



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP)
TAHUN 2019**



**PEMERINTAH KABUPATEN BLORA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
ALAMAT : JL. REKSODIPUTRO NO. 24 BLORA
TELP./FAX (0296) 531284**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora ini disusun wujud pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran dan kinerja selama tahun 2019, dan sesuai dengan amanah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014. Hal ini sekaligus sebagai Laporan Akuntabilitas kepada publik pada umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya, bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki komitmen dan tekad yang kuat dalam melaksanakan organisasi yang berorientasi pada *output* maupun *outcomes*. Disisi lain Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Bupati Blora terhadap tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahannya yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur.

Semoga dengan penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019 ini, dapat menjadi cermin bagi kita untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat lebih produktif, efektif dan efisien.

Blora, 31 Desember 2019

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora
Sekretaris

Drs. HERU EKO WIYONO, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19670610 199403 1 008



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum OPD	1
A.1. Tugas dan Fungsi	2
A.2. Kondisi Umum	5
B. Fungsi Strategis	7
C. Permasalahan Utama yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	8
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	9
A. Perencanaan Kinerja	9
1. Visi	9
2. Misi	10
3. Tujuan	10
4. Strategi	11
5. Sasaran	11
6. IKU	12
B. Perjanjian Kinerja	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2019	18
A. Capaian Kinerja Organisasi	18
B. Akuntabilitas Keuangan	36
1. Akuntabilitas Keuangan	36
2. Realisasi Keuangan Kinerja	40
BAB IV PENUTUP	41



BAB I PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM OPD

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 mempunyai fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sebagai instansi pemerintah diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2019 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahun 2019, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam satu tahun anggaran.

Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2019, merupakan penjabaran dari visi, misi dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2019. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam



meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.

A.1 Tugas dan Fungsi

1. Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu (Pasal 5) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bupati dalam kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Fungsi

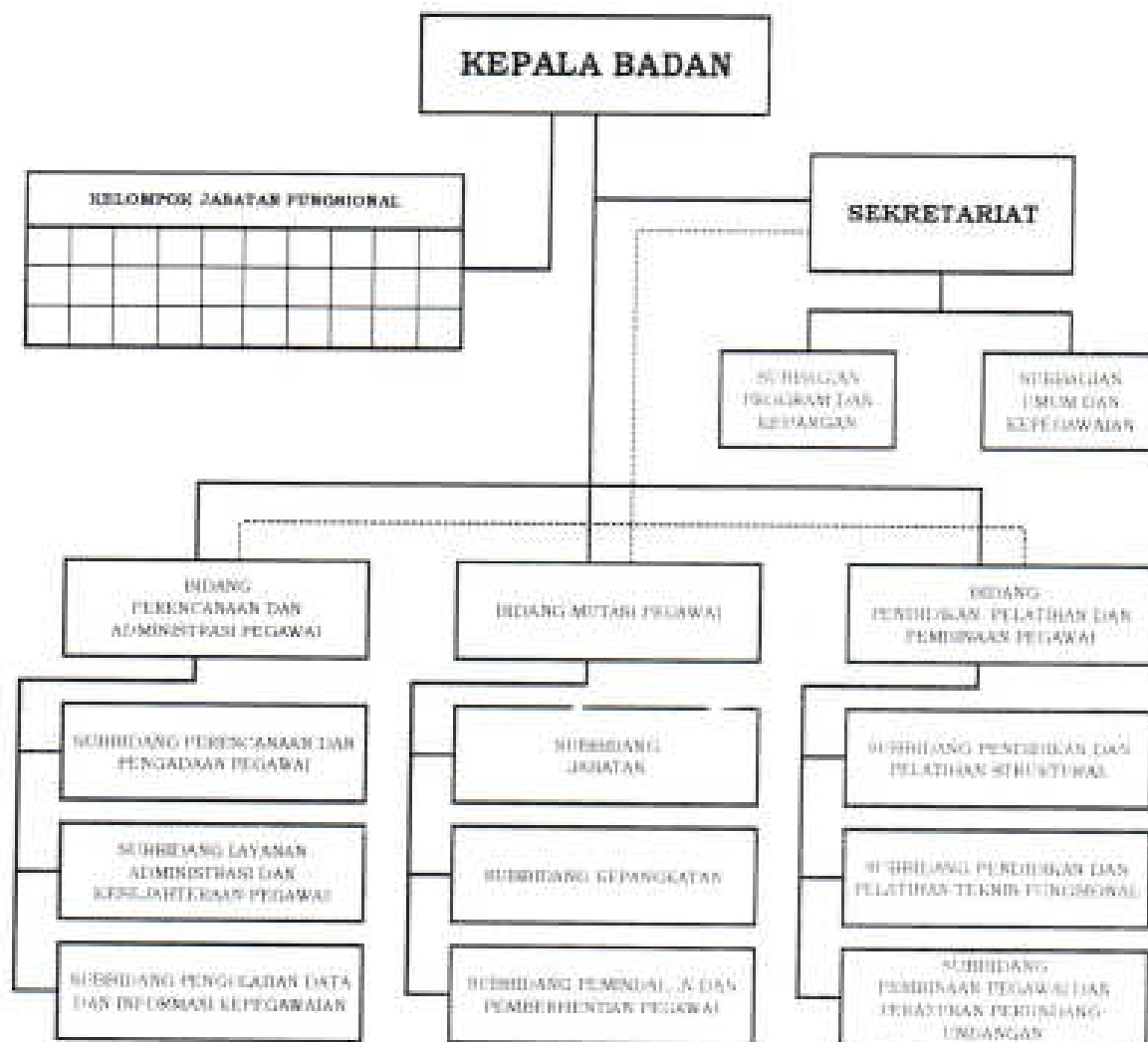
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu Pasal 5, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Bora





Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
 - b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Subbagian Program Dan Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum Dan Kepegawaian.
 - c. Bidang Perencanaan Dan Administrasi Pegawai, membawahkan:
 1. Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai;
 2. Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai, dan
 3. Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian.
 - d. Bidang Mutasi Pegawai, membawahkan:
 1. Subbidang Jabatan;
 2. Subbidang Kepangkatan; dan
 3. Subbidang Pemindahar Dan Perujentian Pegawai.
 - e. Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai, membawahkan:
 1. Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural;
 2. Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional; dan
 3. Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan.
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional.
- Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Subbagian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
 - Subbidang dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan.
 - Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang pejabat fungsional senior sebagai ketua kelompok dan bertanggung jawab



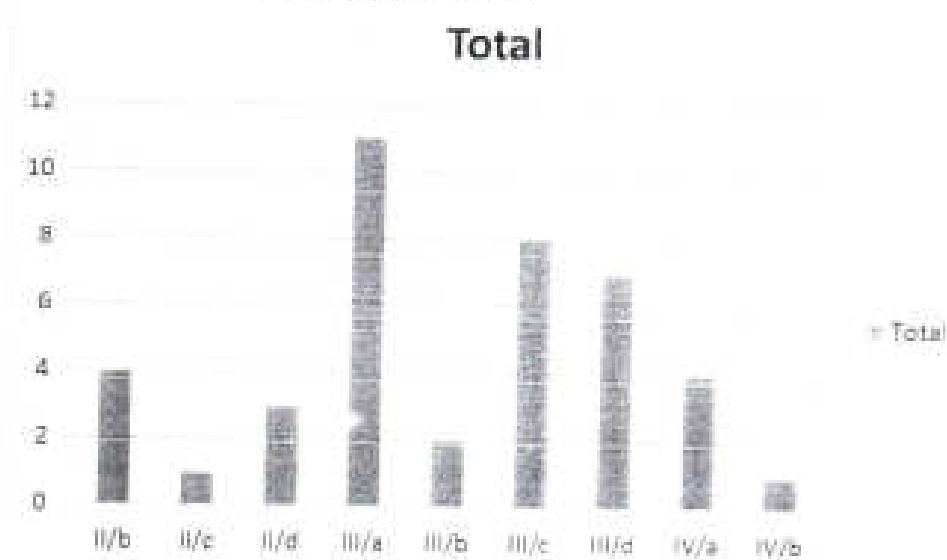
kepada Kepala Badan,

A.2 Kondisi Umum

1. Sumber Daya Manusia

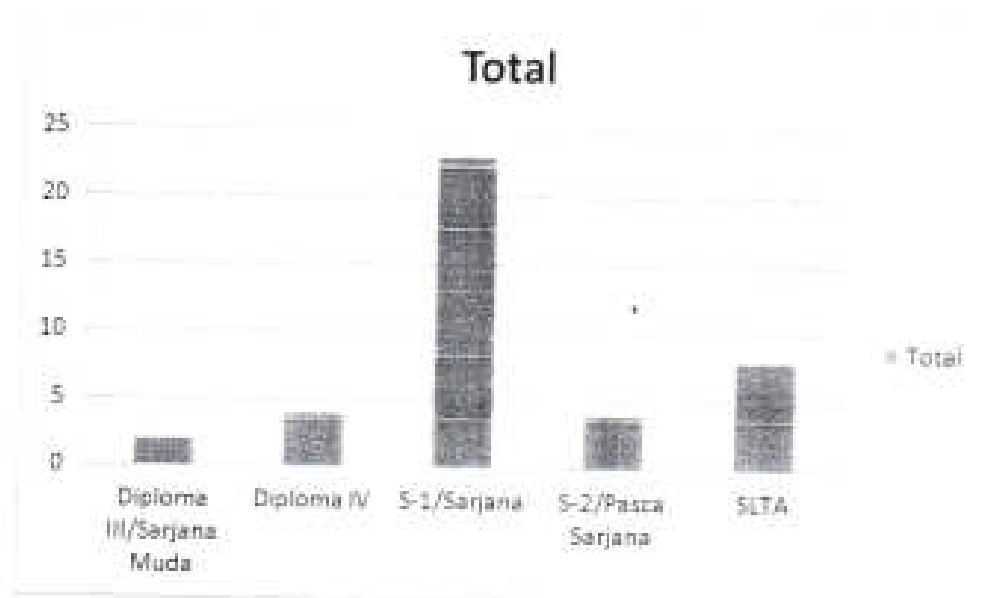
Berjalannya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora, sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2019, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora didukung oleh Pegawai sebanyak 41 orang dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 1.2 Jumlah PNS BKD Kabupaten Bora berdasarkan Pangkat Golongan





Gambar 1.3 Jenjang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora



Latar Belakang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora didominasi Sarjana/D4 sejumlah 27 orang, kemudian diikuti oleh SMA 8 orang, S2 4 orang dan D3 2 orang. Hal ini merupakan modal yang baik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Disamping itu, ketensian jabatan sejumlah 15 dari 16 jabatan struktural yang ada, dikarenakan Kepala Dinas yang tidak ada dan sementara diisi oleh Plt. Kepala Dinas yaitu Sekretaris BKD Kabupaten Blora, sedangkan untuk jabatan fungsional sebanyak 2 orang.

2. Sarana dan Prasarana

Guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki sarana dan prasarana pendukung yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

No.	Jenis	Nilai (Rp.)
1	Tanah	479.000.000
2	Peralatan dan Mesin	3.313.426.318
3	Gedung dan Bangunan	4.567.102.067
4	Jalan Irigasi, dan Jaringan	129.138.150
5	Aset Tetap Lainnya	2.665.400
6	Konstruksi dalam Pengerjaan (KDP)	-
7	Aset Lainnya	476.128.750
	Total Nilai	8.967.460.685

B. Fungsi strategis

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora secara umum memiliki Fungsi strategis dalam pencapaian Misi Pertama Bupati "mewujudkan pemerintah yang efektif bersih KKN, dan demokratis, melaksanakan reformasi birokrasi dalam rangka peningkatan pelayanan publik" yaitu : **Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui reformasi birokrasi.**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki tanggung jawab dalam kaitannya Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui reformasi birokrasi, yaitu:

1. Memperkuat sistem perencanaan dan pengembangan pegawai;
2. Terwujudnya penataan pegawai sesuai jabatan kompetensinya dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karier;
3. Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian, sehingga pengelolaan data dan kinerja berjalan efisien;
4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur dengan peningkatan kompetensi sesuai Tupoksi yang dilaksanakan;
5. Peningkatan Pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas, reformasi birokrasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai.



6. Peningkatan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

C. Permasalahan Utama yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

Adapun permasalahan utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang mempengaruhi dalam rangka Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui reformasi birokrasi di Kabupaten Blora adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan;
3. Pendistribusian pegawai yang belum optimal terutama di OPD baru;
4. Masih kurangnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
5. Masih adanya kasus indiscipliner pegawai dan belum optimalnya penegakan disiplin aparatur.



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

1. VISI

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bora Tahun 2016 – 2021 adalah : **“Terwujudnya Masyarakat Bora yang Lebih Sejahtera dan Bermartabat”**. Visi tersebut merupakan kelanjutan dari visi sebelumnya dengan melanjutkan misi dan program yang belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan visi tersebut, diharapkan seluruh elemen masyarakat Bora (termasuk didalamnya unsur pemerintah daerah) lebih mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk mewujudkan masyarakat Bora yang sejahtera dan bermartabat. Penjelasan Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Masyarakat yang sejahtera, mengandung maksud bahwa seluruh masyarakat Kabupaten Bora telah mampu memenuhi kebutuhan dasarnya meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan secara layak dan berkeadilan. Kondisi ini ditandai tingginya pendapatan perkapita penduduk, pemerataan pendidikan bagi masyarakat, tingginya derajat kesehatan masyarakat, menurunnya jumlah penduduk miskin, terciptanya iklim investasi, meningkatnya jumlah lapangan kerja di berbagai sektor usaha, ketersediaan infrastruktur dasar dan terciptanya kelestarian lingkungan hidup.
2. Bermartabat mengandung maksud bahwa masyarakat Bora memiliki harga diri yang tercermin melalui akhlak mulia dan berbudaya. Berakhlak mulia dalam arti memperoleh kemajuan pada dimensi mental-spiritual, keagamaan dan kebudayaan yang ditandai dengan terbentuknya masyarakat yang bermoral dan berkarakter, sebagai wujud kesejahteraan masyarakat secara lahir dan batin. Berbudaya dalam arti menjunjung tinggi nilai-nilai kebudayaan termasuk didalamnya hukum kearifan lokal sebagai cerminan harkat dan martabat manusia.



Berbudaya merupakan aktifitas terus-menerus dalam menumbuhkembangkan kualitas yang ditandai dengan terwujudnya budaya profesionalisme, daya saing, etos kerja dan menghormati hukum. Kebudayaan sebagai sebuah bidang kehidupan menjadi elemen penting menuju masyarakat yang sejahtera.

Berdasarkan visi dan misi pembangunan jangka menengah Tahun 2016-2021 tersebut diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah sebagai Organisasi Perangkat Daerah mempunyai fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yaitu kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. MISI

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran visi dan misi Pemerintah Kabupaten Blora dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki.

Keterkaitan antara dokumen RPJMD dan Renstra BKD Kabupaten Blora, dapat ditelusuri dari sinkronisasi antara visi misi Pemerintah Kabupaten Blora dengan tujuan dan sasaran BKD Kabupaten Blora, khususnya terkait dengan **misi pertama**, yaitu "mewujudkan pemerintah yang efektif bersih KKN, dan demokratis, melaksanakan reformasi birokrasi dalam rangka peningkatan pelayanan publik". Berangkat dari misi tersebut, BKD Kabupaten Blora menetapkan tujuan dan sasaran.

3. TUJUAN

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam melaksanakan manajemen kepegawaian adalah:

- Meningkatkan kapasitas, kompetensi, etos kerja dan integritas Aparatur Sipil Negara.



- Mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang cepat dan akurat.

4. STRATEGI

- Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur serta sosialisasi peraturan kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam menangani penyelesaian permasalahan kepegawaian dan melaksanakan pembinaan kepegawaian;
- Optimalisasi kinerja petugas yang menangani Mutasi dan Pensiun;
- Optimalisasi kinerja petugas yang menangani Kenaikan Pangkat;
- Optimalisasi updating data kepegawaian

5. SASARAN

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

- Memperkuat sistem perencanaan dan pengembangan pegawai;
- Terwujudnya penataan pegawai sesuai jabatan kompetensinya dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karier;
- Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian, sehingga pengelolaan data dan kinerja berjalan efisien;
- Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur dengan peningkatan kompetensi sesuai Tupoksi yang dilaksanakan;
- Peningkatan Pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas, reformasi birokrasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- Peningkatan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (*Good Governance*).



6. IKU

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora Tahun 2019 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	
1)	2)	3)	
1	Terpenuhinya jabatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan ASN yang memiliki etos kerja tinggi	1.	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional
		2.	Persentase pejabat yang sesuai kompetensi
		3.	Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur
2	Meningkatnya disiplin sumber daya aparatur	1.	Persentase penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan izin perkawinan dan perceraian
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	1.	Persentase kepuasan masyarakat / penerima layanan administrasi kepegawaian (non kumulatif)
4	Meningkatnya akurasi data kepegawaian	1.	Persentase akurasi data kepegawaian
5	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah	1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara



penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

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

Target Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2019, terurai dalam Perjanjian Kinerja sebagai berikut :

Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kepala BKD

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1)	2)	3)	4)
1	Terpenuhinya jabatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan ASN yang memiliki etos kerja tinggi	1. Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur	68,72%
		2. Persentase pejabat yang sesuai kompetensi	52,76%
		3. Persentase ASN yang	220



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
			mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional	
2	Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur	4.	Persentase penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan proses izin perkawinan dan perceraian	100%
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	5.	Indeks kepuasan masyarakat / penerima layanan administrasi kepegawaian (non kumulatif)	90%
4	Meningkatnya akurasi data kepegawaian	6.	Persentase akurasi data kepegawaian	100%
5	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah	7.	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	LC

Dalam rangka mencapai target perjanjian kinerja Kepala BKD, didukung oleh program dan kegiatan oleh Pejabat Administrasi dan Pengawas di BKD Kabupaten Blora yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja sebagai berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	
1)	2)	3)	4)	
1	Terpenuhinya jabatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan ASN yang memiliki etos kerja tinggi	1.	Persentase Keterisian Formasi CPNS	100%
2.		Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM : - PIM III	2 orang	
3.		Jumlah peserta yang dikirim diklat teknis fungsional	230 orang	
4.		Jumlah peserta tugas belajar atas	2 orang	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	
			biaya pemerintah daerah	
		5.	Jumlah pengangkatan/ mutasi PNS dalam jabatan	300 jabatan
2	Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur	6.	Jumlah Pejabat Administrasi/ Fungsional yang mengikuti Workshop Penyelesaian Kasus Kepegawaian	44 orang
		7.	Jumlah SKPD yang dimonitoring terkait Penilaian Prestasi Kerja PNS	44 OPD
		8.	Jumlah Pejabat Administrasi/ Fungsional yang mengikuti Sinkronisasi Penilaian Prestasi Kerja PNS	44 orang
		9.	Jumlah SKPD yang disidak	16 OPD
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	10.	Persentase penyelesaian usulan tugas belajar dan izin belajar	100%
		11.	Jumlah Peserta Pembekalan Pra Purna Bhakti PNS	80 orang
		12.	Persentase Usulan Penghargaan Satya Lancana Karya Satya tersampaikan	100%
		13.	Persentase Usulan Karis, Kersu, Karpeg, dan Taspen yang terselesaikan	100%
		14.	Persentase Usulan Pemindahan dan Pemberhentian yang terselesaikan	100%
		15.	Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat PNS	100%
		16.	Jumlah peserta ujian dinas dan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	24 orang
4	Meningkatnya akurasi data kepegawaian	17.	Jumlah File Kepegawaian yang terupdate	7600 file
		18.	Jumlah pemeliharaan aplikasi layanan administrasi kepegawaian	1 Aplikasi
5.	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan	19.	Jumlah dokumen Laporan keuangan akhir tahun tersusun	5 dokumen



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN		TARGET
	kegiatan perangkat daerah			
		20.	Jumlah Dokumen Renstra, Renja, dan Penetapan Kinerja tersusun	3 dokumen
		21.	Jumlah dokumen lakip dan LKPJ SKPD tersusun	2 dokumen

Selama Tahun 2019 berjalan, terjadi perubahan dalam APBD Kabupaten Bora, termasuk pada kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang berpengaruh terhadap pengukuran Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan sebagaimana berikut:



Tabel 2.3 Perubahan Target dan Anggaran Tahun 2019

No	Kegiatan	Target		Anggaran	
		APBD Murni	APBD Perubahan	APBD Murni	APBD Perubahan
1.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	492 orang	486 orang	3.890.000.000	3.775.000.000
2.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	2 orang	12 orang	96.000.000	442.000.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	220 orang	220 orang	644.000.000	603.500.000
4.	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	10 orang	10 orang	100.000.000	137.500.000
5.	Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	2 orang	2 orang	256.000.000	259.000.000
6.	Pembinaan dan Peningkatan Disiplin PNS	16 OPD	16 OPD	260.000.000	260.000.000
7.	Pengangkatan PNS dalam Jabatan	30 keputusan pengangkatan fungsional, 14 kali sidang baperjakat, 66 orang penilaian kompetensi, 12 kali pelantikan	30 keputusan pengangkatan fungsional, 14 kali sidang baperjakat, 38 orang penilaian kompetensi, 12 kali pelantikan	800.000.000	748.000.000
8.	Pengadaan Aparatur Sipil Negara	100%	100%	750.000.000	1.538.580.000
9.	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kependudukan	50 orang	24 orang	150.000.000	186.500.000
10.	Penyelenggaraan Administrasi Kesejahteraan Pegawai	100%	100%	220.000.000	188.420.000
11.	Penyelenggaraan Administrasi Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai	100%	100%	110.000.000	125.500.000
12.	Peningkatan Pelayanan Data dan Informasi Kepegawaian	Updating 7600 data PNS dan perawatan aplikasi SIMPEG	Updating 7600 data PNS dan perawatan aplikasi SIMPEG	145.000.000	168.000.000



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2019

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

NO	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75 – 100%	Baik
3	55 – 74%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

Pada Tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan Rencana Strategis (Renstra) tercermin dalam capaian kinerja setiap indikator pada sasaran strategis sebagai berikut :



Capaian Kinerja Setiap Indikator pada Sasaran Strategis berdasarkan Perjanjian Kinerja

Sasaran 1 : Terpenuhinya jabatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan ASN yang memiliki etos kerja tinggi

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian	Kategori Capaian
Persentase Keterisian Formasi CPNS	100%	100%	100 %	Baik
Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM : - PIM III	2 orang	12 orang	600 %	Sangat Baik
Jumlah peserta yang dikirim diklat teknis dan fungsional	230 orang	258 orang	112,2 %	Baik
Jumlah peserta tugas belajar atas biaya pemerintah daerah	2 orang	2 orang	100 %	Baik
Jumlah pengangkatan/ mutasi PNS dalam jabatan	30 keputusan pengangkatan fungsional, 14 kali sidang baperjakat, 38 orang penilaian kompetensi, 12 kali pelantikan	47 keputusan pengangkatan fungsional, 9 kali sidang baperjakat, 38 orang penilaian kompetensi, 7 kali pelantikan	94,82%	Baik
Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator		201,4%	Sangat Baik

Dalam mencapai sasaran yang pertama, Terpenuhinya jabatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan ASN yang memiliki etos kerja tinggi, diukur dan beberapa indikator dengan pendekatan : peningkatan kuantitas aparatur, kualitas aparatur dan pemenuhan keterisian jabatan.



Terkait peningkatan kuantitas aparatur, pada Tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Blora menyelenggarakan seleksi CPNS semula mengusulkan 194 formasi dan total usulan dengan P3K sebanyak 646 orang formasi dan mendapat alokasi 561 formasi untuk penerimaan CPNS. Dari formasi umum dengan jumlah formasi yang tersedia 561 belum diketahui jumlah CPNS yang diterima karena sampai akhir tahun 2019 baru dilaksanakan seleksi administrasi dan pelaksanaan tes SKD dilakukan di Tahun 2020.

Dari sisi peningkatan kualitas aparatur dilaksanakan dengan kediklatan dan peningkatan pendidikan formal. Diklat terdiri dari Diklat Struktural dan Diklat Teknis dan Fungsional. Diklat-diklat tersebut dilaksanakan sesuai dengan target, yaitu 12 orang untuk Diklat PIM yaitu Diklat PIM III dan 258 orang untuk Diklat Teknis dan Fungsional. Terkait peningkatan pendidikan formal, hingga Tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Blora membiayai pendidikan 2 orang.

Dalam rangka pengisian jabatan, dilaksanakan melalui mekanisme yang ada. Jumlah realisasi pengangkatan dalam jabatan administrasi dan fungsional melebihi target sehingga tingkat capaiannya diatas 100%.

Sasaran 2 : Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian	Kategori Capaian
Jumlah Pejabat Administrasi/ Fungsional yang mengikuti Workshop Penyelesaian Kasus Kepegawaian	44 orang	44 orang	100 %	Baik
Jumlah sidang kasus kepegawaian dan izin perceraian/perkawinan	16 kali	16 kali	100 %	Baik
Jumlah inspeksi mendadak	16 OPD	16 OPD	100 %	Cukup
Jumlah Pejabat Administrasi/ Fungsional yang mengikuti Sinkronisasi	44 orang	44 orang	100 %	Baik



Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian	Kategori Capaian
Penilaian Prestasi Kerja PNS				
Jumlah monev penilaian prestasi kerja PNS	44 OPD	44 OPD	100 %	Sangat Baik
Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator		100,00%	Baik

Sasaran kedua adalah **Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur**. Upaya peningkatan disiplin dilaksanakan melalui dua strategi: pencegahan dan penegakan aturan. Terkait pencegahan, terdapat beberapa sub kegiatan: Workshop Penyelesaian Kasus Kepegawaian, Inspeksi mendadak, sinkronisasi administrasi penilaian prestasi kerja PNS, dan monev penilaian prestasi kerja PNS. Sedangkan penegakan aturan, dilaksanakan melalui sidang penyelesaian kasus kepegawaian dan izin perkawinan dan perceraian. Semua sub kegiatan dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan sehingga tingkat capaian 100%.

Dari sisi realisasi anggaran, dengan anggaran sejumlah Rp. 260.000.000,- terealisasi Rp. 232.147.100,- atau tingkat realisasi 89,29%.

Sasaran 3 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian	Kategori Capaian
Jumlah SK Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Izin Penggunaan Gelar terselesaikan	100 putusan	114 putusan	114%	Sangat Baik
Jumlah Peserta Pembekalan Pra Purna Bhakti PNS	80 orang	80 orang	100%	Baik
Persentase Usulan Penghargaan Satya Lancana Karya Satya yang terselesaikan	100%	104,7%	104,7%	Sangat Baik



Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian	Kategori Capaian
Persentase Usulan Karis, Karsu, Karpeg, dan Taspen yang terselesaikan	100 %	100 %	100%	Baik
Persentase Usulan Pindahan dan Pemberhentian yang terselesaikan	100%	105%	105%	Sangat Baik
Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat PNS	100%	99,6%	99,6%	Baik
Jumlah peserta ujian dinas dan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah yang terlayani	24 PNS	24 PNS	100,00%	Baik
Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator		103,33 %	Sangat Baik

Sasaran ketiga terkait dengan pelayanan administrasi kepegawaian. Setidaknya terdapat 6 (enam) layanan kepegawaian oleh BKD Kabupaten Blora. Masing-masing layanan memiliki target yang harus dipenuhi dalam satu tahun. Rata-rata capaian berada dalam angka 103,33%.

Sasaran 4 : Meningkatnya akurasi data kepegawaian

Indikator Kinerja	Target	Realisasi / Capaian	Prosentase	Kategori Capaian
Terupdatenya data PNS dan bertambahnya modul aplikasi SIMPEG	7600 data PNS	7700 data PNS	101,3%	Baik
Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator		101,3%	Sangat Baik



Tertib administrasi kepegawaian, salah satunya melalui tertib data kepegawaian. Updating variabel data kepegawaian dilakukan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Tingkat updating data Tahun 2019 mencapai 101,3%.

Sasaran 5 : Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah

Indikator Kinerja	Target	Realisasi / Capaian	Prosentase	Kategori Capaian
Jumlah dokumen Laporan keuangan akhir tahun tersusun	5 dokumen	5 dokumen	100%	Baik
Jumlah Dokumen Renstra, Renja, dan Penetapan Kinerja tersusun	3 dokumen	3 dokumen	100%	Baik
Jumlah dokumen lakip dan LKPJ SKPD tersusun	2 dokumen	2 dokumen	100%	Baik
Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator		100,00 %	Baik

Sasaran terakhir terkait erat dengan akuntabilitas kinerja dan keuangan perangkat daerah. Hal ini dimaksudkan agar perangkat daerah turut serta dalam pencapaian nilai SAKIP Kabupaten Bora melalui penyusunan dokumen perencanaan hingga pelaporan. Tahun 2019, semua dokumen yang dibutuhkan dapat tersusun sehingga tingkat capaiannya menjadi 100%.

Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Setiap Indikator berdasarkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora sebagai berikut:



Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

Dinas/Instansi : Badan Kepegawaian Daerah

Indikator Kinerja	Capaian s.d. 2018	Tahun 2019			Capaian Terhadap Akhir RPJMD	Nama Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosentase
		Target	Realisasi	% Capaian					
1. Peningkatan Pasang selayak kompetensi	47%	52,70%	66,8%	132,3%	57,60%	1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	3.775.000.000,-	3.524.947.230,-	93,38%
						2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	442.000.000,-	405.375.180,-	91,71%
						3. Program Peningkatan dan Pengembangan Aparatur / Peningkatan PNS dalam Jabatan	745.000.000,-	623.950.000,-	84,75%
2. Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan Aparatur	68,72%	68,72%	70,08%	101,98%	68,72%	1.535.580.000,-	743.203.825,-	48,39%	
3. Peningkatan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan proses uji perkawinan dan pernikahan	100%	100%	100%	100%	100%	250.000.000,-	232.147.100,-	92,85%	
4. Peningkatan kualitas masyarakat penerima layanan administrasi kepegawaian	80%	90%	90%	100%	90%	1. Program Peningkatan dan Pengembangan Aparatur / Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	235.000.000,-	235.965.600,-	100,83%
						2. Program Peningkatan dan Pengembangan Aparatur / Pengembangan - Administrasi Mutasi Kepegawaian	185.500.000,-	184.431.500,-	99,42%
						3. Program Peningkatan dan Pengembangan	188.420.200,-	171.240.094,-	90,93%



							Aparatur / Penyelenggaraan Administrasi Kesjahteraan Pegawai			
							Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur / Penyelenggaraan Administrasi Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai	125.500.000,-	125.409.000,-	99,93%
5	Persentase akurasi data kepegawaian	92,5%	85%	85%	100%	90%	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur / Peningkatan Pelayanan data dan informasi Kepegawaian	168.000.000,-	150.899.387,-	90,41%
6	Nilai Akuntabilitas Kinerja CPD		CC	B		B				

Berdasarkan Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persentase Pejabat Sesuai Kompetensi tercapai, yaitu dengan target 52,76% tercapai sebesar 69,8%. Dapat tercapai sebesar 69,8% terdiri dari Kualifikasi (tingkat pendidikan) sebesar 13,2 %, Kompetensi (pendidikan dan pelatihan) sebesar 26,6%, dari Kinerja (SKP) sebesar Rp 25%, dan Disiplin (dari hukuman/disiplin) sebesar 5% sehingga total pencapaiannya sebesar 69,8%. Persentase pejabat sesuai dengan kompetensi dapat tercapai karena didukung dengan peningkatan kuantitas aparatur, kualitas aparatur dan pemenuhan keterisian jabatan. Peningkatan Kuantitas Aparatur ini didorong oleh persentase keterisian formasi CPNS sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Selain didukung peningkatan kuantitas aparatur sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, juga didukung oleh peningkatan kualitas aparatur, yaitu dengan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur, baik pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional maupun dengan pendidikan dan pelatihan struktural. Meskipun pendidikan dan pelatihan struktural tercapai yaitu target diklat PIM III yang diselenggarakan tercapai target, tapi dikarenakan adanya



- keterbatasan anggaran sehingga tidak bisa menyelenggarakan Diklat PIM II maupun Diklat PIIM IV. Selain dari pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi juga dikarenakan adanya penilaian/uji kompetensi yang dilakukan dalam rangka seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama.
2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Aparatur bisa tercapai targetnya karena jumlah dan jenis formasi yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Untuk tahun 2019 dari yang semula targetnya 194 orang formasi, untuk Kabupaten Bora mendapat alokasi 561 formasi untuk penerimaan CPNS sehingga pemenuhan kebutuhan aparatur bisa tercapai, karena sebagian besar formasi yang ada terisi ada pelamarnya. Meskipun demikian ada faktor penghambat, yaitu dikarenakan pelaksanaan tes SKD dan SKB yang baru dilaksanakan di tahun berikutnya sedangkan yang sudah terselesaikan baru tes administrasi.
 3. Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian mencapai target karena kasus pelanggaran disiplin ditahun tersebut sudah bisa diselesaikan secara keseluruhan dan semua permohonan izin cerai sudah terselesaikan secara keseluruhan.
 4. Persentase Kepuasan Masyarakat/Penerima Layanan Administrasi Kepegawaian dapat tercapai karena untuk semua kegiatan yang menunjang pelayanan Administrasi Kepegawaian dapat tercapai targetnya, meskipun masih banyaknya PNS yang kurang paham tentang beberapa aturan administrasi kepegawaian. Dari Seleksi dan Penetapan PNS untuk tugas belajar dapat terpenuhinya semua dari target 2 orang terpenuhi 2 orang yang ikut tugas belajar, sedangkan jumlah SK Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar, dan Izin Penggunaan gelar yang terselesaikan ada 114 keputusan dari 100 keputusan yang menjadi target. Untuk Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepangkatan juga terpenuhi semua, baik usulan kenaikan pangkat terselesaikan semua, meskipun tidak sebesar target yang



ditetapkan sebesar 1.250 yang melakukan usulan kenaikan pangkat hanya 1.245 namun terselesaikan semua maupun ujian kenaikan pangkat dapat terselesaikan semua sebanyak 24 orang Demikian juga dengan Penyelenggaraan Admisitrasi Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai juga dapat terpenuhi semua, yaitu ada 735 keputusan dari target 700 keputusan dan Penyelenggaraan Administrasi Kesejahteraan Pegawai juga tercapai semua, baik Dalam hal ini semua penerima layanan administrasi kepegawaian merasa puas dengan pelayanan yang diberikan karena semua dapat terselesaikan dengan baik.

5. Persentase Akurasi Data Kepegawaian dapat tercapai meskipun tidak seluruh data dapat terupdate dikarenakan bertambahnya data kepegawaian yang harus diupdate melebihi target yang telah ditetapkan sehingga tidak bisa terupdate semua. Namun dari target yang telah ditetapkan yang harus diupdate sebanyak 7600 data realisasinya mencapai 7700 yang sudah terupdate. Dengan demikian Persentase Akurasi Data Kepegawaian dapat tercapai dari target yang ditetapkan sebesar 85%.
6. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD pada tahun 2019 dengan target yang telah ditetapkan yaitu CC, Badan Kepegawaian Daerah dapat mencapai nilai B. Semoga dapat lebih meningkatkannya di tahun depan untuk komponen-komponen penilaian sehingga dapat mendukung pencapaian nilai akuntabilitas kinerja kabupaten.

Untuk dapat mencapai indikator kinerja utama yang telah ditetapkan didukung oleh kegiatan-kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam DPA Badan Kepegawaian Daerah, yaitu Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Adapun Foto-Foto Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Utama di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora adalah sebagai berikut.



1. Persentase Pejabat sesuai Kompetensi







2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Aparatur







3. Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian





4. Persentase Kepuasan Masyarakat/Penerima Layanan Administrasi Kepegawaian







5. Persentase Akurasi Data Kepegawaian





B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Akuntabilitas Keuangan

Jumlah anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora pada tahun 2019 sebesar Rp.14.484.812.000,00 dengan realisasi penggunaan anggaran sebesar Rp.12.840.730.050,00 atau 88,65%, sehingga capaian akuntabilitas keuangan dalam kategori baik.

Adapun rincian realisasi anggaran BKD Kabupaten Bora Tahun 2019 dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.7 Rincian Laporan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora Tahun Anggaran 2019

No	Kegiatan	Anggaran Tahun 2019	Realisasi	Prosentase
A	Belanja Tidak Langsung	3.954.500.000	3.727.368.048	94,26%
A.1	Belanja Pegawai	3.954.500.000	3.727.368.048	94,26%
B	Belanja Langsung	10.530.312.000	9.113.362.002	86,54%
B.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	882.967.000	775.549.560	87,83%
1	Penyediaan jasa surat menyurat	4.500.000	3.968.500	88,19%
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	112.200.000	88.566.345	78,94%
3	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	12.000.000	3.549.500	29,58%
4	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	7.800.000	7.182.900	92,09%
5	Penyediaan jasa administrasi keuangan	139.435.000	137.110.000	98,33%
6	Penyediaan jasa	157.505.000	150.759.000	95,72%



No	Kegiatan	Anggaran Tahun 2019	Realisasi	Prosentase
	kebersihan kantor			
7	Penyediaan alat tulis kantor	98.000.000	97.709.700	99,7 %
8	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	17.000.000	89.683.000	99,65%
9	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	14.050.000	13.221.000	94,1 %
10	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	3.000.000	2.940.000	98,0 %
11	Penyediaan makanan dan minuman	30.660.000	21.443.000	69,94%
12	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	194.005.000	159.001.165	81,96%
13	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	10.812.000	7.570.000	70,01%
14	Penyediaan jasa pendukung pelayanan perkantoran	82.000.000	66.681.600	81,32%
B.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.154.052.000	1.127.260.448	97,68%
14	Pembangunan Gedung Kantor	214.850.000	212.564.000	98,94%
15	Pengadaan kendaraan dinas/operasional	272.525.000	268.725.000	98,61%
16	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	73.800.000	69.109.700	93,64%
17	Pengadaan peralatan gedung kantor	115.600.000	112.979.000	97,73%



No	Kegiatan	Anggaran Tahun 2019	Realisasi	Prosentase
18	Pengadaan mebeler	51.200.000	51.022.500	99,65%
19	Pengadaan bangunan pendukung rumah dinas, rumah jabatan, dan gedung kantor	242.325.000	241.086.000	99,49%
20	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	96.600.000	95.604.000	98,97%
21	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	77.152.000	73.443.848	95,19%
22	Pemeliharaan rutin berkala peralatan Gedung Kantor	10.000.000	2.726.400	27,26%
B.3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	39.600.000	34.100.000	86,11%
23	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu	37.800.000	34.522.000	91,33%
B.4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	87.500.000	83.773.840	95,74%
24	Penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	8.390.000	8.089.000	96,41%
25	Penyusunan rencana strategis, rencana kinerja, dan penetapan kinerja SKPD	7.975.000	7.449.000	93,4 %
26	Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja SKPD	7.128.000	6.788.000	95,23%
B.4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	4.958.000.000	4.653.457.270	93,86%



No	Kegiatan	Anggaran Tahun 2019	Realisasi	Prosentase
27	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	3.775.000.000	3.524.947.230	93,38%
28	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah	442.000.000	405.379.190	91,71%
29	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	603.500.000	594.004.050	98,43%
30	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	137.500.000	129.126.800	93,91%
B.6	Program Pembinaan dan Pengembangan Apratur	3.474.000.000	2.500.246.724	71,97%
31	Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	259.000.000	255.965.800	98,83%
32	Pembinaan dan Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	260.000.000	232.147.100	89,29%
33	Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan	748.000.000	633.950.000	84,75 %
34	Pengadaan Aparatur Sipil Negara	1.538.580.000	743.203.923	48,3 %
35	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepangkatan	186.500.000	184.431.500	98,89%
36	Penyelenggaraan Administrasi Kesejahteraan Pegawai	188.420.000	171.240.004	90,88%
37	Penyelenggaraan Administrasi Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai	125.500.000	125.409.000	99,93%
38	Peningkatan Pelayanan Data dan Informasi Kepegawaian	168.000.000	153.899.397	91,61%



No	Kegiatan	Anggaran Tahun 2019	Realisasi	Prosentase
	Total	14.484.812.000	12.840.730.050	88,65%

2. Realisasi Keuangan Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bora melaksanakan dua program utama, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Dari dua program tersebut, alokasi anggaran sebesar Rp 8.432.000.000,00 sedangkan realisasi keuangan kinerja sebesar Rp 7.304.591.904,00 atau sebesar 84,84%.



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sebagai wujud pertanggungjawaban kepada publik tentang keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, LKjIP ini disusun dengan mengedepankan nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas.

Secara umum, pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2019 berada dalam kategori baik. Artinya, sasaran yang telah ditetapkan secara umum tercapai. Keberhasilan yang diperoleh tidak terlepas dari terjalinnya hubungan koordinasi yang baik secara internal maupun eksternal dengan lintas sektor di lingkungan Pemerintah Kabupaten Blora, serta instansi di tingkat pemerintahan yang lebih tinggi: BKN Kanreg I Yogyakarta, BKD Provinsi Jawa Tengah dan LPMP Jawa Tengah sebagai mitra strategis BKD Kabupaten Blora.

Namun demikian, penetapan indikator dan cara pengukuran masih perlu ditingkatkan, mengingat penilaian SAKIP Perangkat Daerah, tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan pelaporan. Akan tetapi sejak tahap perencanaan, penetapan indikator yang baik dengan target yang menantang pula. Oleh karenanya, Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Blora Tahun 2019 telah disesuaikan.

Blora, 31 Desember 2019
Pit. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora
Sekretaris

Drs. HERU EKO WIYONO, M.Si
/Pembina Tk. I
NIP. 19670610-199403 1 008