

25. RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BLITAR TAHUN 2025-2029

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) merupakan salah satu dokumen rencana perangkat daerah dengan periode perencanaan 5 (lima) tahun, yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah periode kepemimpinan Walikota dan Wakil Walikota terpilih hasil Pilkada Serentak tahun 2024. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 diselaraskan dengan RPJMD Kota Blitar Tahun 2025-2029. Ketentuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.

Fungsi penyusunan dokumen rencana strategis sebagai:

- a. Sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan;
- b. Sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai dokumen operasional tahunan di OPD.

Proses penyusunan Renstra dilakukan secara bersamaan/simultan dan terkoordinasi dengan penyusunan RPJMD karena sebagian substansi Renstra Tahun 2025-2029 merupakan bagian dari RPJMD Tahun 2025-2029. Adapun tahapannya sebagai berikut:

- a. Tahap Persiapan
Pembentukan tim penyusunan Perubahan Kedua Renstra OPD dan menyusun agenda kerja. Tim penyusunan Perubahan Kedua Renstra OPD bertugas menyelenggarakan forum OPD, merumuskan rancangan Perubahan Kedua Renstra OPD dan menyusun rancangan penetapan Perubahan Kedua Renstra OPD oleh Kepala OPD dengan Keputusan kepala OPD. Tim penyusun tersebut terdiri atas perwakilan dari setiap unit kerja yang ada di masing-masing OPD dan diketuai oleh orang yang bertanggung jawab atas perencanaan di OPD yang bersangkutan.
- b. Tahap Perumusan/Penyusunan
Pengolahan data dan informasi
Data dan informasi pengelolaan pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

- c. Analisis gambaran pelayanan OPD, terdiri:
 - 1) Analisis gambaran umum pelayanan OPD untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan pelayanan OPD
 - 2) Analisis pengelolaan pendanaan OPD untuk mengidentifikasikan potensi dan permasalahan khusus pada spek pendanaan pelayanan OPD
- d. Review Renstra K/L dan Renstra OPD Provinsi, mencakup:
 - 1) Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam jangka waktu pelaksanaan Renstra K/L
 - 2) Program prioritas K/L dan target kinerja serta lokasi program prioritas
 - 3) Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam jangka waktu pelaksanaan Renstra OPD Kabupaten/Kota.
 - 4) Program prioritas OPD Propinsi dan target kinerja serta lokasi program prioritas.
- e. Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah yang mencakup:
 - 1) Tujuan dan sasaran RTRW struktur dan pola ruang
 - 2) Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah
- f. Perumusan Isu- isu Strategis
- g. Perumusan visi dan misi
- h. Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah SKPD
- i. Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah SKPD
- j. Tahap Verifikasi
- k. Tahap Penetapan

Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025-2029 dengan dokumen-dokumen Perencanaan lainnya:

- a. Keterkaitan Renstra dengan RPJMN
Renstra disusun berdasarkan RPJMN. Setiap kementerian/lembaga atau perangkat daerah wajib menyelaraskan Renstra mereka dengan RPJMN, memastikan bahwa tujuan dan prioritas pembangunan di tingkat nasional tercermin dalam kegiatan dan program di tingkat instansi atau daerah.
Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 pada tanggal 10 Februari 2025. RPJMN 2025-2029 ini merupakan implementasi tahap pertama Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 sekaligus fondasi awal untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.
RPJMN 2025-2029 juga memuat matriks pembangunan, matriks K/L, serta arah pembangunan kewilayahan. RPJMN ini akan menjadi dasar hukum dalam penyusunan rencana strategis K/L, RPJM Daerah (RPJMD) dengan memperhatikan tugas dan fungsi pemda dalam mencapai sasaran pembangunan nasional, serta rencana kerja pemerintah (RKP) yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk periode satu tahun. RPJMN 2025-2029 juga menjadi pedoman dasar dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RPJMN serta

pedoman bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

- b. Keterkaitan Renstra dengan RPJMD Provinsi Jawa Timur
RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) provinsi dan Renstra (Rencana Strategis) Perangkat Daerah memiliki hubungan yang erat. RPJMD berfungsi sebagai dokumen induk yang menjadi acuan bagi penyusunan Renstra. Renstra, pada gilirannya, merupakan penjabaran lebih rinci dari RPJMD dalam lingkup masing-masing Perangkat Daerah. Berdasarkan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 pada pasal 276 ayat (2) Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap Pembangunan daerah kabupaten/kota. Sehingga secara teknis Renstra akan selaras dengan RPJMD Kota dan RPJMD Provinsi Jawa Timur. Hal ini dimaksudkan agar pembangunan daerah Kota/Kabupaten dapat mendukung pembangunan provinsi Jawa Timur. Dengan demikian Renstra dapat dipastikan selaras dan mendukung pencapaian RPJMD Provinsi Jawa Timur. Dimana Tujuan Renstra disandingkan dan diselaraskan dengan Nawa Bhakti Satya sebagai misi dalam naskah RPJMD Provinsi Jawa Timur.
- c. Keterkaitan Renstra dengan RPJMD Tahun 2025-2029 Kota Blitar.
Renstra berpedoman pada RPJMD sebagai dokumen perencanaan berwawasan 5 (lima) tahunan:
 - 1) Renstra sebagai dokumen teknis sebagai penjabaran RPJMD.
 - 2) Renstra memuat visi, misi arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu tertentu yang disusun oleh OPD yang berkoordinasi dengan BAPPEDA.
- d. Keterkaitan Renstra dengan Renstra K/L
Renstra (Rencana Strategis) perangkat daerah memiliki keterkaitan yang erat dengan Renstra K/L (Kementerian/Lembaga). Berikut adalah beberapa aspek keterkaitan antara keduanya:
 1. Keselarasan Tujuan:
Renstra perangkat daerah dan Renstra K/L harus selaras dengan tujuan pembangunan nasional dan daerah.
 2. Keterpaduan Program:
Program-program yang tercantum dalam Renstra perangkat daerah harus terpadu dengan program-program yang tercantum dalam Renstra K/L.
 3. Konsistensi Kebijakan:
Kebijakan-kebijakan yang tercantum dalam Renstra perangkat daerah harus konsisten dengan kebijakan-kebijakan yang tercantum dalam Renstra K/L.
 4. Sinkronisasi Kegiatan:

Kegiatan-kegiatan yang tercantum dalam Renstra perangkat daerah harus sinkron dengan kegiatan-kegiatan yang tercantum dalam Renstra K/L.

Dalam menyusun Renstra perangkat daerah, perlu mempertimbangkan Renstra K/L untuk memastikan keterkaitan dan keselarasan antara keduanya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembangunan daerah dan nasional.

Beberapa manfaat keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan Renstra K/L adalah:

1. Peningkatan Koordinasi:

Keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan Renstra K/L dapat meningkatkan koordinasi antara perangkat daerah dan K/L.

2. Peningkatan Efisiensi:

Keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan Renstra K/L dapat meningkatkan efisiensi pembangunan daerah dan nasional.

3. Peningkatan Efektivitas:

Keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan Renstra K/L dapat meningkatkan efektivitas pembangunan daerah dan nasional

e. Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Renstra Provinsi

Renstra kabupaten/kota harus mengacu pada RPJMD provinsi dan juga Renstra provinsi. Hal ini memastikan adanya keselarasan program dan kegiatan pembangunan antara tingkat kabupaten/kota dan provinsi.

f. Keterkaitan Renstra dengan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.

Renja (Rencana Kerja) memiliki keterkaitan yang erat dengan Renstra (Rencana Strategis). Berikut adalah beberapa aspek keterkaitan antara keduanya:

1. Penjabaran Renstra:

Renja merupakan penjabaran dari Renstra yang dijabarkan dalam program dan kegiatan tahunan.

2. Keterpaduan Program:

Program-program yang tercantum dalam Renja harus terpadu dengan program-program yang tercantum dalam Renstra.

3. Konsistensi Sasaran:

Sasaran-sasaran yang tercantum dalam Renja harus konsisten dengan sasaran-sasaran yang tercantum dalam Renstra.

4. Implementasi Renstra:

Renja merupakan implementasi dari Renstra yang dijabarkan dalam kegiatan tahunan.

Dalam menyusun Renja, perlu mempertimbangkan Renstra untuk memastikan keterkaitan dan keselarasan antara keduanya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan.

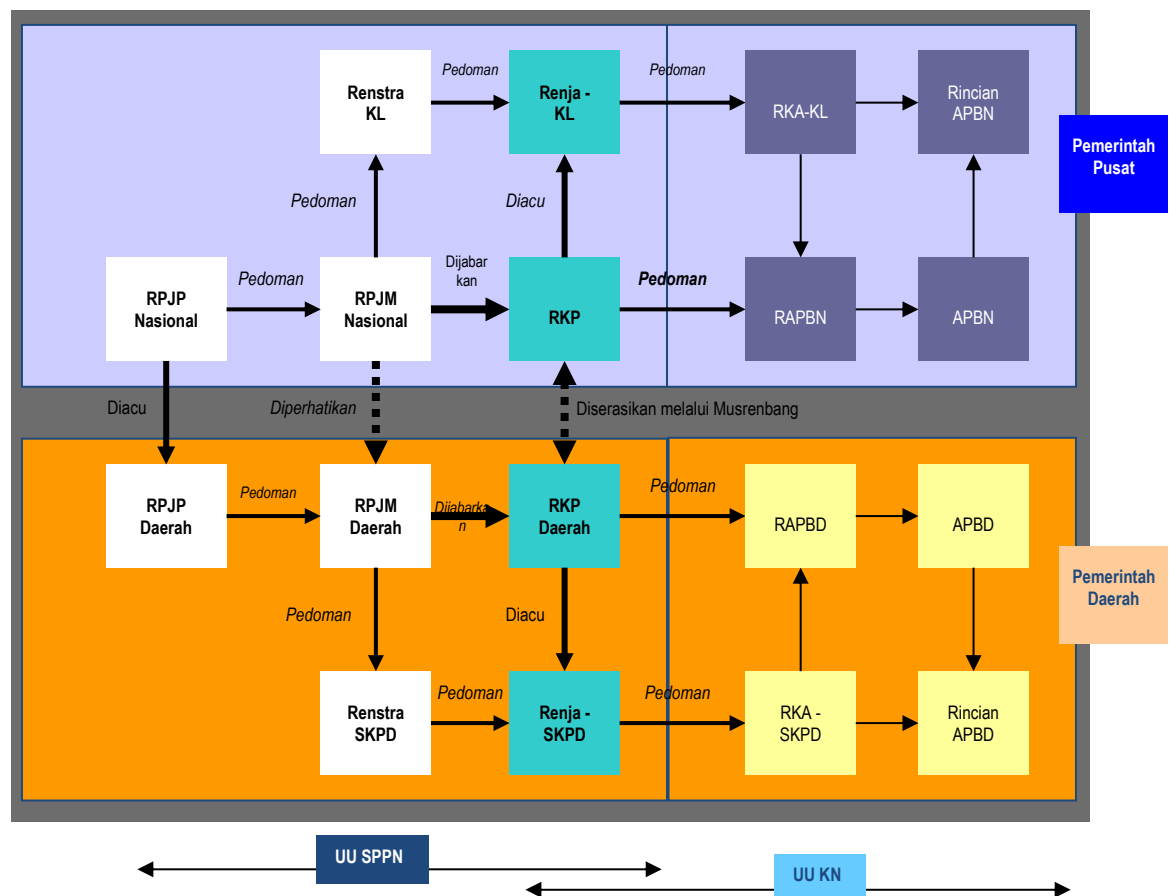
Beberapa manfaat keterkaitan Renja dengan Renstra adalah:

1. Peningkatan Efektivitas:
Keterkaitan Renja dengan Renstra dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan.
2. Peningkatan Efisiensi:
Keterkaitan Renja dengan Renstra dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan.
3. Pencapaian Sasaran:
Keterkaitan Renja dengan Renstra dapat membantu mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Kedudukan dan keterkaitan antar dokumen perencanaan dalam sistem perencanaan pembangunan dan sistem keuangan dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1.

Bagan Alur Keterkaitan Dokumen Perencanaan



Bagan di atas menunjukkan alur penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpedoman pada RPJMD Kota Blitar dan kemudian menjadi pedoman penyusunan Renja. Dengan demikian dokumen Renstra merupakan penjabaran RPJMD terkait dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran pasangan Kepala Daerah terpilih.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025-2029 disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kota Blitar tahun 2025-2029 dan dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi fungsi pelayanan BKPSDM Kota Blitar yang selanjutnya diterjemahkan sebagai bagaian dari isu strategis.

Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar Tahun 2025-2029 dengan Renstra Kementerian/Lembaga dalam hal ini Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 dan Renstra Provinsi dalam hal ini Renstra BKD Provinsi Jawa Timur tidak terkait secara langsung, namun Renstra BKN dan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur perlu ditelaah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan perangkat daerah yang mempengaruhi permasalahan perangkat daerah.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti Undang - undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - undang (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
 8. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
 9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6883);
 17. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
25. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
26. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
27. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
28. Peraturan Daerah Kota Blitar 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 (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7);
29. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2018 Nomor 6);
 30. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Blitar tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2025 Nomor 5 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 5) dan
 31. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah Tahun 2025-2029 yang menjadi penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Blitar Tahun 2025 – 2029.

Tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan visi, misi Walikota Blitar terkait dengan tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar tahun 2025-2029;
2. Sebagai pedoman dalam rangka pengembangan pelayanan bidang kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah Kota Blitar;
3. Menyediakan dokumen perencanaan sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3. Maksud Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
 - 2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
 - 2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

- 2.1.6 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah
- 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1. Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah
 - 2.2.2. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.2.3. Isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis
 - 2.2.4. Isu Lingkungan Dinamis
 - 2.2.5. Isu-isu Strategis Perangkat Daerah
- BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
 - 3.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
 - 3.2. Strategi dan Arah Kebijakan
- BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
 - 4.1. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
 - 4.2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
- BAB V. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Pelayanan publik menjadi isu strategis yang menjadi harapan masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah. Kualitas pelayanan terkait erat dengan manajemen sumber daya yang dimiliki.

2.1.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin seorang Kepala Badan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. perencanaan operasional dan pelaksanaan program kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
- f. pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan kota;
- g. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga Badan;
- h. pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan dan pelaksanaan tugas Badan;
- i. pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
- j. penetapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur

- (SOP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkup badan kepegawaian daerah;
- k. perumusan pengukuran kepuasan pengguna layanan;
 - l. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - m. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
 - n. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
 - o. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang membawahi:
 - 1) Sub Bagian Program dan Kepegawaian; dan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Keuangan;
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja;
- d. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumber: Perwali Nomor 20 Tahun 2022

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang 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 yang fungsinya sebagai berikut:

- a. pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah daerah;
- b. pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja unit kerja secara terpadu;
- c. 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.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja memiliki 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, informasi, penilaian, evaluasi 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

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

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi memiliki tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Kompetensi, dengan 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.

2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Kinerja Perangkat Daerah sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya yang dimiliki. Pelaksanaan kinerja harus didukung oleh sumber daya baik sumber daya manusia/aparatur dan sarana prasarana yang memadai.

a. Sumber Daya Manusia

Dukungan SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan keadaan bulan Agustus 2025 sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) ASN, dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan, pangkat golongan dan jabatan menyesuaikan ketentuan dalam pedoman perencanaan penganggaran responsive gender, yaitu data terpilah antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data tersebut nantinya juga digunakan dalam analisis gender untuk dapat menetapkan kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender. Berikut data sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar berdasarkan beberapa klasifikasi, yaitu:

Tabel 2.1.2.1
Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Blitar
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai		
		L	P	Total
1	Pasca Sarjana	3	1	4
2	Sarjana	9	12	21
3	Diploma	1	6	7
4	SMA	1	4	5
	Jumlah	14	23	37

Sumber: BKPSDM, Juli 2025

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 yang terpilah gender sebagai berikut:

Tabel 2.1.2.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Blitar
Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang Menurut Jenis Kelamin

No	Pangkat / Golongan ruang	Jumlah Pegawai		
		L	P	Total
1	Pengatur / II.c	1	3	4
2	Pengatur Tingkat I / II.d	1	0	1
3	Penata Muda / III.a	4	3	7
4	Penata Muda Tingkat I / III.b	2	3	5
5	Penata / III.c	1	3	4
6	Penata Tingkat I / III.d	0	6	6
7	Pembina / IV.a	2	1	3
8	Pembina Tingkat I / IV.b	1	0	1
9	Pembina Utama Muda / IV.c	1	0	1
10	PPPK	1	4	5
	Jumlah	14	23	37

Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Kualitas Sumber Daya Manusia dapat diketahui melalui tingkat pendidikan aparatur, tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Secara umum kondisi pegawai Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar memiliki pendidikan diploma ke atas yaitu sebesar 86,49% dan pendidikan setingkat SMA sebanyak 13,51%, sehingga pangkat dan golongan ruang terendah pada tingkat pengatur (II.c) dan tertinggi pada pembina utama muda (IV.c).

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.

Tabel 2.1.2.3
Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Blitar
berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin

No	Jabatan	Jumlah Pegawai		
		L	P	Total
1	Kepala	1	0	1
2	Sekretaris	1	0	1
3	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Penilaian Kinerja	0	1	1
4	Kepala Bidang Mutasi, Promosi Dan Pengembangan Kompetensi	1	0	1
5	Kepala Sub Bagian Program Dan Kepegawaian	0	1	1
6	Kepala Sub Bagian Umum Dan Keuangan	0	1	1
7	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	1	0	1
8	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	1	5	6
9	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	0	3	3
10	Penata Kelola Sistem Dan Teknologi Informasi	1	0	1
11	Penelaah Teknis Kebijakan	3	1	4
12	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir	1	0	1
13	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia	0	2	2
14	Pranata Komputer Ahli Pertama	1	0	1

No	Jabatan	Jumlah Pegawai		
		L	P	Total
15	Pranata Komputer Terampil	1	2	3
16	Asesor Ahli Muda	0	3	3
17	Arsiparis	0	1	1
18	Pengadministrasi Perkantoran	1	2	3
19	Pengelola Layanan Operasional	2	1	3
	Jumlah	14	23	37

Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Jenis jabatan dibedakan menjadi jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan jabatan pelaksana. Dengan besaran pejabat struktural sebanyak 6 (enam) orang, jabatan fungsional tertentu 21 (dua puluh satu) orang dan setingkat pelaksana sebanyak 10 (sepuluh) orang.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (gender mainstreaming), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar menunjukkan angka yang cukup proporsional, yakni: 37,84% pegawai laki-laki dan 62,16% pegawai perempuan.

Dari kondisi dan jumlah sumber daya manusia diatas, terdapat rencana pengembangan kompetensi bagi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya bagi pengelola SDM Aparatur agar tersertifikasi, serta untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian secara digital, perlu pengembangan kompetensi literasi digital.

b. Sarana Prasarana

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kota Blitar, didukung sarana dan prasarana perkantoran. Sarana prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan pengguna jasa pelayanan kepegawaian. Adapun sarana dan prasarana yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1.2.4
Jumlah Sarana dan Prasarana BKPSDM Kota Blitar
terkait langsung dengan pelayanan berdasarkan kondisi

No	Jenis Sarana	Satuan	Jumlah Aset Berdasarkan Kondisi		
			Baik	Rusak	Total
1	Personal Computer	Unit	25	8	33
2	Laptop/ Note Book	Unit	19	3	22
3	Proyektor	unit	4	1	5
4	Printer	unit	38	4	42
5	Scanner	unit	1	1	2
6	Mainframe (Komputer Jaringan)	unit	5	0	5
7	Barcode Scanner	unit	5	0	5
8	Hardisk/ Hardisk Server/ Eksternal	unit	15	4	19
9	Mesin Absensi (Finger Print)	unit	16	30	46
10	Local Area Network (LAN)	unit	1	3	4
11	Video Conference System	paket	1	0	1
12	UPS APC (Line interactive back)	unit	33	4	37
13	Camera Electronic	unit	4	1	5
14	Handycam	unit	1	1	2
15	Air Conditioner (AC) Split	Unit	5	2	7
16	Lemari arsip/ buku	buah	38	0	38
17	Brankas	buah	1	2	3
18	Meja Kerja	buah	31	0	31
19	Meja Front Office	buah	1	0	1
20	Box mesin layanan informasi (E-KIOS)	Buah	1	0	1
21	Kursi Kerja	buah	36	4	40
22	Kursi Tamu	buah	4	0	4
23	Kursi Rapat	buah	71	0	71
24	Sofa Tamu	buah	3	0	3
25	MODEM	unit	1	3	4
26	Mobil Toyota Avanza 1.5 G MT	unit	1	0	1

No	Jenis Sarana	Satuan	Jumlah Aset Berdasarkan Kondisi		
			Baik	Rusak	Total
27	Mobil Station Wagon (AG)	unit	1	0	1
28	Mobil Kijang Toyota Innova	unit	1	0	1
29	Sepeda Motor	unit	7	0	7

Sumber: BKPSDM, 2025

Dari kondisi sarana prasarana yang mendukung langsung pada kinerja pelayanan kepegawaian diatas, terdapat sarana dan prasarana dalam kondisi rusak, khususnya pada mesin absensi (finger print), modem, Local Area Network, personal computer, dan scanner hal tersebut merupakan modal dasar pemberian layanan secara digital. Jumlah scanner yang dapat digunakan untuk pelayanan kepegawaian, dan diklat hanya 1 (satu) yang berfungsi baik, hal ini tentunya dapat berakibat pada terkendalanya pelayanan. Demikian halnya pada jumlah mesin finger yang rusak untuk penunjang presensi pegawai sekota Blitar belum proporsional.

Sedangkan sarana prasarana dalam kondisi baik membutuhkan pemeliharaan selama masa 5 (lima) tahun mendatang. Pemeliharaan dilakukan agar sarana dan prasarana tetap berfungsi optimal sesuai peruntukannya. Tanpa pemeliharaan, aset akan mengalami penurunan kinerja yang dapat menghambat pelayanan publik. Kondisi terpelihara menunjukkan komitmen perangkat daerah dalam memberikan pelayanan publik yang baik, menyikapi hal tersebut dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 akan merencanakan pemenuhan sarana prasarana tersebut.

2.1.3. Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar terbagi dalam Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 20 Tahun 2022. Kinerja pelayanan pada tahun 2022-2025 sebagai berikut:

Tabel 2.1.3.
Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

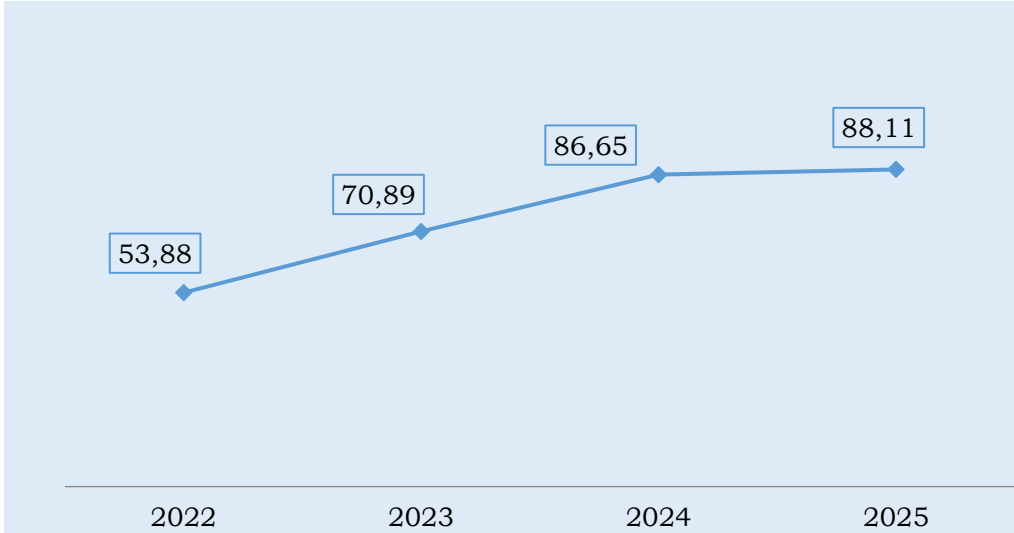
No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah		IKU / SPM / IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke				Realisasi Capaian Tahun ke				Tingkat Capaian Tahun ke			
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	Indikator Tujuan														
1	Indeks Profesionalitas ASN	indeks	-	80,10	80,20	80,30	86,75	53,88	70,89	86,65	88,11	0,67	0,88	1,08	1,02
II	Indikator Sasaran														
1	Indeks Sistem Merit	indeks	IKU	260	270	280	290	262	271,50	271,50	305	1,01	1,01	0,97	0,97
2	Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN	%	IKU	11,32	13,20	49,00	50,00	49,00	75,91	87,10	87,10	4,33	5,75	1,78	1,74
3	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	nilai	-	86,30	86,35	86,36	86,37	85,16	85,49	86,47	86,57	0,99	0,99	1,00	1,00
III	Indikator Kinerja Kunci (IKK)														
1	Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	IKK	95,79	95,84	95,94	95,99	58,98	63,33	64,39	68,12	0,62	0,66	0,67	0,71
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	IKK	22,15	22,20	22,25	22,30	23,18	24,27	22,85	22,85	1,05	1,09	1,03	1,02
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	IKK	41,93	46,47	46,47	48,47	16,61	17,85	37,37	39,00	0,40	0,38	0,80	0,80

Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Berdasarkan tabel di atas, capaian indikator selama tahun 2022 – 2025 mengalami peningkatan, dengan analisa capaian kinerja sebagai berikut:

- a. Tren capaian kinerja:
 - Tren capaian indikator tujuan Nilai Indeks Profesionalitas ASN dari tahun 2022-2025 mengalami peningkatan, tersaji dalam grafik 2.1.3.1 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.1
Tren Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2022-2025

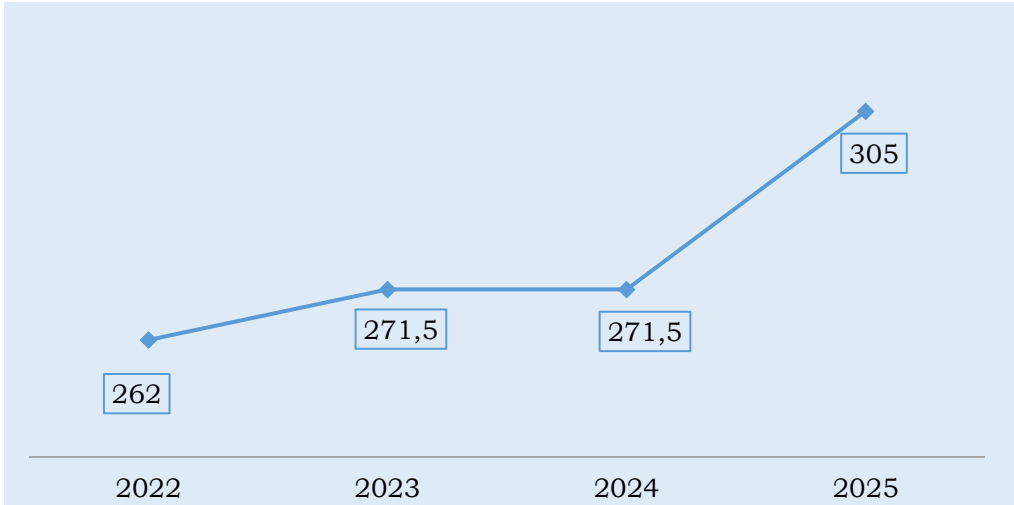


Sumber: BKPSDM, 2025

Peningkatan capaian kinerja indikator tujuan Renstra merupakan hasil dari seluruh upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara konsisten dalam peningkatan kualifikasi pendidikan ASN melalui pemberian tugas belajar, peningkatan kompetensi ASN melalui pembelajaran terintegrasi, pengembangan yang diupayakan diperoleh dari instansi pembina seperti LMS LANRI, BPSDM Provinsi Jawa Timur serta yang diupayakan oleh perangkat daerah lain, serta peningkatan kinerja ASN melalui kedisiplinan pelaporan hasil Sasaran Kinerja Pegawai.

- Tren capaian sasaran
 - (1) Indikator Indeks Sistem Merit tersaji dalam grafik 2.1.3.2 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.2
Tren Indeks Sistem Merit
Tahun 2022-2025

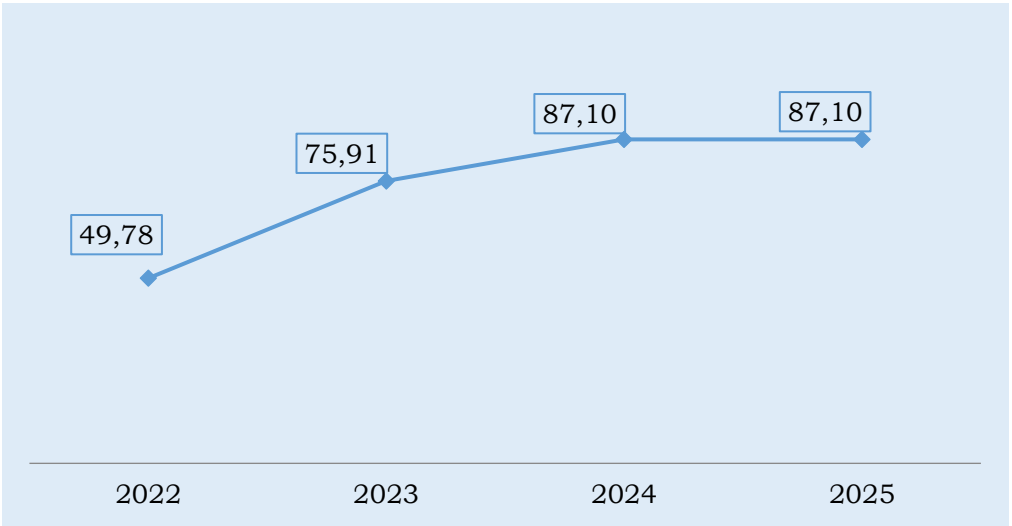


Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Tren capaian indeks sistem merit pada tahun 2022 – 2025 mengalami tren meningkat, beberapa upaya yang terus dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk peningkatan capaian sistem merit antara lain: (1) pada aspek pengembangan karir melalui pengembangan manajemen talenta secara aplikasi dan penyusunan analisa kebutuhan diklat, (2) Aspek Manajemen Kinerja melalui pemanfaatan fasilitas dialog kinerja untuk penilaian kinerja lebih baik, (3) Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin melalui kebijakan internal tentang kode etik, kode perilaku, bukti pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi, (4) Aspek Perlindungan dan Pelayanan melalui kebijakan perlindungan diluar jaminan kesehatan, kecelakaan, pensiun untuk pegawai, (5) Aspek Sistem Informasi, melalui pemanfaatan assessment center dalam pemetaan kompetensi berbasis teknologi informasi.

(2) Indikator Persentase ASN yang mengikuti Diklat dan Peningkatan Kompetensi ASN, dari tahun 2022-2025 tersaji dalam grafik 2.1.3.3 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.3
Tren Persentase ASN yang mengikuti diklat dan pengembangan kompetensi
Tahun 2022-2025

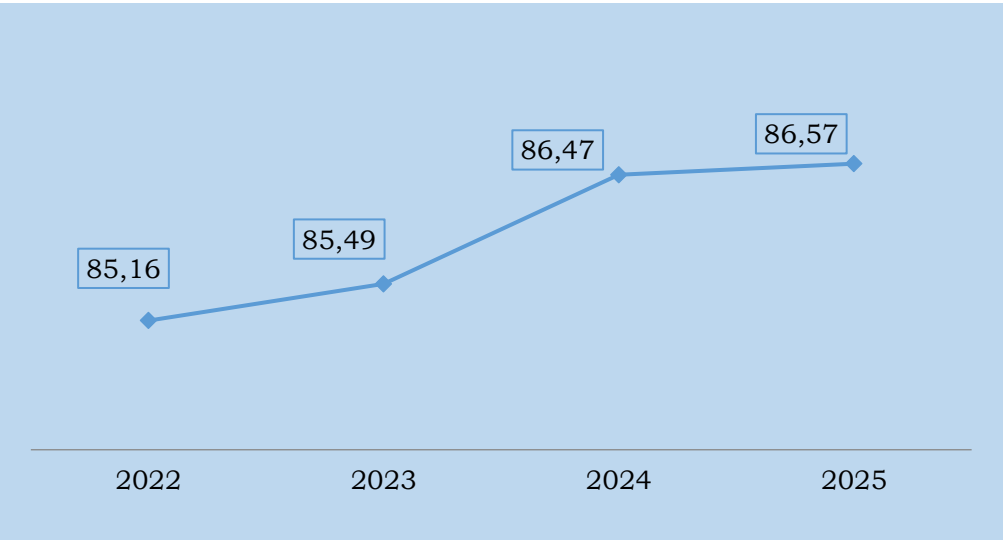


Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Tren capaian kinerja pada indikator persentase diklat dan pengembangan kompetensi menunjukkan tren positif naik, hal ini menunjukkan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur dalam memberikan pelayanan publik. Upaya pengembangan kompetensi dilakukan melalui pengembangan kompetensi secara klasikal, non klasikal, teknis, manajerial, sosio kultural, magang, sampai dengan dalam bentuk coaching dan mentoring yang dilakukan oleh masing-masing perangkat daerah.

(3) Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2022-2025, tersaji dalam grafik 2.1.3.4 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.4
Tren Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Tahun 2022-2025

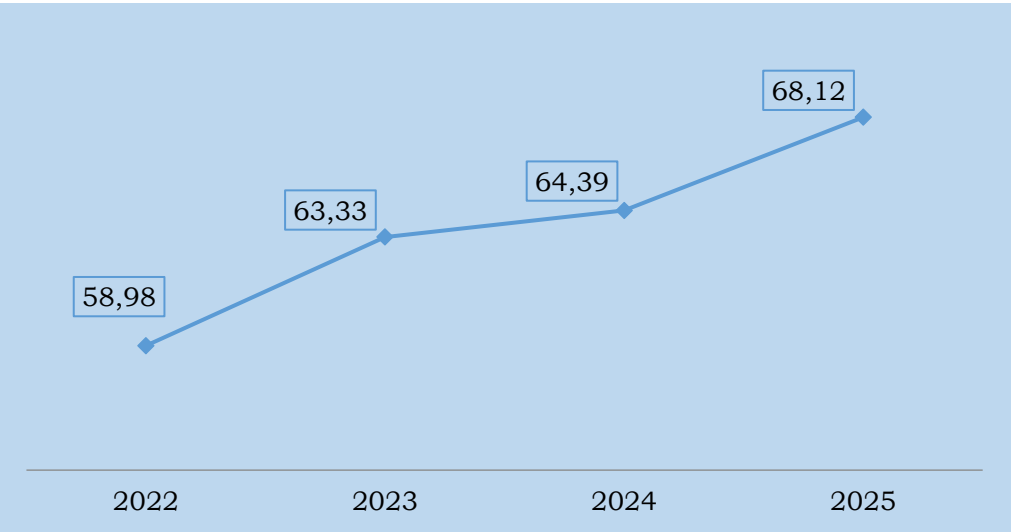


Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Tren capaian SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggambarkan tren naik dan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan komitmen bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berkinerja sesuai rencana strategis, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan secara efektif, efisien dan akuntabel.

- Tren capaian IKK
 - (1) IKK Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar; membandingkan jumlah pegawai diluar guru dan tenaga kesehatan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma ke atas dengan pegawai berpendidikan SMA ke bawah, tahun 2022-2025, tersaji dalam grafik 2.1.3.5 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.5
Tren Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar
Tahun 2022-2025

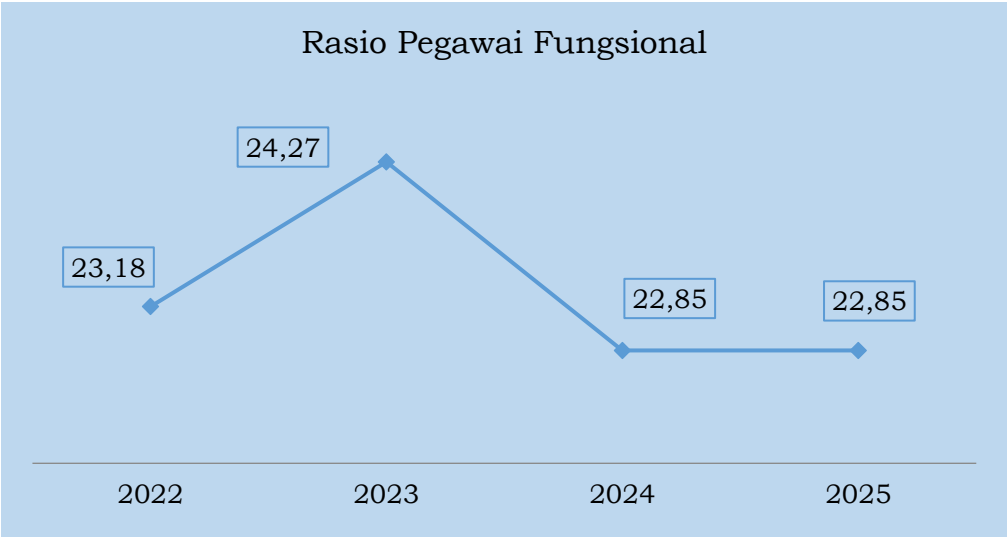


Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar mengalami tren naik, meningkat setiap tahunnya sejalan dengan komitmen pemerintah Kota Blitar dalam meningkatkan kualifikasi pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan terbitnya Peraturan Wali Kota Blitar Nomor 68 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar dan Pencantuman Gelar Akademik pada Dokumen Kedinasan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

- (2) IKK Rasio Pegawai Fungsional; membandingkan jumlah pejabat fungsional tertentu diluar guru dan tenaga kesehatan dengan jumlah pegawai tertentu diluar guru dan tenaga kesehatan. tahun 2022-2025, tersaji dalam grafik 2.1.3.6 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.6
Tren Rasio Pegawai Fungsional
Tahun 2022-2025

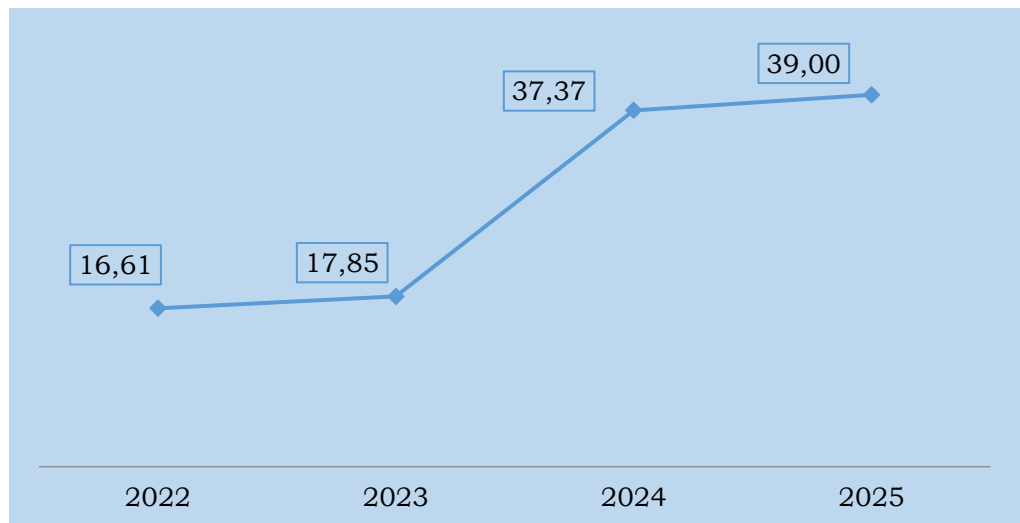


Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Tren capaian rasio pegawai fungsional mengalami fluktuasi, sempat mengalami kenaikan tinggi saat perekrutan tenaga fungsional dari jalur PPPK ditahun 2023, namun ditahun 2024 menurun disebabkan karena memasuki usia pensiun atau mutasi menjadi pejabat struktural. Pada tahun 2025 semester pertama, data masih belum terdapat perubahan.

- (3) IKK Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi; membandingkan jumlah pejabat fungsional tertentu diluar guru dan tenaga kesehatan yang memiliki sertifikat kompetensi dengan jumlah pejabat fungsional tertentu diluar guru dan tenaga kesehatan, tahun 2022-2025, tersaji dalam grafik 2.1.3.3 dibawah ini:

Grafik 2.1.3.6
Tren Rasio Pegawai Fungsional bersertifikat kompetensi
Tahun 2022-2025



Sumber: BKPSDM, Juli 2025

Tren jabatan fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi memiliki tren meningkat dari tahun ke tahun khususnya meningkat tinggi ditahun 2024 hal tersebut didukung dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan hadiah achievement award yang diterima Pemerintah Kota Blitar, sehingga beberapa pengembangan kompetensi khususnya diklat bagi pejabat fungsional meningkat sangat tinggi.

- b. Tingkat capaian kinerja yang telah memenuhi target kinerja yang direncanakan:
 - Indikator tujuan, Indeks Profesionalitas ASN melampaui target dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, pada tahun 2025 terealisasi 88,11 dengan target 86,75.
Keberhasilan ini dipengaruhi oleh peningkatan sosialisasi dan upaya terus-menerus BKPSDM dalam meningkatkan layanan kepegawaian khususnya evaluasi kinerja dan peningkatan pengembangan kompetensi pegawai;
 - Indikator sasaran Persentase ASN yang Mengikuti Diklat dan Peningkatan Kapasitas ASN dari tahun 2022-2024 melampaui target dan mengalami peningkatan, keberhasilan ini tidak terlepas dari terbitnya peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Walikota Blitar Nomor 35 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN, munculnya Corporate University (Corpu) yang mampu menyediakan berbagai metode pembelajaran (klasikal dan non klasikal), pembelajaran berkelanjutan dan relevan dengan jalur karir serta tuntutan organisasi;
 - Indikator IKK pada rasio Pegawai Fungsional, selama tahun 2022-2025 melampaui target kinerja, capaian ini dipengaruhi kebijakan penyetaraan ke dalam jabatan fungsional, dan perekrutan pegawai fungsional baru.
- c. Tingkat capaian kinerja yang tidak memenuhi target kinerja yang direncanakan:
 - Indikator sasaran Indeks Sistem Merit mulai tahun 2024 tidak tidak memenuhi target yang diperjanjikan dikarenakan adanya perubahan kebijakan. Pada pengukuran indeks sistem merit,

BKPSDM menggunakan nilai yang dirilis oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), namun pada tahun 2023 KASN dibubarkan, terdapat revisi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berujung pada pembubaran Komisi Aparatur Negara yang berwenang menilai Sistem Merit. Maka sejak 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. Belum dirilisnya hasil pengukuran indeks sistem merit pasca pembubaran KASN menjadikan kinerja tersebut tidak memenuhi target yang ditetapkan;

- Indikator IKK pada Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar meski mengalami peningkatan sejak tahun 2022-2024 namun tidak mampu mencapai target yang ditetapkan, dikarenakan beberapa pegawai tidak bersedia untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan diploma ke atas, karena memang pada jabatan tertentu cukup mensyaratkan pendidikan SMA;
 - Indikator IKK pada Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi, dengan tren meningkat, tapi tidak mampu mencapai target dikarenakan sejak adanya kebijakan penyetaraan jabatan fungsional yang menambah jumlah pejabat fungsional, namun tidak diimbangi kebijakan peningkatan diklat dan sertifikasi uji kompetensi bagi pejabat fungsional.
- d. Faktor-faktor penyebab terpenaruhnya, tidak tercapai atau melebihi target kinerja, antara lain:
- i. Faktor pendukung:
 - Adanya komitmen dari pimpinan sampai bawahan dalam pencapaian target kinerja;
 - Terbangunnya sinergitas yang baik antar bidang dalam BKPSDM, sinergitas antar perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Blitar, sinergitas dengan BKN, BKD/BKPSDM Provinsi, KEMENDAGRI dan KEMENPAN RB,;
 - Pemanfaatan Corporate University dalam pengembangan kompetensi pegawai;
 - Tersedianya sumber daya aparatur dan sarana prasarana penunjang kinerja, khususnya pelayanan digital;
 - ii. Faktor yang menyebabkan belum tercapainya target kinerja:
 - Masih rendahnya kesadaran ASN untuk meningkatkan karir dan pengembangan kompetensinya;
 - Terdapat perubahan kebijakan pemerintah yang berimbas pada pengelolaan urusan kepegawaian;
 - Belum terbangunnya sinergitas yang baik dengan kementerian atau instansi pembina pejabat fungsional.

2.1.4. Kelompok Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah

Kelompok sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar, baik yang berstatus PNS maupun PPPK. Bentuk layanan yang diberikan meliputi pengusulan Nomor Induk Pegawai, Pengusulan Kartu Istri/Suami Pegawai, Layanan Cuti, Perkawinan/Perceraian Pegawai, Fasilitasi Usulan Penghargaan

Satyalancana Karya Satya, Layanan Pemberhentian Pegawai/Pensiun, Layanan Informasi Data Pegawai, Layanan Pindah Wilayah Kerja, Layanan Pengembangan Kompetensi, Layanan Pengembangan Kompetensi Pegawai, dan Layanan Tugas Belajar.

2.1.5. Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

Untuk mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak, baik instansi pemerintah maupun non-pemerintah koordinasi yang baik dengan Kementerian / Lembaga Pemerintah Non Kementerian Lainnya, antara lain:

1. Kemendagri;
Sebagai pembina umum, menetapkan kebijakan umum, peraturan, serta pedoman manajemen ASN, memberikan arahan, supervisi dan evaluasi kepada pemerintah daerah, menyusun kebijakan, pedoman dan regulasi terkait penyelenggaraan pemerintah daerah, termasuk bagaimana daerah mengatur kebutuhan ASN.
2. BKN;
Sebagai instansi pembina teknis yang mengatur manajemen ASN secara nasional, BKN membuat pedoman dan standar teknis kepegawaian, memvalidasi dan penerbitan dokumen kepegawaian.
3. BKD Provinsi Jawa Timur;
Memiliki hubungan koordinatif dan pembinaan khususnya berkaitan mutasi pegawai lintas kabupaten/kota dalam wilayah provinsi, selain itu BKD Provinsi juga memastikan agar kebijakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar selaras dengan kebijakan di tingkat provinsi.
4. BPSDM Provinsi Jawa Timur;
Sebagai pembina menyusun rencana strategis pengembangan SDM aparatur se Jawa Timur, penyelenggara dan fasilitator diklat ASN. Sebagai supervisor diklat terkait standar kompetensi, kurikulum diklat dan metode pengembangan SDM, BPSDM provinsi memastikan penyelenggaraan diklat ASN pemerintah Kota Blitar sesuai standar LAN (Lembaga Administrasi Negara)
5. PT. Taspen (Persero);
Merupakan mitra resmi yang ditunjuk pemerintah sebagai pengelola program tabungan hari tua (THT) dan pensiun ASN, serta jaminan sosial lain seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
6. BPJS Ketenagakerjaan;
BPJS Ketenagakerjaan mengelola jaminan kecelakaan kerja tenaga non ASN baik JKK, JKM, JHT dan JP, sedangkan BPJS Kesehatan sebagai penyedia layanan jaminan kesehatan melalui program JKN
7. instansi terkait lainnya yang memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya, yaitu:
 - Inspektorat Kota Blitar, pendampingan pengelolaan kedisiplinan pegawai, ijin perceraian, penerapan kode etik, pelaporan LHKPN;
 - Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik mendukung dalam penyediaan jaringan untuk memberikan layanan kepegawaian digital;
 - Bagian Hukum Setda Kota Blitar, untuk memberikan pendampingan perlindungan pegawai berkaitan dengan masalah hukum, pembuatn aturan kebijakan pegawai;
 - Bagian Organisasi Setda Kota Blitar, terkait dengan peta jabatan dan penyediaan Standar Kompetensi Jabatan;

Melalui jejaring kemitraan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dapat memperkuat kolaborasi lintas sektor dan memberikan layanan kepegawaian secara lebih optimal.

2.1.6. Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah

Kerjasama daerah sesuai dengan urusan pendidikan dan pelatihan yang dituangkan dalam Kesepakatan Bersama antara Pemerinth Provinsi Jawa Timur dengan Pemerintah Kota Blitar tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan ASN yang berkinerja tinggi, professional, berintegritas tinggi dan melayani melalui strategi pengembangan dalam bentuk penerapan sistem pembelajaran terintegrasi berbasis *Corporate University (CorpU)*. Adapun ruang lingkup Kesepakatan Bersama ini adalah penerapan strategi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Blitar, meliputi:

1. Perumusan kebijakan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
2. Penyusunan pedoman dan standar sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
3. Penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
4. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Blitar melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*); dan
5. Pembinaan penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*).

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1. Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan, memiliki potensi antara lain:

1. Ketersediaan analis SDM Aparatur yang memadai secara jumlah;
2. Adanya Sistem Informasi yang terintegrasi dengan pusat (siasn, e-kinerja, e-learning);
3. Terbangunnya jejaring kolaboratif dengan BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jawa Timur;
4. Adanya regulasi yang menjamin tata kelola manajemen kepegawaian yang akuntabel.

2.2.2. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Di dalam proses pelayanan kepegawaian yang diberikan kepada seluruh pegawai baik berupa hak maupun kewajiban pegawai, terdapat beberapa masalah yang timbul, antara lain:

1. Belum optimalnya layanan kepegawaian secara digital dan menyeluruh;
2. Penataan pegawai belum sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan;
3. Minimnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya;

2.2.3. Isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kota Blitar 2025-2029 mengidentifikasi sejumlah isu strategis. Perumusan terhadap isu strategis pembangunan berkelanjutan Kota Blitar merupakan salah satu tahapan penting dalam kajian KLHS. Perumusan isu strategis PB dilakukan dengan cara menggali dan mengkaji data – data sekunder yang ada seperti dokumen KLHS RTRW, Rancangan Teknokratik RPJMD Kota Blitar 2025 – 2029 dan berdasarkan identifikasi capaian tujuan pembangunan berkelanjutan (TPB), serta dokumen kajian lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar memiliki peran strategis dalam “Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan (*Good Governance*)” sebagai unsur penyedia Aparatur dan menyiapkan aparatur yang kompetensinya sesuai kebutuhan organisasi untuk pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (TPB) khususnya untuk mendukung capaian pada Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kota Blitar 2025-2029 pada:

- (1) Pembiasaan budaya kerja yang akuntabel;
melalui peningkatan akuntabilitas perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Blitar.
- (2) Peningkatan pelayanan publik;
Melalui penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, efisien, cepat, dan bebas pungli.

2.2.4. Isu Lingkungan Dinamis

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan dinamika lingkungan strategis baik di tingkat global, nasional, maupun regional/daerah.

- a. Tingkat Global; isu global yang tertuang di dalam RPJMN Tahun 2025-2029 berkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:
 - (1). Segala sesuatu adalah pelayanan (*everything as a service*)
Bagaimana meningkatkan kualitas layanan dengan cara memfokuskan pada kebutuhan dan keinginan pengguna layanan.
 - (2). Tren kerja jarak jauh (*remote work and work is everywhere*)
tuntutan memberikan pelayanan optimal dan kemudahan akses atas layanan publik menjadi isu global saat ini.
- b. Tingkat Nasional; arah pembangunan prioritas nasional tertuang dalam RPJMN 2025-2029 yang selaras dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada khususnya Asta Cita ke 7 (tujuh) yakni:
“memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan”.
Dengan sasaran terwujudnya birokrasi pemerintah yang adaptif dan melayani. Isu yang berkembang di tingkat nasional antara lain:
 - (1) Disparitas kesejahteraan ASN;
 - (2) Keterpaduan antara layanan publik belum optimal;
 - (3) akses pelayanan publik belum memadai;
 - (4) Penerapan sistem merit belum optimal;
 - (5) belum optimalnya hubungan pemerintah pusat dan daerah;

- (6) kesenjangan kapasitas pemerintah daerah dari segi kelembagaan, sumber daya manusia dan keuangan daerah.
- c. Tingkat Regional; isu strategis di wilayah provinsi Jawa Timur, isu strategis pada tahapan pertama dari RPJPD 2025-2045, yang selaras dengan urusan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pada isu keempat "*Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan kepemimpinan yang baik*". Maksudnya penguatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik difokuskan untuk perbaikan kualitas tata kelola pemerintahan dengan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan serta menyederhanakan prosedur administratif dan meningkatkan kualitas pelayanan publik".

2.2.5. Isu-isu Strategis Perangkat Daerah

Berdasarkan rewiu atas potensi daerah yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah, permasalahan pelayanan perangkat daerah, isu kajian lingkungan hidup strategis dan isu lingkungan dinamis (global, nasional, dan regional), maka ditetapkan isu – isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Tabel 2.2.5 sebagai berikut.

Tabel 2.2.5.
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis
			Global	Nasional	Regional	
- Ketersediaan Analis SDM Aparatur yang memadai secara jumlah; - Adanya Sistem Informasi yang terintegrasi dengan pusat (siasn, e-kinerja, e-learning); - terbangunnya jejaring kolaboratif dengan BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jawa Timur; - adanya regulasi yang menjamin tata kelola manajemen kepegawaian yang akuntabel	- Belum optimalnya layanan kepegawaian secara digital dan menyeluruh - Penataan pegawai belum sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan - Minimnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan (<i>Good Governance</i>) pada: a. Pembiasaan budaya kerja yang akuntabel, b. Peningkatan pelayanan publik	- segala sesuatu adalah pelayanan (<i>everything as a service</i>) - kerja jarak jauh dari manapun (<i>remote work is everywhere</i>)	- keterpaduan antara layanan publik belum optimal - penerapan sistem merit belum optimal; - disparitas kesejahteraan ASN - kesenjangan kapasitas pemerintah daerah dari segi kelembagaan dan sumber daya manusia - belum optimalnya hubungan pemerintah pusat dan daerah	Peningkatan tata kelola pemerintahan melalui: - Penguatan kualitas tata kelola pemerintah dan pelayanan publik yang difokuskan untuk perbaikan kualitas tata kelola pemerintahan dengan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan	- Belum optimalnya tata kelola manajemen kepegawaian; - Belum optimalnya kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi; - Belum optimalnya kualitas pelayanan penunjang perangkat daerah

Sumber: BKPSDM, 2025

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun mendatang. Tujuan strategis ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis lingkungan strategis sehingga dapat mengarahkan perumusan strategi, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Visi Walikota Blitar tahun 2025-2029 adalah:

“Kota Blitar yang Maju, Sehat dan Sejahtera Menuju Kota Masa Depan”

Yang dituangkan dalam 5 (lima) misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Blitar Kota Pancasila yang Aman, Religius dan Nasionalis;
2. Mewujudkan Kota Blitar Sehat dan Sejahtera;
3. Mewujudkan Pembangunan Kota Blitar yang Berkelanjutan dan Tata Kelola Pemerintahan yang Berbasis *Smart Governance*;
4. Mengembangkan Potensi Pendidikan, Pemuda dan Perempuan sebagai Generasi Emas yang Cerdas dan Berkarakter;
5. Mewujudkan Pembangunan Kota Blitar sebagai Kota Perdagangan, Jasa, Pariwisata, dan Industri yang Berkelanjutan.

Misi walikota yang selaras dengan urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu misi ke 3 (tiga) dengan tujuan “Meningkatnya birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel”.

Sasaran Jangka Menengah yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar Tahun 2025-2029 “Terwujudnya manajemen pemerintah yang profesional” maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dapat mengetahui hal-hal yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 3.1. Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

No	NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Baseline 2024	Satuan	TARGET TAHUN							Ket	
									2025	2026	2027	2028	2029	2030	Akhir periode Renstra		
	5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia																
1	Terwujudnya manajemen pemerintahan yang profesional	Meningkatnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas jabatan	Perhitungan IP ASN yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun berkenaan	86.65	Indeks	86.75	86.85	87	88	89	90	90		
			Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian sesuai dengan Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian yang Baik	Indeks Sistem Merit (Indeks)	Sistem Merit merupakan kebijakan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan Indeks Sistem Merit merupakan penilaian terhadap 8 aspek sistem merit dengan pembobotan sebagai berikut: 1) perencanaan kebutuhan 10%; 2) pengadaan 10%; 3) pengembangan karier 30%; 4) promosi dan mutasi 10%; 5) manajemen kinerja 20%; 6) penggajian, penghargaan dan disiplin 10%; 7) perlindungan dan pelayanan 4%; dan 8) sistem informasi 6%. Kategori Tingkat Penerapan Sistem Merit yaitu: Kategori IV nilai 325-400 (Sangat Baik), Kategori III nilai 250-324 (Baik), Kategori II nilai 175-249 (Kurang), dan Kategori I nilai 100-174 (Buruk) Nilai Indeks Sistem Merit diperoleh dari penilaian BKN	Nilai Indeks Sistem Merit yang diperoleh pada tahun n	271.5	Indeks	280	285	290	295	300	305	305		
			Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) (Indeks)	Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan OPD yang diambil dari aplikasi e-SuKMa Jatim	$(\sum (\text{Nilai Per Unsur} \times \text{Bobot Unsur})) / (\text{Jumlah Responden} \times \text{Jumlah Unsur})$	88.05	Indeks	89	89.50	90	90.50	91	92	92		

Sumber: BKPSDM, 2025

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dengan program-program. Strategi adalah merupakan faktor terpenting dalam proses perencanaan strategis, sebab strategi merupakan suatu rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya mewujudkan tujuan dan sasaran dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi dan keadaan lingkungan yang dihadapi.

Strategi dan arah kebijakan merupakan bagian penting dalam perencanaan pembangunan daerah. Berikut adalah beberapa aspek terkait strategi dan arah kebijakan:

- 1) Strategi pembangunan daerah merupakan rencana aksi yang sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah.
- 2) Arah Kebijakan merupakan pedoman bagi pemerintah daerah dalam mengambil keputusan dan melaksanakan program-program pembangunan.
- 3) Strategi dan arah kebijakan harus terkait erat dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah.
- 4) Strategi dan arah kebijakan daerah harus konsisten dengan kebijakan nasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menyusun strategi dan arah kebijakan, perlu mempertimbangkan beberapa hal, seperti:

- 1) Keterlibatan Stakeholder seperti masyarakat, swasta, dan organisasi masyarakat sipil, dapat membantu memastikan bahwa strategi dan arah kebijakan yang disusun relevan dan efektif.
- 2) Ketersediaan Sumber Daya seperti anggaran, sumber daya manusia, dan infrastruktur, harus dipertimbangkan dalam menyusun strategi dan arah kebijakan.

Strategi yang tertuang dalam RPJMD Kota Blitar 2025-2029 yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar di tahun 2025-2029 yaitu *Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan dan profesionalisme ASN*, dengan arah kebijakan sebagai berikut:

1. Peningkatan profesionalitas ASN;
2. Pengembangan karir ASN daerah berbasis meritokrasi melalui manajemen talenta, reward dan punishment termasuk melalui peningkatan/perbaikan kesejahteraan berdasarkan capaian kinerja.

Perumusan strategi dan arah kebijakan melalui beberapa Teknik perumusan sebagai berikut.

1. Teknik merumuskan strategi Renstra Perangkat Daerah

Strategi Renstra Perangkat Daerah disusun berdasarkan isu – isu strategis Perangkat Daerah, dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2.
Teknik Merumuskan Strategi Renstra Perangkat Daerah

Strategi RPJMD	Isu Strategis	Strategi Renstra
Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan dan profesionalisme ASN	- Belum optimalnya tata kelola manajemen kepegawaian; - Belum optimalnya kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi; - Belum optimalnya kualitas pelayanan penunjang perangkat daerah	- Meningkatkan kualitas layanan manajemen kepegawaian; - Meningkatkan Kompetensi Aparatur - Meningkatkan kualitas pelayanan penunjang Perangkat daerah sesuai dengan standard pelayanan

Sumber: BKPSDM, 2025

2. Penahapan Renstra Perangkat Daerah
- Penahapan Renstra Perangkat Daerah disusun dengan cara mensinkronkan penahapan RPJMD dengan hasil perumusan strategi perangkat daerah sebagaimana pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3. Penahapan Renstra Perangkat Daerah

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
Penguatan pondasi transformasi pelayanan kepegawaian dan pendidikan pelatihan ASN yang didukung oleh SDM Aparatur yang kompeten dan pengembangan infrastruktur sistem Infomasi kepegawaian yang sesuai standar dan berkelanjutan	Peningkatan pelayanan kepegawaian terdigitalisasi dan terintegrasi untuk mendukung terwujudnya kota berkarakter dengan <i>smart governance</i>	Peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara melalui penerapan konsep total reward berbasis kinerja dan inovasi	Pemantapan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan kota yang maju	Akselerasi transformasi pelayanan kepegawaian digital untuk memperkuat pengelolaan pelayanan publik

Sumber: BKPSDM, 2025

3. Teknik merumuskan arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah
- Arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah dirumuskan dengan cara mengcascadingkan antara operasionalisasi NSPK, arah kebijakan RPJMD dan ditunjukkan pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4.
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Keterangan
1	Urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	1. Peningkatan profesionalitas ASN; 2. Pengembangan karir ASN daerah berbasis meritokrasi melalui manajemen talenta, reward dan punishment termasuk melalui peningkatan/perbaikan kesejahteraan berdasarkan capaian kinerja.	1. Peningkatan interoperabilitas sistem informasi kepegawaian dan literasi digital; 2. Optimalnya pemutakhiran dan validasi data ASN 3. Peningkatan kinerja dan pemanfaatan manajemen talenta; 4. Pemenuhan ASN yang sesuai dengan pemetaan kebutuhan jabatan; 5. Peningkatan kualitas penilaian kinerja ASN 6. Penyusunan data kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN; 7. Meningkatkan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi maupun individu. 8. Peningkatan kualitas dan sinkronisasi dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah 9. Pemenuhan pelayanan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian sesuai dengan aturan yang berlaku 10. Penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelayanan sesuai dengan kebutuhan	

Sumber: BKPSDM, 2025

Tabel 3.5.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : KOTA BLITAR YANG MAJU, SEHAT DAN SEJAHTERA MENUJU KOTA MASA DEPAN			
Misi 3 : Mewujudkan Pembangunan Kota Blitar yang Berkelanjutan dan Tata Kelola Pemerintahan yang Berbasis Smart Governance			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian sesuai dengan Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian yang Baik	1. Peningkatan layanan kepegawaian;	a. Peningkatan interoperabilitas sistem informasi kepegawaian dan literasi digital; b. Optimalnya pemutakhiran dan validasi data ASN
		2. Peningkatan tata kelola pengembangan karir ASN;	a. Peningkatan kinerja dan pemanfaatan manajemen talenta; b. Pemenuhan ASN yang sesuai dengan pemetaan kebutuhan jabatan; c. Peningkatan kualitas penilaian kinerja ASN.
		3. Peningkatan Kompetensi Aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi	a. Penyusunan data kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN; b. Meningkatkan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi maupun individu.
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Perangkat Daerah	4. Meningkatkan kualitas pelayanan penunjang Perangkat daerah sesuai dengan standard pelayanan	a. Peningkatan kualitas dan sinkronisasi dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah b. Pemenuhan pelayanan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian sesuai dengan aturan yang berlaku c. Penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasaran pendukung kegiatan pelayanan sesuai dengan kebutuhan

Sumber: BKPSDM, 2025

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan

Dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah tahun 2025-2030, kami menggunakan metode perumusan yang sistematis dan partisipatif. Proses perumusan Renstra melibatkan analisis kebutuhan masyarakat, identifikasi isu strategis, dan penetapan prioritas program dan kegiatan. Renstra ini menjadi acuan bagi perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan.

Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2030 memiliki keterkaitan yang erat dengan Renja Perangkat Daerah. Renja merupakan penjabaran dari Renstra yang dijabarkan dalam program dan kegiatan tahunan. Oleh karena itu, Renja Perangkat Daerah tahun 2030 akan disusun berdasarkan prioritas dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra.

Program tahun 2030 merupakan bagian dari upaya menjaga kesinambungan perencanaan perangkat daerah. Oleh karena itu, penyusunan Renja Perangkat Daerah tahun 2030 akan berpedoman pada Renstra tahun 2025-2030. Dengan demikian, kita dapat memastikan bahwa perencanaan perangkat daerah tetap konsisten dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan."

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah, Perangkat Daerah telah menetapkan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan selama tahun 2026-2030. Kegiatan prioritas ini dirancang untuk mendukung program prioritas pembangunan daerah dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Daftar program, kegiatan dan subkegiatan dalam mencapai kinerja Perangkat Daerah dimulai tahun 2025 hingga tahun 2030, hal ini merupakan bagian dari upaya menjaga kesinambungan perencanaan Perangkat Daerah yaitu pijakan penyusunan Renja PD Tahun 2030. dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Perangkat Daerah

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
- Terwujudnya manajemen pemerintahan yang profesional	Meningkatnya Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN		
		Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian sesuai dengan Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian yang Baik			Indeks Sistem Merit		
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Meningkatnya Tata Kelola Sistem Informasi Kepegawaian melalui pengukuran kualitas data	Nilai Indeks Kualitas Data	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Meningkatnya Tata Kelola Sistem Informasi Kepegawaian melalui fasilitasi pensiun	Persentase layanan pemberhentian pegawai	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
				Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
				Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
				Meningkatnya Kualitas Penataan ASN sesuai kompetensi	Persentase penataan ASN sesuai kompetensi	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
				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	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
				Meningkatnya Pengelolaan Manajemen Talenta	Persentase ASN yang telah memiliki hasil assessment dan masih berlaku	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
				Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
				Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
				Meningkatnya Pengembangan Kinerja melalui umpan balik berkelanjutan	Persentase Pelaksanaan Dialog Kinerja dalam OPD dan Tim Kerja	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
				Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, pengembangan dan evaluasi serta layanan pengembangan kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
			Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya sesuai kebutuhan	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
						5.04.02.2.01.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
						5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya 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	5.04.02.2.01.0004 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Meningkatnya Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
				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	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Perangkat Daerah	Meningkatnya fasilitasi layanan kedinasan Perangkat Daerah		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Persentase fasilitasi layanan kedinasan sesuai standar / ketentuan yang berlaku		
				Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0010 - Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD	Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD yang disusun	5.03.01.2.01.0011 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD	
				Tercapainya Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	Jumlah Berita Acara Hasil Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	5.03.01.2.01.0013 - Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	
				Terpenuhinya pelayanan administrasi keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah sesuai standar	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				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	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Terpenuhinya pelayanan administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah sesuai standar	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Terpenuhinya pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang sesuai standar	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Terpenuhinya penyediaan administrasi umum perangkat daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terpenuhinya Penyediaan Barang Milik Daerah penunjang urusan	Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai kebutuhan	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5.03.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terpenuhinya penyediaan jasa penunjang urusan perkantoran	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan sesuai standar	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpenuhinya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai kebutuhan	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Tersedianya 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	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Sumber: BKPSDM, 2025

Berdasarkan teknik merumuskan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah diatas tersusunlah Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk mencapai kinerja Perangkat Daerah tahun 2025-2029 pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berikut ini sub kegiatan berserta indikator, target kinerja dan dan dukungan pendanaan sebagaimana tabel 4.2:

Tabel 4.2.
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARG ET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia																		
KEPEGAWAIAN																		
5.03 - KEPEGAWAIAN							10.147.841.724,00		10.310.806.416,00		10.508.104.241,00		10.428.713.384,00		10.782.213.299,00		52.177.679.064,00	
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA																		
Meningkatnya fasilitasi layanan kedinasan Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi layanan kedinasan sesuai standar / ketentuan yang berlaku	Layanan kedinasan sesuai standar adalah layanan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat/ pengguna layanan berdasarkan Standar Pelayanan yang telah ditetapkan	Jumlah fasilitasi layanan kedinasan sesuai standar / ketentuan yang berlaku ----- x 100% jumlah fasilitasi layanan kedinasan yang ada	100	%	100	8.421.199.972,00	100	8.769.600.695,00	100	8.866.641.229,00	100	8.689.523.102,00	100	8.890.584.457,00	100	43.637.549.455,00	
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																		
Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, panganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tepat waktu dan sesuai standar	Dokumen perencanaan dan pelaporan tepat waktu dan sesuai standar merupakan dokumen perencanaan jangka menengah dan tahunan perangkat daerah, dokumen panganggaran dan dokumen evaluasi	Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan PD yang tersusun tepat waktu dan sesuai standar ----- x 100% Jumlah jenis dokumen perencanaan dan pelaporan PD yang harus disusun	100	%	100	8.603.500,00	100	12.350.000,00	100	11.400.000,00	100	9.450.000,00	100	9.450.000,00	100	51.253.500,00	
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah																		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen perencanaan perangkat daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah jangka menengah dan tahunan meliputi Renstra, Perubahan Renstra, Renja dan Perubahan Renja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Perubahan Renstra, Renja, Perubahan Renja) yang tersusun pada tahun berjalan	3	dokumen	3	1.737.100,00	3	1.700.000,00	4	3.750.000,00	3	1.800.000,00	3	1.800.000,00	16	10.787.100,00	

[illegible]

[illegible]

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang yang mengikuti Bimtek implementasi Peraturan Perundang-Undangan adalah ASN (PNS dan P3K)	Jumlah Orang yang mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-Undangan pada tahun berjalan	40	orang	40	3.200.000,00	40	8.200.000,00	40	8.200.000,00	40	8.200.000,00	40	6.200.000,00	200	34.000.000,00	
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah																		
Terpenuhinya penyediaan administrasi umum perangkat daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar	Ketersediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai standar memuat ketersediaan komponen instalansi listrik, peralatan dan perlengkapan, peralatan rumah tangga, bahan logistik, barang cetakan dan penggandaan, bahan bacaan, rapat koordinasi dan konsultasi SKPD, dan arsip dinamis	Jumlah jenis administrasi umum perangkat daerah yang tersedia sesuai standar ----- x 100% Jumlah jenis administrasi umum yang harus disediakan	100	%	100	271.335.500,00	100	323.950.000,00	100	322.000.000,00	100	342.950.000,00	100	340.950.000,00	100	1.601.385.500,00	
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor							-		-		-				-			
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan mencakup komponen instalasi listrik/penerangan bangunan yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan pada tahun berjalan	0	Paket	0	-	0	-	0	-	2	5.000.000,00	0	-	2	5.000.000,00	
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor																		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan mencakup peralatan dan perlengkapan kantor kategori barang pakai habis/non modal yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan pada tahun berjalan	1	Paket	1	20.417.500,00	1	26.000.000,00	1	28.000.000,00	1	28.000.000,00	1	28.000.000,00	5	130.417.500,00	
5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga																		
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan mencakup peralatan rumah tangga yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan pada tahun berjalan	1	Paket	1	4.744.800,00	1	8.500.000,00	1	8.500.000,00	1	8.500.000,00	1	6.500.000,00	5	36.744.800,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARG ET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor																		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Bahan logistik yang disediakan mencakup makanan dan minuman yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan pada tahun berjalan	34	Paket	30	28.800.000,00	28	27.000.000,00	28	32.000.000,00	28	32.000.000,00	28	32.000.000,00	142	151.800.000,00	
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan																		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan mencakup barang cetakan dan penggandaan yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan pada tahun berjalan	2	Paket	2	14.378.400,00	2	18.000.000,00	2	21.000.000,00	2	21.000.000,00	2	21.000.000,00	10	95.378.400,00	
5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan																		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan mencakup bahan bacaan dan dokumen peraturan perundang- undangan yang disediakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan pada tahun berjalan	24	dokumen	12	2.754.000,00	12	2.850.000,00	12	2.800.000,00	12	2.800.000,00	12	2.800.000,00	60	14.004.000,00	
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD																		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD mencakup perjalanan dinas yang dilaksanakan untuk menunjang kegiatan perkantoran	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD pada tahun berjalan	48	laporan	36	200.001.800,00	36	240.000.000,00	36	230.000.000,00	36	245.000.000,00	36	250.000.000,00	180	1.165.001.800,00	
5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD																		
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD mencakup pengelolaan arsip aktif, inaktif dan vital serta pengelolaan sumberdaya kearsipan guna mendukung tertib pengelolaan kearsipan dinamis pada perangkat daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD pada tahun berjalan	1	dokumen	1	439.000,00	1	650.000,00	1	650.000,00	1	650.000,00	1	650.000,00	5	3.039.000,00	

[illegible]

[illegible]

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara adalah peralatan dan mesin lainnya aset perangkat daerah yang dipelihara sesuai RKPBM	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara pada tahun berjalan	80	unit	79	27.367.000,00	80	38.000.000,00	80	35.000.000,00	80	35.000.000,00	80	35.000.000,00	399	170.367.000,00	
5.03.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya																		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi adalah ruangan dalam gedung kantor, taman, kolam, tempat parkir, pos satpam, pagar, dll yang dipelihara/direhabilitasi sesuai RKPBM	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi pada tahun berjalan		unit					1	20.000.000,00					1	20.000.000,00	
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH																		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan Kinerja pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan PermenpanRB no. 6 tahun 2022. Pengukuran kinerja didapatkan dari 2 pengukuran yaitu pengukuran atas hasil kerja dan pengukuran atas perilaku kerja pegawai. Indikator capaian yang digunakan untuk mengukur hasil kerja dan perilaku kerja adalah pemenuhan atas ekspektasi pimpinan. Pimpinan berperan untuk menentukan ekspektasi yang harus dicapai oleh bawahan dan memberikan penilaian atas pencapaian ekspektasi tersebut dengan 3 jenis predikat yaitu diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi dan dibawah ekspektasi. Hasil kinerja pegawai selaras dengan hasil kinerja organisasi. Sehingga hasil kinerja organisasi akan menentukan distribusi nilai dari kinerja pegawai dalam organisasi tersebut	Jumlah pegawai dengan predikat SKP minimal baik ----- x 100% jumlah SKP seluruh pegawai	98,9	%	90	1.726.641.752,00	91	1.541.205.721,00	92	1.641.463.012,00	93	1.739.190.282,00	95	1.891.628.842,00	95	8.540.129.609,00	

[illegible]

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Meningkatnya Kualitas Penataan ASN sesuai kompetensi	Persentase penataan ASN sesuai kompetensi	Mutasi ASN meliputi mutasi jabatan, antar OPD/ Daerah, Pangkat, Golongan dan Kelas Jabatan	Jumlah SK mutasi ASN yang terbit ----- x 100% jumlah usulan mutasi yang masuk di tahun berjalan	80	%	80	325.443.600,00	80	400.000.000,00	80	450.000.000,00	80	450.000.000,00	80	450.000.000,00	80	2.075.443.600,00	
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN																		
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	kegiatan berupa fasilitasi mutasi yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah dokumen pelaksanaan mutasi Struktural dan Fungsional, Dokumen pelaksanaan mutasi antar daerah, Dokumen pelaksanaan Mutasi Pangkat, Dokumen pelaksanaan Mutasi Pelaksana/staf	4	dokumen	4	325.443.600,00	4	400.000.000,00	4	450.000.000,00	4	450.000.000,00	4	450.000.000,00	20	2.075.443.600,00	
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN																		
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen Talenta	Persentase ASN yang telah memiliki hasil assesment dan masih berlaku	Assesment dilakukan asesor kepegawaian kepada seluruh ASN meliputi assement kompetensi Manajerial dan kompetensi Sosial kultural sesuai Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017, Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019 dan/atau dokumen SKJ Pemerintah Kota Blitar. Yang dimaksud masih berlaku adalah Hasil penilaian kompetensi Assessee berlaku selama 3 (tiga) tahun pada jabatan yang sama atau kurang dari itu jika telah berpindah jabatan.	Jumlah ASN yang telah dilakukan assesment dan masih berlaku ----- x 100% jumlah PNS pada tahun berjalan	4	%	4,16	517.092.800,00	4,16	166.500.000,00	4,16	170.500.000,00	4,16	288.500.000,00	4,16	458.500.000,00	20,8	1.601.092.800,00	
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center																		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Lingkup kegiatan assement center adalah pelaksanaan kegiatan asesment kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural ASN yang dilakukan oleh asesor, evaluasi kesenjangan kompetensi ASN dan pelaksanaan ujian dinas PNS oleh BKN	jumlah dokumen/laporan assesmen kompetensi ASN, dokumen/laporan analisis kesenjangan kompetensi ASN dan dokumen/laporan ujian dinas PNS pada tahun berjalan	1	dokumen	2	512.917.600,00	2	158.000.000,00	2	162.000.000,00	2	280.000.000,00	2	450.000.000,00	10	1.562.917.600,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARG ET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN																		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Pendidikan lanjutan diberikan satu tingkat lebih tinggi dari pendidikan formal atau non formal yang telah diakui dalam dokumen kedinasan dalam bentuk Tugas Belajar khusus bagi PNS berdasarkan Peraturan dan petunjuk teknis (Surat Edaran) dari BKN dan Kementerian yang membidangi pendidikan dan Kementerian yang membidangi aparatur negara serta Peraturan Walikota Blitar nomor 68 Tahun 2022.	jumlah ASN yang diterbitkan SK Tugas Belajar dalam 1 tahun berjalan	55	orang	45	4.175.200,00	45	8.500.000,00	45	8.500.000,00	45	8.500.000,00	45	8.500.000,00	225	38.175.200,00	
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		
Meningkatnya Pengembangan Kinerja melalui umpan balik berkelanjutan	Persentase Pelaksanaan Dialog Kinerja dalam OPD dan Tim Kerja	Pelaksanaan Dialog dalam Perangkat Daerah dan Tim Kerja yang membahas perencanaan kinerja, permasalahan kinerja, penetapan strategi dan penyelesaian masalah kinerja serta evaluasi atas pelaksanaan kinerja pegawai	Jumlah Berita Acara Dialog kinerja dalam OPD dan Tim kerja ----- x 100% jumlah OPD dan Tim Kerja yang memiliki SK	90	%	90	59.943.000,00	95	66.000.000,00	96	81.500.000,00	97	90.500.000,00	98	89.000.000,00	98	386.943.000,00	
5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		
Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen Evaluasi Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, antara lain meliputi penilaian SKP tahun sebelumnya	Jumlah dokumen penilaian SKP (tahun n - 1) yang diverifikasi	2832	dokumen	3100	21.950.500,00	3100	23.000.000,00	3100	27.000.000,00	3100	26.500.000,00	3100	24.000.000,00	15.500	122.450.500,00	
5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai																		
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Penghargaan yang dimaksud adalah penghargaan yang berupa piagam SLKS yang disetujui. Satya Lencana Karya Satya merupakan pengakuan kepada ASN memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun	jumlah orang yang piagam SLKS adalah penghargaan yang berupa piagam SLKS yang disetujui. Satya Lencana Karya Satya merupakan pengakuan kepada ASN memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun	102	orang	100	7.996.600,00	100	8.500.000,00	100	16.000.000,00	100	20.000.000,00	100	21.000.000,00	500	73.496.600,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN																		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan kedisiplinan meliputi : sosialisasi peraturan kepegawaian, fasilitasi perceraian, pengelolaan dan penyelesaian pelanggaran disiplin, pemberian siraman rohani kepada ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan pada tahun berjalan	160	orang	100	21.996.200,00	100	24.000.000,00	100	26.000.000,00	100	28.000.000,00	100	32.000.000,00	500	131.996.200,00	
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN																		
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN meliputi : pelaksanaan sidang, penemuan dugaan pelanggaran, pemeriksaan pegawai yang melanggar disiplin, penetapan hukuman disiplin, serta penyampaian dan pelaksanaan keputusan pelanggaran disiplin pegawai	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran kedisiplinan pada tahun berjalan	4	laporan	4	7.999.700,00	4	10.500.000,00	4	12.500.000,00	4	16.000.000,00	4	12.000.000,00	20	58.999.700,00	
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN							687.629.017,00		1.489.794.598,00		1.484.289.276,00		1.392.573.000,00		1.397.029.580,00		6.451.315.471,00	
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA																		
Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, pengembangan dan evaluasi serta layanan pengembangan kompetensi	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	Jumlah Pengembangan Kompetensi lainnya yang telah dilaksanakan sesuai dokumen perencanaan	Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi lainnya yang telah dilaksanakan ----- x 100% Jumlah Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dokumen pengembangan kompetensi yang harus dilaksanakan	52	%	52	687.629.017,00	55	1.489.794.598,00	60	1.484.289.276,00	65	1.392.573.000,00	70	1.397.029.580,00	70	6.451.315.471,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARG ET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	Jabatan Fungsional dan manajerial Tertentu yang mengikuti diklat dan lulus uji kompetensi (diluar nakes dan Guru)	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi dan atau Lulus diklat kompetensi ----- x 100% Jumlah seluruh ASN Jabatan Fungsional yang mengikuti uji kompetensi dikali 100% (diluar nakes dan Guru)	37,37	%	38		36		38		36		38		38		
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	Diklat Mandatory yang dilaksanakan	Jumlah ASN yang sudah mengikuti diklat mandatory ----- x 100% Jumlah ASN Struktural+Fungsional+CPNS tertentu (Non Guru+Non Nakes)	19,59	%	18		18,5		19		19,5		20		20		
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya yang diselenggarakan untuk mengembangkan kompetensi teknis ASN dilingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan praktis yang digunakan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu.	jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan kompetensi lainnya ----- x 100% jumlah ASN (selain nakes dan guru)	80	%	80		82		84		86		88		88		
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis																		
Meningkatnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya sesuai kebutuhan	Fasilitasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Blitar untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan serta profesionalisme Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi (kompetensi teknis merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang ASN dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan)	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kompetensi Lainnya ----- x 100% Usulan Jumlah ASN yang harus mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan pengembangan kompetensi lainnya	87,10	%	85	446.584.017,00	85	617.000.000,00	85	630.744.222,00	85	598.000.000,00	85	709.855.272,00	85	3.002.183.511,00	

[illegible]

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PERHITUNGAN	BASELINE TAHUN 2024	Satuan	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
						2026		2027		2028		2029		2030		Akhir Periode Renstra		
						TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Terlaksananya 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	Lingkup kegiatan berupa pelaksanaan orientasi ASN dan pengembangan kompetensi lainnya	jumlah dokumen pelaksanaan orientasi ASN dan pengembangan kompetensi lainnya pada tahun berjalan	1	dokumen	1	72.145.000,00	1	79.000.000,00	1	90.000.000,00	1	90.000.000,00	1	90.000.000,00	5	421.145.000,00	
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional																		
Meningkatnya Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	Persentase ASN yang mengikuti diklat Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kegiatan yang diselenggarakan untuk mengembangkan kompetensi Manajerial dan Fungsional para ASN dilingkungan Pemerintah Kota Blitar dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan manajerial dan fungsional yang digunakan dalam menjalankan tugas.	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi manajerial, fungsional dan dasar ----- x 100% Jumlah ASN yang harus mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional sesuai rencana kebutuhan	16	%	18	241.045.000,00	18,5	872.794.598,00	19	853.545.054,00	19,5	794.573.000,00	20	687.174.308,00	20	3.449.131.960,00	
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan																		
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	Fasilitasi Pengiriman dan Penyelenggaraan Pelatihan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Fasilitasi diklat Fungsional dan Diklat dasar di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan diklat dasar dalam 1 tahun	5	laporan	5	241.045.000,00	5	872.794.598,00	5	853.545.054,00	5	794.573.000,00	5	687.174.308,00	25	3.449.131.960,00	

Sumber: BKPSDM, 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan program prioritas pada penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN, serta penguatan sistem manajemen talenta, memerlukan penyusunan kebijakan dan koordinasi penerapan pengembangan kompetensi dan terbangunnya perilaku ASN yang beretika.

Berikut daftar subkegiatan prioritas perangkat daerah yang mendukung program prioritas pembangunan daerah, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.3.
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah

No	Program Prioritas	Outcome/Output	Program / Kegiatan / SubKegiatan	Ket
1	Pengembangan karier ASN berbasis meritokrasi melalui manajemen talenta, reward dan punishment	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Program : Kepegawaian Daerah	
		Meningkatnya Pengelolaan Manajemen Talenta	Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	
		Terkelolanya Assessment Center	SubKegiatan: Pengelolaan Assessment Center	
		Meningkatnya Pengembangan Kinerja melalui umpan balik berkelanjutan	Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	SubKegiatan: Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	SubKegiatan: Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Kinerja penyelenggaraan bidang urusan merupakan ukuran keberhasilan suatu perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait kinerja penyelenggaraan bidang urusan:

1. Indikator Kinerja:
Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan. Indikator kinerja dapat berupa input, proses, output, hasil, dan dampak.
2. Tujuan dan Sasaran:
Tujuan dan sasaran kinerja penyelenggaraan bidang urusan berbeda-beda tergantung pada perangkat daerah dan bidang urusan yang diselenggarakan.
2. Pengukuran Kinerja:
Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai tingkat capaian kinerja suatu perangkat daerah dan mengidentifikasi area perbaikan.
3. Peran Indikator Kinerja Utama (IKU):
IKU adalah ukuran atas keberhasilan yang dicapai oleh suatu perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan. IKU digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja perangkat daerah.

Dalam menyusun kinerja penyelenggaraan bidang urusan, perlu mempertimbangkan beberapa hal, seperti:

1. RPJMD:
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan acuan dalam menyusun kinerja penyelenggaraan bidang urusan.
2. Renstra:
Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah juga terkait erat dengan kinerja penyelenggaraan bidang urusan.
3. Keterkaitan dengan Tujuan dan Sasaran:
Kinerja penyelenggaraan bidang urusan harus terkait erat dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berikut ditampilkan tabel Indikator Kinerja Utama perangkat daerah yang merupakan indikator terseleksi dari indikator tujuan dan sasaran yang menjadi target keberhasilan perangkat daerah mulai tahun 2025 sampai tahun 2030:

Tabel 4.4.
Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

No	Indikator	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Baseline 2024	Target tahun							Keterangan
						2025	2026	2027	2028	2029	2030	akhir periode renstra	
1	Indeks Sistem Merit	Sistem Merit merupakan kebijakan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan Indeks Sistem Merit merupakan penilaian terhadap 8 aspek sistem merit dengan pembobotan sebagai berikut: 1) perencanaan kebutuhan 10%; 2) pengadaan 10%; 3) pengembangan karier 30%; 4) promosi dan mutasi 10%; 5) manajemen kinerja 20%; 6) penggajian, penghargaan dan disiplin 10%; 7) perlindungan dan pelayanan 4%; dan 8) sistem informasi 6%. Kategori Tingkat Penerapan Sistem Merit yaitu: Kategori IV nilai 325-400 (Sangat Baik), Kategori III nilai 250-324 (Baik), Kategori II nilai 175-249 (Kurang), dan Kategori I nilai 100-174 (Buruk) Nilai Indeks Sistem Merit diperoleh dari penilaian BKN	Nilai Indeks Sistem Merit yang dirilis oleh Badan Kepagawaian Negara pada tahun berkenaan	Indeks	271,50	280	285	290	295	300	305	305	

Sumber: BKPSDM, 2025

Tabel 4.5.
Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah

No	Indikator	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Satuan	Baseline 2024	Target tahun							Keterangan
						2025	2026	2027	2028	2029	2030	akhir periode renstra	
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	pedoman yang dirancang untuk menjamin tata kelola ASN yang efektif, efisien, profesional, dan akuntabel di instansi pemerintah. NSPK bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen ASN yang sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pelayanan publik, mencegah penyalahgunaan wewenang, serta menjaga integritas dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintah.	Rilis nilai NSPK Manajemen ASN oleh Badan Kepagawayaan Negara pada tahun berkenaan Kategori penilaian Berdasarkan Perka BKN nomor 12 tahun 2022: A= 85,01 - 100, B =70,01 - 85,00, C= 55,01 - 70,00, D= 40,01-55,00, E= 25,00 -40,00,	Indeks	77,49	78,00	78,50	79,00	79,50	80,00	80,50	80,50	

Sumber: BKPSDM, 2025

BAB V PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar merupakan proses penting dalam rangka menerjemahkan visi, misi, dan arah kebijakan Kepala Daerah ke dalam strategi pembangunan sektoral yang operasional. Terdapat beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Renstra PD, antara lain:

1. Keterpaduan dan Konsistensi
Renstra PD harus selaras dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi, seperti RPJPD, RPJMD, dan Renstra Kementerian/Lembaga terkait, agar terdapat kesinambungan antara perencanaan pusat, daerah, dan perangkat daerah.
2. Berbasis Data dan Analisis yang Akurat
Seluruh perumusan isu strategis, tujuan, sasaran, dan indikator kinerja harus didasarkan pada data yang valid, terukur, serta analisis permasalahan yang komprehensif.
3. Berorientasi Hasil (Outcome-Oriented)
Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang disusun harus mampu memberikan dampak nyata bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat, bukan hanya sebatas menghasilkan output administratif.
4. Penerapan Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi
Renstra PD harus memuat indikator kinerja utama, indikator kinerja kunci, indikator kinerja kegiatan, serta indikator SPM yang jelas sehingga memudahkan proses monitoring, evaluasi, dan akuntabilitas kinerja.
5. Fleksibilitas terhadap Dinamika Lingkungan Strategis
Perubahan kebijakan nasional, dinamika sosial-ekonomi, serta potensi bencana dan kedaruratan harus diantisipasi melalui strategi adaptif yang memungkinkan penyesuaian Renstra PD secara tepat.

Pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah perlu berlandaskan pada sejumlah kaidah agar dokumen ini benar-benar dapat menjadi pedoman strategis dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah. Adapun kaidah-kaidah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Keterpaduan
Pelaksanaan Renstra PD harus selaras dengan RPJPD, RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga terkait, serta kebijakan pembangunan nasional, sehingga tercapai keselarasan perencanaan pembangunan antarlevel pemerintahan.
2. Konsistensi
Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dilaksanakan harus sesuai dengan tujuan, sasaran, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra PD, sehingga arah pencapaian kinerja dapat terjaga.
3. Efektivitas dan Efisiensi
Pelaksanaan Renstra PD perlu memastikan bahwa sumber daya pembangunan (anggaran, SDM, dan sarana-prasarana) digunakan secara tepat, hemat, dan berdaya guna, dengan mengutamakan hasil (*outcome*) yang memberikan dampak langsung bagi masyarakat.
4. Akuntabilitas dan Transparansi
Setiap tahapan pelaksanaan Renstra PD wajib dapat dipertanggungjawabkan baik dari sisi proses maupun hasil, dengan penyajian data, informasi, dan capaian kinerja yang terbuka serta dapat diakses publik.
5. Berorientasi Hasil (Result-Oriented)
Implementasi Renstra PD harus diarahkan pada pencapaian *outcome* dan *impact* yang terukur, bukan sekadar pada penyelesaian output administratif.

6. Fleksibilitas dan Responsif terhadap Perubahan

Mengingat dinamika lingkungan strategis yang cepat (perubahan regulasi, kondisi sosial-ekonomi, maupun keadaan darurat/bencana), pelaksanaan Renstra PD harus memungkinkan adanya penyesuaian strategi secara adaptif.

7. Partisipatif dan Inklusif

Pelaksanaan Renstra PD perlu melibatkan pemangku kepentingan terkait, termasuk masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan organisasi masyarakat sipil, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih responsif terhadap kebutuhan riil masyarakat.

Renstra Perangkat Daerah yang telah disusun tidak hanya menjadi dokumen perencanaan strategis, tetapi juga pedoman operasional bagi pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah selama periode lima tahun ke depan. Agar Renstra dapat diimplementasikan secara konsisten dan terukur, maka diperlukan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Penjabaran ke dalam Dokumen Perencanaan Tahunan

Renstra PD akan diturunkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya, yang kemudian menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) serta penganggaran dalam Kebijakan Umum APBD (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

2. Penyusunan Perjanjian Kinerja

Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kunci (IKKc), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang tercantum dalam Renstra akan dijadikan dasar dalam penyusunan perjanjian kinerja kepala perangkat daerah dengan kepala daerah, sehingga arah kinerja dapat lebih terukur dan terikat secara formal.

3. Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev)

Dibangun sistem monitoring dan evaluasi secara periodik untuk menilai capaian program dan kegiatan sesuai indikator yang ditetapkan, sekaligus menjadi umpan balik bagi penyempurnaan perencanaan di tahun-tahun berikutnya.

4. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

Hasil pelaksanaan Renstra PD akan dituangkan ke dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) setiap tahunnya, yang memuat capaian indikator, analisis pencapaian, serta rekomendasi perbaikan kinerja.

5. Penyesuaian terhadap Perubahan Kebijakan dan Kondisi Lingkungan Strategis

Apabila terdapat perubahan kebijakan nasional, peraturan perundangan, maupun dinamika sosial-ekonomi, Renstra PD dapat dilakukan penyesuaian melalui mekanisme *review* Renstra atau perubahan Renstra sesuai ketentuan yang berlaku.

Renstra Perangkat Daerah ini diharapkan dipergunakan sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029. Renstra Perangkat Daerah ini dapat tercapai bila dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan kerja keras oleh sumber daya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga hasilnya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi upaya Pemerintah Kota Blitar dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan disertai harapan bahwa dokumen Renstra Perangkat Daerah ini mampu menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar dalam ikut serta menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Kota Blitar.