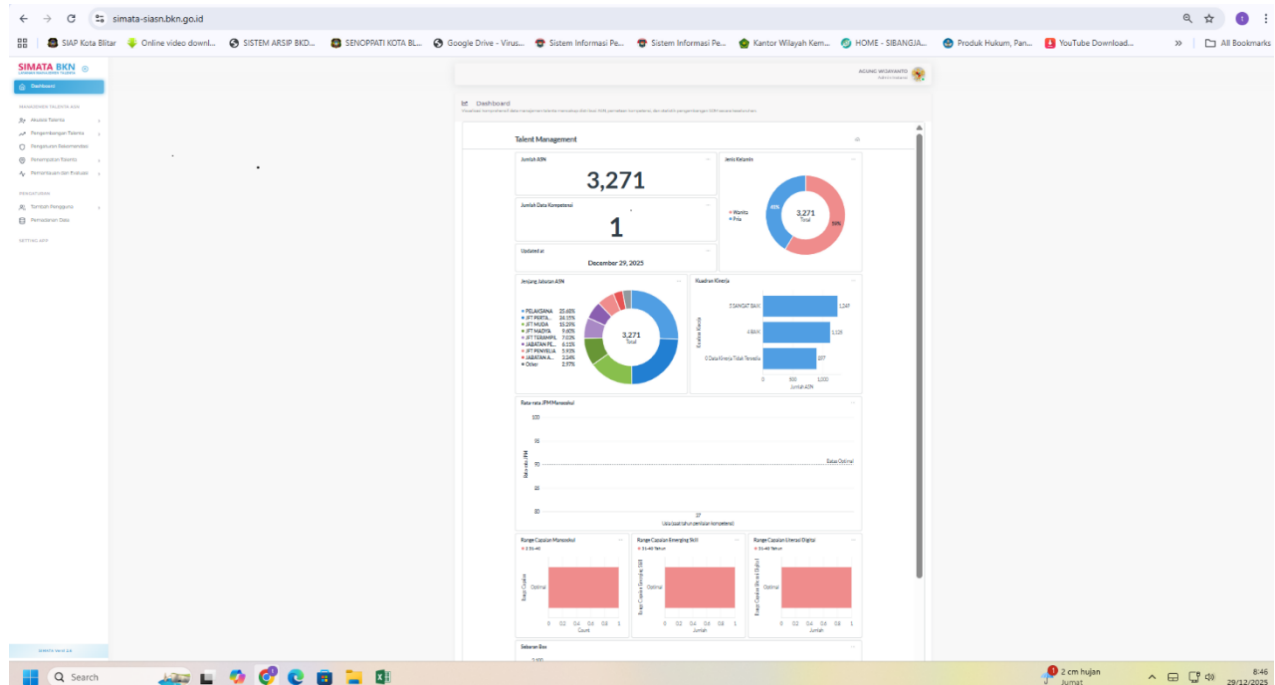
Pada Tahun 2025 pengelolaan manajemen talenta sesuai amanat Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan Dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, pada tahun sejak 1 Januari 2026 wajib menggunakan SIMATA BKN, dimana mulai bulan Desember 2025, Pemerintah Kota Blitar telah menggunakan SIMATA BKN.

Tahapan perencanaan manajemen talenta adalah:

- Identifikasi jabatan kritikal berdasarkan peta jabatan dan prioritas pembangunan daerah. Sampai saat ini belum ada penetapan jabatan kritikal, oleh karena itu jabatan kritikal yang dimaksud dalam manajemen talenta adalah seluruh jabatan struktural.
- Analisis kebutuhan talenta: gap-analysis kompetensi teknis, manajerial, dan sosio-kultural sesuai PermenPANRB No. 3/2020. Gap talenta diperoleh melalui assesmen kompetensi manajerial dan social kultural.
- Penyusunan kelompok rencana suksesi (talent pool) menggunakan matriks 9-Box (potensi × kinerja). Saat ini 9 box talent belum seluruhnya terisi karena pada tahun 2025 Semester II, jumlah ASN yang masih dapat digunakan assesmen kompetensi sebanyak:

NO	LAYER	JUMLAH	SUDAH ASESMENT	BELUM ASESMENT	HABIS MASA BERLAKU				KET
					2025	2026	2027	2028	
1	Eselon II	28	28	0	0	0	0	28	
2	Eselon III	105	105	0	0	0	0	105	
3	Eselon IV	195	195	0	79	0	0	116	
4	JFT Keahlian Utama	4	0	4	0	0	0	0	
5	JFT Keahlian Madya	328	0	328	0	0	0	0	
6	JFT Keahlian Muda	507	164	343	0	126	11	27	
7	JFT Keahlian Pertama	715	0	715	0	0	0	0	
8	JFT Keterampilan Penyelia	198	0	198	0	0	0	0	
9	JFT Keterampilan Mahir/ Pelaksana Lanjutan	37	0	37	0	0	0	0	
10	JFT Keterampilan Pelaksana	250	0	250	0	0	0	0	
11	JFT Keterampilan pemula	8	0	8	0	0	0	0	
12	Jabatan Pelaksana	992	222	770	76	0	30	116	
Jumlah		3367	714	2653	155	126	41	392	

- Penetapan target jumlah talenta per jenjang tahun 2025 (sampai desember 2025): 270 orang pejabat eselon II, III, IV dan jabatan fungsional ahli muda dan 113 jabatan pelaksana.
- ASN yang terdata di SIMATA per 29 Desember 2025 sebanyak 3271 orang (PNS dan PPPK) sebagaimana screenshot pengelolaan Talenta di SIMATA sebagai berikut:

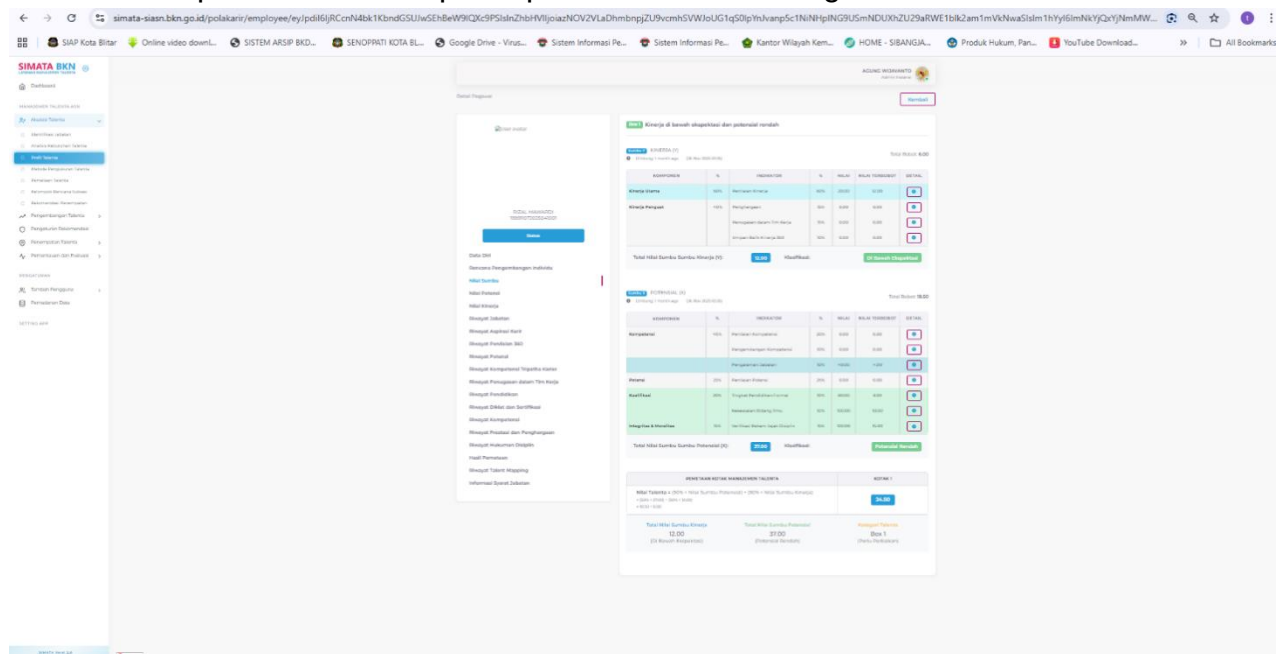


- Indikator yang digunakan untuk talenta sesuai adalah potensial dan kinerja. Berikut instrument dan bobot penilaian 9 box talent.

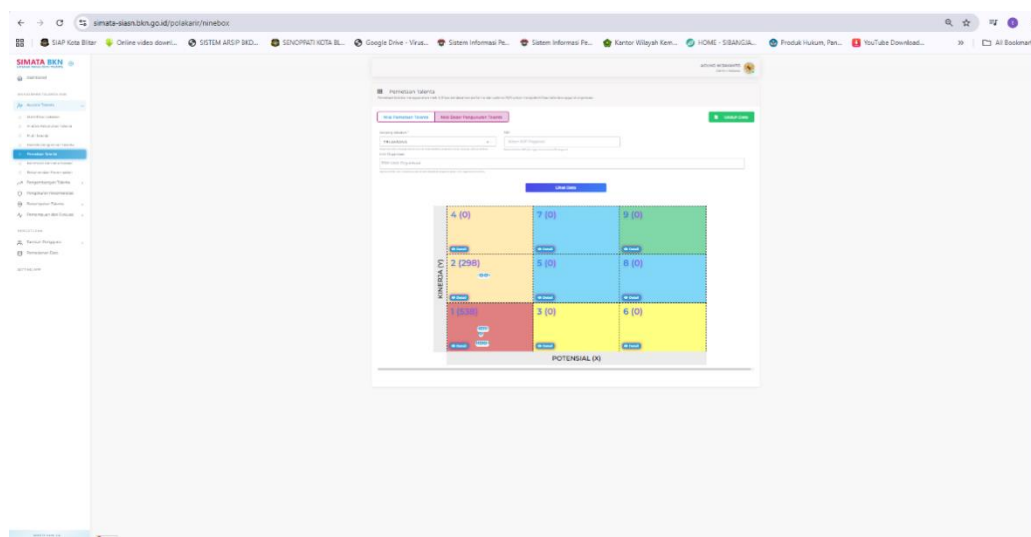
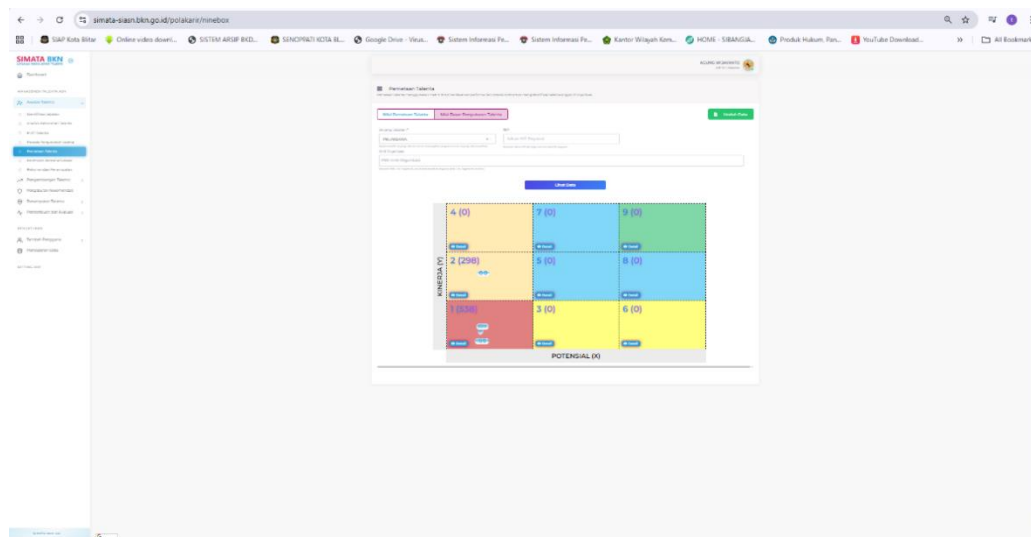
Tabel Instrumen dan Bobot Penilaian

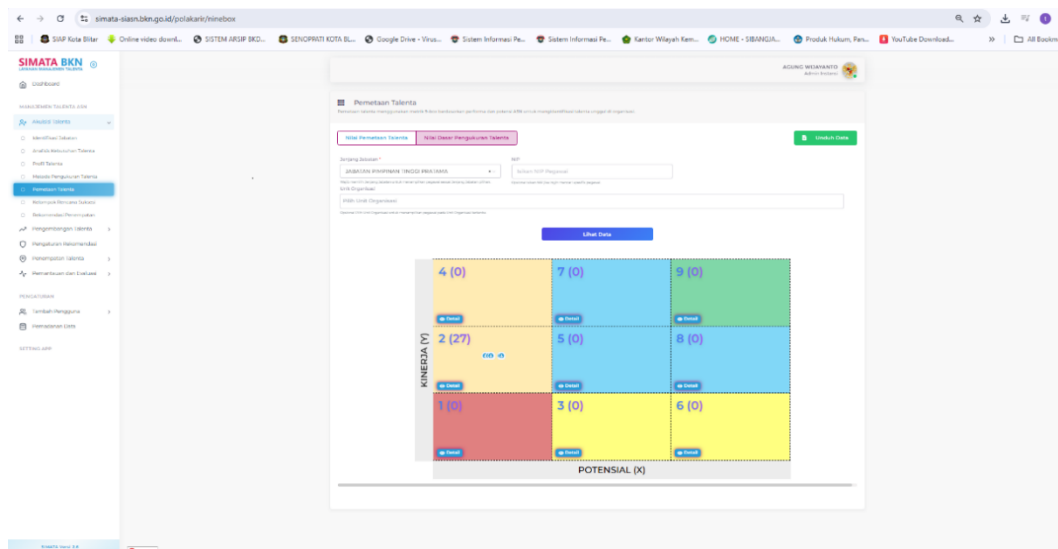
Instrument	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Keceuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

Screenshoot penilaian data tiap komponen indicator sebagai berikut:



- Pengelolaan Manajemen untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Pelaksana, JFT Utama, JFT Madya, JFT Pratama dan JF Keterampilan. Berikut screen shoot pengelolaan manajemen talenta ke dalam 9 box talenta.





2.2 Pengembangan Talenta

Berbagai program pengembangan talenta telah kami laksanakan pada Tahun 2025 adalah:

TABEL REKAPITULASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TAHUN 2025

NO	JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI	JUMLAH KEGIATAN	JUMLAH PESERTA	KET
1	Tugas Belajar Mandiri	1	67	
2	Pelatihan Dasar CPNS	2	23	
3	Pelatihan teknis pengiriman	9	17	
4	Pelatihan fungsional pengiriman	3	5	
5	Re entry Program	1	1	
6	Pelatihan Struktural Pengiriman PKN	1	3	
7	Pelatihan Struktural Pengiriman PKA	1	15	
8	Pelatihan Struktural Pengiriman dan Pelaksanaan PKP	2	73	
9	Pelatihan Manajerial	4	254	
10	Belajar mandiri / komunitas belajar	0	0	Belum diukur
11	Workshop dan Seminar mandiri	0	0	Belum diukur
12	Diklat struktural PKA pelaksanaan (BK-CorpU)	1	40	
13	Pelatihan penyelenggaraan (BK-CorpU)	1	53	
14	Bimtek (BK-CorpU)	10	3693	
15	Workshop (BK-CorpU)	0	0	
16	Webinar / Seminar (BK-CorpU)	2	2167	
17	Sosialisasi	2	512	
18	Orientasi dan MOOC	3	326	
19	Sertifikasi Teknis	2	22	
	Jumlah	45	7271	

Selama Tahun 2025 (Januari - Desember), BKPSDM Kota Blitar telah melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi bagi ASN dengan total 45 kegiatan yang diikuti oleh 7271 peserta, di mana setelah dilakukan analisis dari 7271 orang tersebut ada yang mengikuti lebih dari satu pengembangan kompetensi. Hasil pengolahan data pengembangan kompetensi personal diperoleh data ada 2779 ASN telah mengikuti berbagai program ini. Rata-rata Jumlah Jam Pelajaran (JP) yang dicapai oleh ASN adalah 24,58 JP, dengan dimana jumlah JP terbesar dari Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

(PKP) sebanyak 905 JP dan terkecil dari Orientasi RKPD Kota Blitar tahun 2027 sebanyak 2 JP.

2.3 Pengambilan Keputusan Talenta

Proses pengambilan keputusan talenta oleh individu didukung oleh informasi yang transparan dan komprehensif. Faktor-faktor yang dipertimbangkan meliputi:

- Hasil Asesmen Kompetensi: Data objektif mengenai kekuatan dan area pengembangan ASN.
- Minat dan Aspirasi Individu: Keselarasan antara tujuan talenta pribadi dengan peluang organisasi.
- Kebutuhan Organisasi: Ketersediaan posisi dan prioritas strategis Pemkot Blitar.
- Rekam Jejak Kinerja: Evaluasi kinerja masa lalu sebagai indikator potensi di masa depan.
- Peluang Pengembangan: Ketersediaan program pelatihan dan *mentoring* yang relevan.
- Pertimbangan utama: level kompetensi, hasil SKP $\geq 85\%$, rekomendasi mentoring report, dan kebutuhan strategis OPD.

2.4 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja individu dilakukan secara berkala melalui E-Kinerja BKN dan penilaian 360 dalam aplikasi Manajemen Talenta. Hasil evaluasi kinerja ini dikaitkan erat dengan tujuan talenta dan RPI setiap ASN. Kinerja yang positif menunjukkan keberhasilan program pengembangan, sementara area yang memerlukan perbaikan menjadi fokus intervensi selanjutnya. Evaluasi kinerja juga menjadi salah satu pertimbangan utama dalam proses promosi, mutasi, dan penempatan pada jabatan yang lebih tinggi.

- Monitoring capaian SKP dan perilaku kerja melalui e-Kinerja.
- Re-assessment kompetensi setelah pelatihan: rata-rata peningkatan skor 20 %.
- Uji coba dashboard visual “Talent Heatmap” untuk memantau distribusi talenta.

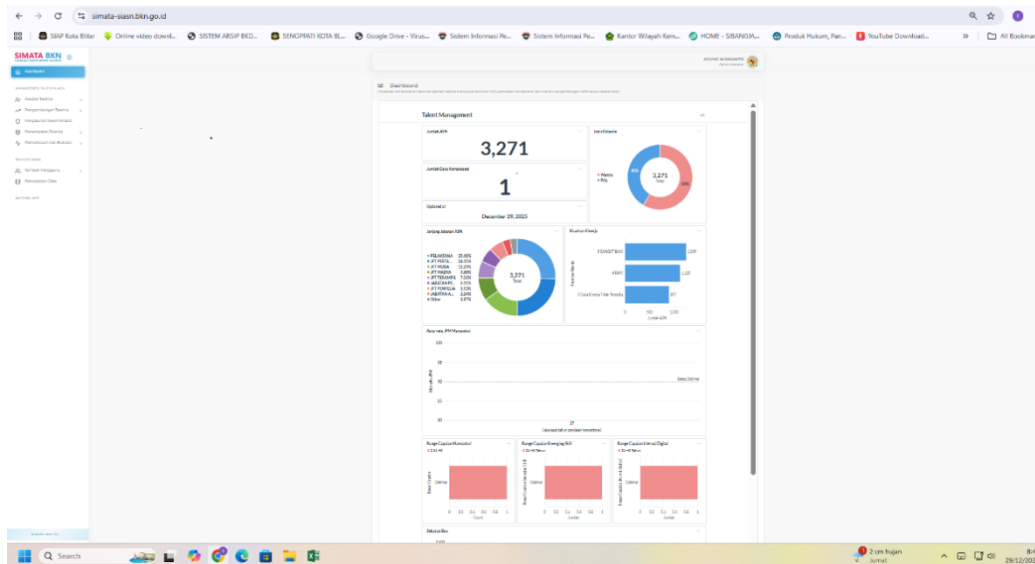
BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Capaian Tujuan Penyusunan Laporan

- Memetakan potensi dan kebutuhan pengembangan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Dengan menggunakan aplikasi SIMATA BKN RI sebanyak 3271 ASN sudah terdata namun karena data belum lengkap maka, mayoritas masuk ke dalam kotak 2. Indikator SIMATA berbeda dengan indikator di Manjalita yang selama ini digunakan, oleh karena itu sambil menunggu ditetapkan perubahan Peraturan Walikota Nomor 92 Tahun 2022 dan penetapan Keputusan Walikota Blitar tentang Indikator Manajemen Talenta dilakukan upload data isian, seperti Pemetaan Kompetensi (Profiling ASN BKN sebanyak 270 orang), data kinerja penguat (SK Tim Kerja dan penghargaan/inovasi) yang saat ini masih proses pengumpulan data. Sedangkan data lain seperti SKP, disiplin, pengembangan kompetensi diperoleh dari sinkronisasi dengan data siasn BKN. Jadi data hasil pengelolaan Manajemen Talenta lengkap belum terpenuhi karena dari 3.367 ASN terdata 3271 ASN atau sebanyak 97,15%.

Tampilan Manajemen Talenta Pemerintah Kota Blitar di aplikasi SIMATA BKN RI:



Data Pegawai Pengembangan

Carat:

NO	NIP	NAMA	JABATAN	TMT JABATAN	UNOR	AKSI
1	198404182005011001	AHMAD MUSLIM	Kepala Sekel Pengendalian dan Operasional	01 Jul 2023	Sekel Pengendalian dan Operasional - Dinas Perhubungan	ⓘ
2	197307291996051001	PEMPO YUSWANTO	Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	13 Okt 2025	Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik - Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	ⓘ
3	197008282007071027	HERU WAHYUDI	Kepala UPT Pengelolaan Parkir	01 Jul 2023	UPT Pengelolaan Parkir - Dinas Perhubungan	ⓘ
4	198510262009071002	WIKAN NURSTIA ESTIKA	Kepala Bagian Perencanaan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	13 Okt 2025	Bagian Perencanaan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan - Rumah Sakit Umum Daerah Mardiyah Waluyo	ⓘ
5	196603261986031001	YUDHA BUDICNO	Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	13 Okt 2025	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan - Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	ⓘ
6	197807142010011001	SUDARWANTO	Lurah Sentul	31 Jan 2024	Kelurahan Sentul - Kecamatan Keparanjidul	ⓘ
7	197705022008011007	HARI MULYANTO	Kepala Sekel Pemerintahan dan Ketenraman Ketertiban Umum Kelurahan Turi	06 Okt 2023	Sekel Pemerintahan dan Ketenraman Ketertiban Umum Kelurahan Turi - Kecamatan Sukorejo	ⓘ
8	197206031993021002	SUPRIADI	Sekretaris Kelurahan Plosokelep	06 Okt 2023	Sekretariat Kelurahan Plosokelep - Kecamatan Samanwatan	ⓘ

Dari data 9 box talenta diatas jumlah ASN yang sudah diolah datanya di SIMATA sebanyak seluruhnya berada pada box 2 dan box 1. Hal ini dikarenakan proses pengolahan data masih dilakukan. Telah dilakukan upload data Tim Kerja, assesmen profiling ASN 270 orang sedangkan penilaian 360 masih dalam proses pengumpulan.

Ketidaktercapaian tersebut disebabkan oleh:

- 1) Belum semua data SKP ASN di Kinerja BKN sinkro data dengan SIMATA, hal ini karena ASN belum mengklik sinkro SKP SIASN pada aplikasi Kinerja BKN (SKP Tahunan).
 - 2) Data Pemetaan Kompetensi belum diupload di SIMATA karena hasil profiling ASN bulan November dan Desember masih proses integrasi. Data Pemetaan sebelumnya di UPT Assesment Center BKD Provinsi Jatim Tahun 2024 dan 2023 masih proses konversi sesuai indikator di SIMATA.
 - 3) Jumlah ASN yang sudah dipetakan kompetensinya melalui Profiling ASN baru sebanyak 270 orang, dimana tahun 2026 dianggarkan sebanyak 100 orang. Profiling ASN memerlukan anggaran yang cukup banyak sekitar Rp. 590.000,00 per orang. Untuk assesmen pelaksana, pejabat fungsional paling tinggi pangkat IIIb saat ini telah dilakukan oleh 3 orang Asesor Ahli Pertama BKPSDM Kota Blitar.
 - 4) Data kinerja pendukung SK Tim Kerja dan Penghargaan/Inovasi belum terkumpul masih proses permintaan data di Bulan Desember 2025, karena SK Indikator dan Perubahan Peraturan Walikota Blitar Nomor 92Tahun 2022 masih tahap pengajuan. Perubahan aturan ini dikarenakan terbitnya Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen TAlerita ASN Instansi Pemerintah, dimana seluruh instansi wajib menggunakan SIMATA yang indikatornya ada beberapa perbedaan dengan aplikasi Manajemen Talenta yang saat ini digunakan yaitu Manjalita SIKOI BKPSDM Kota Blitar.
- Meningkatkan kompetensi ASN tidak seluruhnya holistik, tetapi sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi: peningkatan kompetensi lebih diprioritaskan pada pelatihan yang sifatnya prasyarat jabatan (fungsional), kewajiban menduduki jabatan (struktural) dan pelatihan teknis (sesuai jawatan).
 - Menciptakan budaya organisasi yang suportif terhadap pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan. Untuk penciptaan budaya maka dibuatkan system LMS

berupa SMEDI yang berisi aplikasi untuk layanan administrasi Tugas Belajar, Layanan administrasi (daftar hadir, sertifikat), modul pembelajaran dan CBT Pengembangan Kompetensi Seminar, workshop, sosialisasi dll. LMS ini sampai telah melaksanakan 16 kegiatan. Dengan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sebanyak 2107 orang.

- Menyediakan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, dan pengembangan karir ASN. Hasil data talenta menjadi pertimbangan pengambilan keputusan pengelolaan kepegawaian dan manajemen karir ASN.
- Meningkatkan kompetensi individu melalui program pelatihan dan mentoring. Program mentoring sudah dilaksanakan oleh seluruh OPD dan seluruh ASN, namun belum terdokumentasi dengan baik. Mentoring pada umumnya dilakukan atasan untuk membantu bawahan dalam mencapai target kinerja, karena fungsi dialog kinerja di aplikasi e-kinerja belum optimal.
- Memperkuat sistem merit dalam promosi dan mutasi talenta. Dengan adanya pengelolaan manajemen talenta yang baik diharapkan akan tercapai system merit yang baik. Untuk itu upaya pencapaian pengelolaan manajemen talenta untuk seluruh ASN dapat terlaksana.

3.2 Dampak Pelaksanaan

Pelaksanaan manajemen talenta pada ini telah memberikan dampak positif yang signifikan:

- Bagi Individu: Terjadi peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa memiliki di kalangan ASN. Mereka merasa lebih berdaya karena memiliki jalur pengembangan yang jelas, sehingga mendorong peningkatan kompetensi dan performa.
- Bagi Organisasi: Kapabilitas organisasi meningkat secara nyata. Ketersediaan talenta kunci untuk mengisi posisi strategis semakin terjamin, mengurangi potensi kekosongan kepemimpinan. Efisiensi dan efektivitas kerja juga meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi ASN, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang lebih baik di Kota Blitar.

3.3 Tantangan

Beberapa tantangan yang kami hadapi dalam pelaksanaan manajemen talenta meliputi:

- Keterbatasan Anggaran: Alokasi anggaran untuk program pengembangan talenta, terutama pelatihan eksternal dan sertifikasi, masih perlu ditingkatkan.
- Ketersediaan Waktu: Beberapa ASN menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan antara beban kerja dan partisipasi dalam program pengembangan yang membutuhkan waktu.
- Variasi Komitmen Individu: Meskipun mayoritas ASN antusias, masih ada segelintir yang kurang proaktif dalam menjalankan pengembangan kompetensi mereka.
- Ketersediaan *Mentor/Coach* Internal: Diperlukan lebih banyak *mentor* dan *coach* internal yang terlatih dan bersertifikasi untuk mendukung program secara optimal.

- Keterbatasan anggaran diklat khusus untuk memenuhi kewajiban jabatan (diklat struktural).
- Beban kerja padat menghambat konsistensi pengembangan kompetensi individu.
- Belum tersusun Human Capital Development Plan (HCDP).

3.4 Faktor Keberhasilan

Beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada keberhasilan program ini adalah:

- Dukungan Penuh Pimpinan: Komitmen kuat dari Walikota dan Sekretaris Daerah Blitar dalam menjadikan manajemen talenta sebagai prioritas utama.
- Tim BKPSDM yang Proaktif: Dedikasi tim BKPSDM dalam merencanakan, melaksanakan, dan memantau setiap tahapan program.
- Kolaborasi Antar Unit Kerja: Sinergi yang baik antar unit kerja dalam mengidentifikasi kebutuhan talenta dan memfasilitasi pengembangan.
- Relevansi Program: Desain program pengembangan yang relevan dengan kebutuhan ASN dan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.
- *Feedback* dan Komunikasi Terbuka: Adanya mekanisme *feedback* yang rutin dan komunikasi yang transparan antara atasan dan bawahan.
- Komitmen penuh Walikota dan Sekda terhadap sistem merit dan manajemen talenta.
- Kolaborasi erat dengan BKN Kanreg II untuk pemanfaatan CACT (dalam bentuk pencantuman gelar, peningkatan Pendidikan, mutasi dan promosi jabatan serta Ujian Dinas PNS).
- Infrastruktur TI BKPSDM yang mendukung dashboard monitoring real time.

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Laporan Manajemen Talenta ASN Tahun 2025 menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Blitar telah berhasil mengimplementasikan program manajemen talenta dengan hasil yang memuaskan. Upaya ini telah meningkatkan kompetensi, kinerja, dan motivasi ASN, sekaligus memperkuat kapabilitas organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Kota Blitar. Meskipun masih ada tantangan, faktor-faktor keberhasilan menunjukkan potensi besar untuk pengembangan lebih lanjut.

2025, Pemkot Blitar sudah mengimplementasikan manajemen talenta ASN secara sistematis. Proses perencanaan, pengembangan, dan evaluasi telah meningkatkan pipeline calon pemimpin dan kinerja organisasi, meski tantangan anggaran dan integrasi data perlu diatasi.

4.2 Rekomendasi

Untuk keberlanjutan dan peningkatan kualitas program manajemen talenta di masa mendatang, kami merekomendasikan:

- Peningkatan Alokasi Anggaran: Mengajukan peningkatan anggaran untuk assesmen kompetensi, pelatihan dan pengembangan talenta, termasuk sertifikasi profesional yang relevan.
- Fleksibilitas Program Pengembangan: Mengembangkan format pembelajaran yang lebih fleksibel, seperti pelatihan *hybrid* atau *e-learning* mandiri, untuk mengakomodasi jadwal kerja ASN.
- Penguatan Kapasitas *Mentor/Coach* Internal: Melaksanakan program pelatihan dan sertifikasi bagi ASN senior yang potensial untuk menjadi *mentor* dan *coach* internal.
- Integrasi Sistem Informasi Talenta: Mengembangkan atau mengintegrasikan sistem informasi manajemen talenta yang terpadu untuk memudahkan pemetaan, pemantauan (Rencana Pengembangan Individu) RPI, dan analisis data talenta.
- Perlu menyusun Rencana Suksesi: manajemen talenta dengan rencana suksesi kepemimpinan untuk memastikan regenerasi dan ketersediaan pemimpin masa depan.
- Promosi Budaya Belajar: Menggalakkan inisiatif seperti *sharing session*, *community of practice*, dan *lesson learned* antar ASN untuk mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di seluruh organisasi.
- Optimalisasi SMEDI BKPSDM. SMEDI didioptimalkan untuk memenuhi pengembangan kompetensi model 20% dan 10%, sedangkan 70% perlu ditingkatkan dengan cara berkoordinasi dengan pemerintah daerah lain atau OPD internal yang tidak berbayar.
- Mengelola mentor dengan meningkatkan kemampuan dan tertib administrasi mentor dan menjadwalkan pendampingan mentoring ke OPD.
- Perluas kerja sama dengan perguruan tinggi dan LAN dan lembaga lain untuk program pengembangan kompetensi gratis.

- Perlu ada rintisan selfassessment kompetensi teknis, dengan metode CBT yang saat ini sudah ada di SMEDI (pengembangan SMEDI).
- Perlu ada rintisan program Konseling Talenta. Sesi one-on-one coaching minimal dua kali per talenta bersama konselor bersertifikat. Sosialisasi pengembangan diri dan career-roadmap planning untuk seluruh ASN. Pembuatan Personal Development Plan (PDP) atau IDP (individual development plan) yang terintegrasi dalam manajemen talenta.
- Percepatan penetapan regulasi Perubahan Peraturan Walikota Blitar Nomor 92 Tahun 2022 dan SK Indikator Manajemen Talenta.
- Percepatan pemenuhan data Kinerja Pendukung, pemetaan potensi di BKN/ Profiling ASN.
- Perlu penyediaan anggaran untuk Profiling ASN, dimana saat ini masih sebanyak 270 ASN dari 3252 ASN.

Daftar Pustaka

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.
4. Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.
5. Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
6. SE Menteri PANRB Nomor 10 Tahun 2021 tentang Penilaian Penerapan Manajemen Talenta ASN.

Blitar, 31 Desember 2025

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

