

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

2018

BKD KABUPATEN BLORA





PEMERINTAH KABUPATEN BLORA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jln. Reksodiputro No. 24 Telp. (0296) 531284, Fax (0296) 530

5 8 2 1 5 Website : www.bkd.blorakab.go.id,

Email : bkd@blorakab.go.id

Blora, Maret 2019

: 800 /
: 1 (satu) bendel
: Pengiriman LKjIP Th 2018

Kepada :
Yth. BUPATI BLORA
Cq. Kabag Ortala Sekretariat

di-

BLORA

Bersama ini dengan hormat kami kirimkan LKjIP BKD Kabupaten Blora Ta

sebagaimana terlampir.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora

ANANG SRI DANARYANTO, S.Sos, M

Pembina Utama Muda

NIP. 19700405 199001 1 002



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkankehadirat Alloh SWT, 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 2018, 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 kepegawaiaan atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur.

Semoga dengan penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 ini, dapat menjadi cermin bagi kita untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat lebih produktif, efektif dan efisien.

Blora, Februari 2019

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora

ANANG SRI DANARYANTO, S.Sos, MMA

Pembina Utama Muda
NIP. 19700405 199001 1 002



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..... | 4 |
| B. Fungsi Strategis..... | 6 |
| C. Permasalahan Utama yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora | 7 |
| | |
| BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA | 8 |
| A. Perencanaan Kinerja | 8 |
| 1. Visi..... | 8 |
| 2. Misi | 9 |
| 3. Tujuan | 9 |
| 4. Strategi | 9 |
| 5. Sasaran | 10 |
| 6. IKU | 10 |
| B. Perjanjian Kinerja | 10 |
| | |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2018..... | 15 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi | 15 |
| B. Akuntabilitas Keuangan..... | 20 |
| 1. Akuntabilitas Keuangan..... | 20 |
| 2. Realisasi Keuangan Kinerja | 23 |
| | |
| BAB IV PENUTUP..... | 24 |



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 2018 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahun 2018, 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 2018, merupakan penjabaran dari visi, misi dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018. 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 dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Fungsi

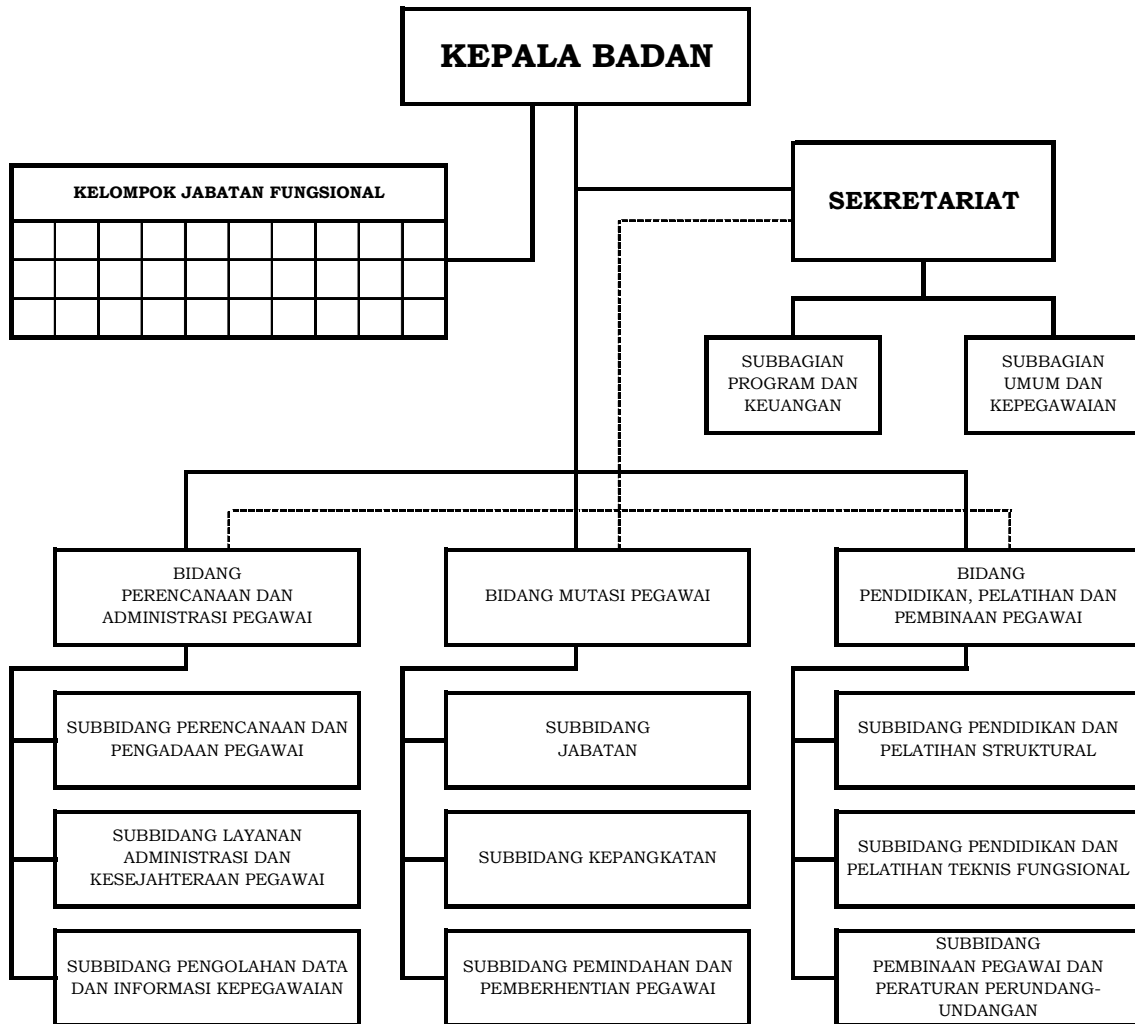
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu Pasal 5, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- 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 Blora





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 Pemindahan Dan Pemberhentian 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.

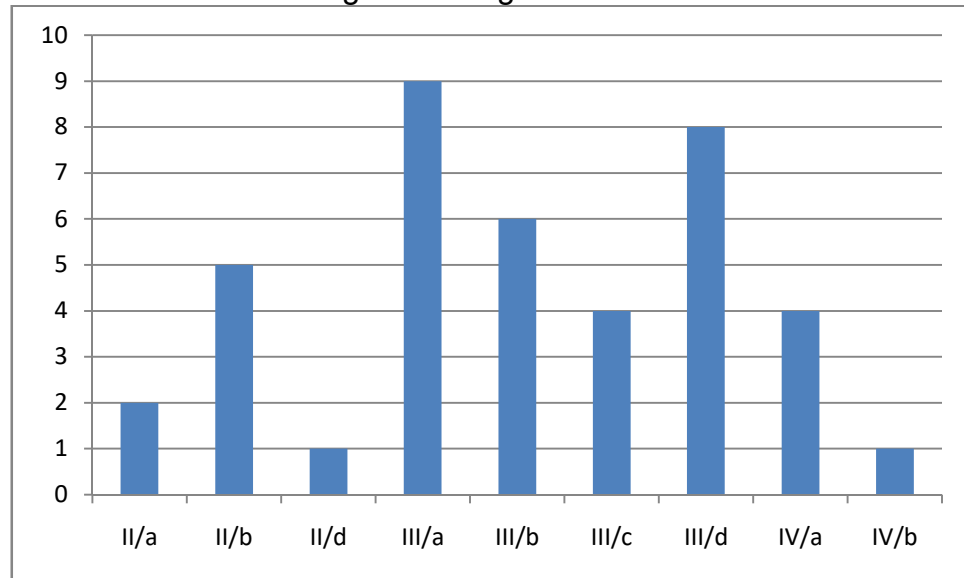
A.2 Kondisi Umum

1. Sumber Daya Manusia

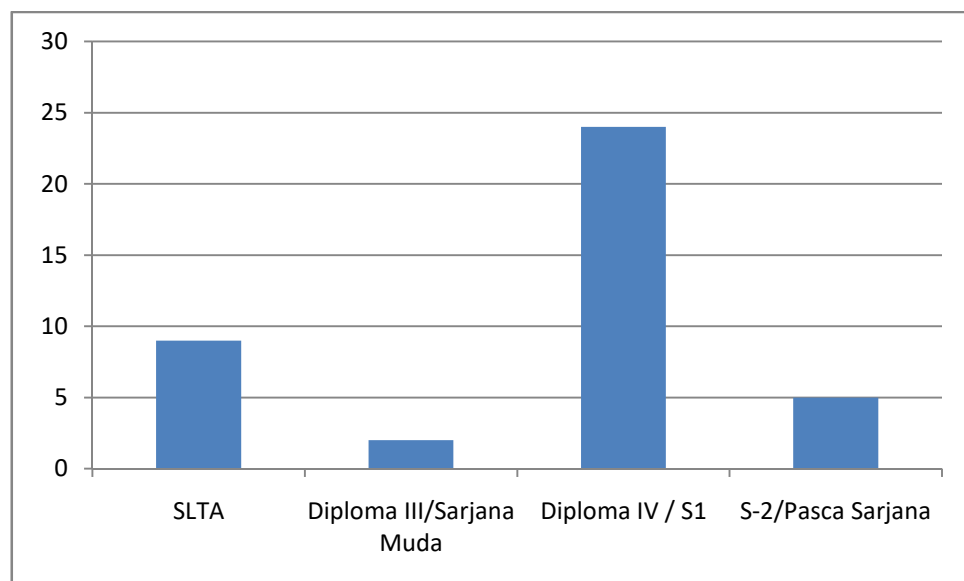
Berjalannya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2018, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Blora didukung oleh Pegawai sebanyak 40 orang dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 1.2 Jumlah PNS BKD Kabupaten Blora berdasarkan Pangkat Golongan



Gambar 1.3 Jenjang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora



Latar Belakang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora didominasi Sarjana/D4 sejumlah 24 orang, kemudian diikuti oleh SMA 9 orang, S2 5 orang dan D3 2 orang. Hal ini merupakan modal yang baik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Disamping itu, keterisian jabatan sejumlah 15 dari 16 jabatan struktural yang ada, 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 | 2.412.979.719 |
| 3 | Gedung dan Bangunan | 4.113.452.067 |
| 4 | JalanIrigasi, 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 | 7.613.364.086 |

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 indisipliner pegawai dan belum optimalnya penegakan disiplin aparatur.



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

1. VISI

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blora Tahun 2016 – 2021 adalah : **“Terwujudnya Masyarakat Blora 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 Blora (termasuk didalamnya unsur pemerintah daerah) lebih mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk mewujudkan masyarakat Blora yang sejahtera dan bermartabat. Penjelasan Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Masyarakat yang sejahtera, mengandung maksud bahwa seluruh masyarakat Kabupaten Blora 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 Blora 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 Blora Tahun 2018 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 penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan izi perkawinan dan perceraian |

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/dokumen yang berisikan 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 2018, 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 Struktural yang telah mengikuti Diklat PIM | 38% |
| | | 3. | Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat Teknis fungsional sesuai tugas pokok dan fungsinya | 9,25% |
| 2 | Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur | 4. | Persentase pelanggaran disiplin aparatur | 0,36% |



| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET |
|----|--|-------------------|--|--------|
| 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 | 82,5% |
| 5 | Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah | 7. | Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD | CC |

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. | Jumlah CPNS sesuai kompetensi tersedia | 300 orang |
| | | 2. | Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM : - PIM II - PIM III - PIM IV | 1 orang 6 orang 15 orang |
| | | 3. | Jumlah peserta yang dikirim diklat teknis fungsional | 100 orang |
| | | 4. | Jumlah bantuan tugas belajar untuk calon dokter spesialis | 2 orang |
| | | 5. | Jumlah pengangkatan/ mutasi PNS dalam jabatan | 456 jabatan |
| 2 | Meningkatnya disiplin sumber daya Aparatur | 6. | Jumlah peserta Bintek Implementasi Peraturan Per-UU-an | 50 orang |
| | | 7. | Jumlah sidang kasus kepegawaian dan izin perceraian/perkawinan | 10 kali |
| | | 8. | Jumlah inspeksi mendadak | 4 kali |
| | | 9. | Jumlah pelaksanaan sinkronisasi administrasi penilaian prestasi kerja PNS | 1 kali |
| | | 10. | Jumlah monev penilaian prestasi kerja PNS | 44 OPD |



| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN | | TARGET |
|----|--|--------------------------------------|--|-------------------|
| 3 | Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian | 11. | Jumlah SK Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Izin Penggunaan Gelar terselesaikan | 218 putusan |
| | | 12. | Jumlah tanda kehormatan dan piagam Satya Lancana Karya Satya tersampaikan | 200 buah |
| | | 13. | Jumlah Kartu Istri/Kartu Suami, Kartu Peserta Taspen dan KPE yang diterbitkan | 150 buah |
| | | 14. | Jumlah SK pemindahan dan pensiun yang terelesaikan | 700 keputusan |
| | | 15. | Jumlah SK Kenaikan pangkat terselesaikan | 1.800 keputusan |
| | | 16. | Jumlah peserta ujian dinas dan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah yang terlayani: - Ujian Dinas - UKPPI | 40 PNS 160 PNS |
| 4. | Meningkatnya akurasi data kepegawaian | 17. | Terupdatenya data PNS dan bertambahnya modul aplikasi SIMPEG | 8.200 data PNS |
| | | 18. | Jumlah File Kepegawaian tertata | 8.200 file |
| 5. | Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah | 19. | Jumlah dokumen Laporan keuangan akhir tahun tersusun | 1 dokumen |
| | | 20. | Jumlah dokumen RKA dan DPA-SKPD tersusun | 2 dokumen |
| | | 21. | Jumlah Dokumen Renstra, Renja, dan Penetapan Kinerja tersusun | 3 dokumen |
| | | 22. | Jumlah dokumen lakip dan LKPJ SKPD tersusun | 2 dokumen |

Selama Tahun 2018 berjalan, terjadi perubahan dalam APBD Kabupaten Blora, termasuk pada kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang berpengaruh terhadap pengukuran Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan sebagaimana berikut:



Tabel 2.3 Perubahan Target dan Anggaran Tahun 2018

| No | Kegiatan | Target | | Anggaran | |
|----|---|---|--|-------------|----------------|
| | | APBD Murni | APBD Perubahan | APBD Murni | APBD Perubahan |
| 1 | Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah | 100 orang | 190 orang | 310.400.000 | 340.000.000 |
| 2 | Seleksi Penerimaan CPNS | 300 orang | 508 orang | 168.800.000 | 1.702.375.000 |
| 3 | Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS | 1.800 keputusan | 1.500 keputusan | 120.000.000 | 131.000.000 |
| 4 | Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah | Updating 8.200 data PNS dan perawatan aplikasi SIMPEG | Updating 8.200 data PNS dan pengembangan 2 aplikasi | 131.000.000 | 347.425.000 |
| 5 | Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar | 218 putusan | 175 putusan | 320.000.000 | 225.000.000 |
| 6 | Penyelenggaraan pemindahan, pemberhentian dan pensiun | 700 keputusan | 700 keputusan | 120.000.000 | 130.000.000 |
| 7 | Bantuan penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat penyesuaian Ijasah dan Ujian Dinas | 200 orang | 100 orang | 52.000.000 | 31.000.000 |
| 8 | Pengangkatan PNS dalam Jabatan | 456 jabatan | 250 keputusan pengangkatan fungsional, 10 kali sidang baperjakat, 65 orang penilaian kompetensi, 10 kali pelantikan dan 210 mengikuti ujian kompetensi | 868.000.000 | 1.118.000.000 |

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2018

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 2018, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora 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 :



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

| Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Prosentase Capaian | Kategori Capaian |
|---|--|--|--------------------|--------------------|
| Jumlah CPNS sesuai kompetensi tersedia | 508 orang | 477 orang | 93,90 % | Baik |
| Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM : - PIM II - PIM III - PIM IV | 1 orang 6 orang 15 orang | 1 orang 6 orang 15 orang | 100 % | Baik |
| Jumlah peserta yang dikirim diklat teknis fungsional | 190 orang | 190 orang | 100 % | Baik |
| Jumlah bantuan tugas belajar untuk calon dokter spesialis | 2 orang | 2 orang | 100 % | Baik |
| Jumlah pengangkatan/ mutasi PNS dalam jabatan | 250 keputusan pengangkatan fungsional, 10 kali sidang baperjakat, 65 orang penilaian kompetensi, 10 kali pelantikan dan 210 mengikuti ujian kompetensi | 694 keputusan pengangkatan fungsional, 11 kali sidang baperjakat, 65 orang penilaian kompetensi, 10 kali pelantikan dan 210 mengikuti ujian kompetensi | 137,5% | Sangat Baik |
| Rata-rata Capaian Kinerja | Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator | | 106,3% | Sangat Baik |

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

Terkait peningkatan kuantitas aparatur, pada Tahun 2018, Pemerintah Kabupaten Blora menyelenggarakan seleksi CPNS dari formasi umum dengan jumlah formasi yang tersedia 508. Namun, jumlah yang mampu terisi 477.



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 22 orang untuk Diklat PIM dan 190 orang untuk Diklat Teknis Fungsional. Terkait peningkatan pendidikan formal, hingga Tahun 2018, Pemerintah Kabupaten Blora membiayai pendidikan 2 orang calon dokter spesialis.

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 peserta Bintek Implementasi Peraturan Per-UU-an | 50 orang | 50 orang | 100 % | Baik |
| Jumlah sidang kasus kepegawaian dan izin perceraian/perkawinan | 10 kali | 10 kali | 100 % | Baik |
| Jumlah inspeksi mendadak | 4 kali | 4 kali | 100 % | Cukup |
| Jumlah pelaksanaan sinkronisasi administrasi penilaian prestasi kerja PNS | 1 kali | 1 kali | 100 % | Baik |
| 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: Bintek Implementasi Peraturan Per-UU-an, 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 terdapat efisiensi mencapai 19,18%. Dari anggaran sejumlah Rp. 209.000.000,- terealisasi Rp. 168.919.087,- atau tingkat realisasi 80,82%.

Sasaran3 :Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian

| Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Prosentase Capaian | Kategori Capaian |
|--|---|------------------|--------------------|------------------|
| Jumlah SK Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Izin Penggunaan Gelar terselesaikan | 232 putusan | 193 putusan | 83,19% | Baik |
| Jumlah tanda kehormatan dan piagam Satya Lancana Karya Satya tersampaikan | 200 buah | 193 buah | 96,50% | Baik |
| Jumlah Kartu Istri/Kartu Suami, Kartu Peserta Taspen dan KPE yang diterbitkan | 335 buah | 333 buah | 99,40% | Baik |
| Jumlah SK pemindahan dan pensiun yang terselesaikan | 700 keputusan | 698 keputusan | 99,71% | Baik |
| Jumlah SK Kenaikan pangkat terselesaikan | 1.500 keputusan | 1.335 keputusan | 89,00% | Baik |
| Jumlah peserta ujian dinas dan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah yang terlayani: - Ujian Dinas - UKPPI | 15 PNS 85 PNS | 15 PNS 85 PNS | 100,00% | Baik |
| Rata-rata Capaian Kinerja | Jumlah Prosentase Capaian Jumlah Indikator | | 94,63 % | 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 94,63%.



Sasaran 4 :Meningkatnya akurasi data kepegawaian

| Indikator Kinerja | Target | Realisasi / Capaian | Prosentase | Kategori Capaian |
|--|---|---------------------|----------------|------------------|
| Terupdatenya data PNS dan bertambahnya modul aplikasi SIMPEG | 8.200 data PNS | 8.200 data PNS | 100% | Baik |
| Rata-rata Capaian Kinerja | <u>Jumlah Prosentase Capaian</u> <u>Jumlah Indikator</u> | | 100,00% | 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 2018 mencapai 100%.

Sasaran 5 : Meningkatkan akuntabilitas pengelolaan program dan kegiatan perangkat daerah

| Indikator Kinerja | Target | Realisasi / Capaian | Prosentase | Kategori Capaian |
|---|---|---------------------|-----------------|------------------|
| Jumlah dokumen Laporan keuangan akhir tahun tersusun | 1 dokumen | 1 dokumen | 100% | Baik |
| Jumlah dokumen RKA dan DPA-SKPD tersusun | 2 dokumen | 2 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 | <u>Jumlah Prosentase Capaian</u> <u>Jumlah Indikator</u> | | 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 Blora melalui penyusunan dokumen perencanaan hingga pelaporan. Tahun 2018, semua dokumen yang dibutuhkan dapat tersusun sehingga tingkat capaiannya menjadi 100%.



B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Akuntabilitas Keuangan

Jumlah anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora pada tahun 2018 sebesar Rp.10.652.184.000,00 dengan realisasi penggunaan anggaran sebesar Rp.9.165.316.293,00 atau 86,04%, sehingga capaian akuntabilitas keuangan dalam kategori baik.

Adapun rincian realisasi anggaran BKD Kabupaten Blora Tahun 2018 dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.8 Rincian Laporan Realisasi Anggaran
BadanKepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun

| No | Kegiatan | Anggaran Tahun 2018 | Realisasi | Prosentase |
|------------|--|----------------------|----------------------|---------------|
| A | Belanja Tidak Langsung | 3.599.400.000 | 3.522.768.495 | 97,87% |
| A.1 | Belanja Pegawai | 3.599.400.000 | 3.522.768.495 | 97,87% |
| B | Belanja Langsung | 6.732.629.000 | 5.049.454.833 | 75,00% |
| B.1 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 722.950.000 | 614.589.283 | 85,01% |
| 1 | Penyediaan jasa surat menyurat | 5.200.000 | 1.720.220 | 62,57% |
| 2 | Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik | 111.600.000 | 78.890.367 | 70,69% |
| 3 | Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional | 7.800.000 | 7.058.400 | 90,49% |
| 4 | Penyediaan jasa administrasi keuangan | 125.550.000 | 119.000.000 | 94,78% |
| 5 | Penyediaan jasa kebersihan kantor | 155.000.000 | 149.943.900 | 96,74% |
| 6 | Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja | 15.000.000 | 3.578.200 | 23,85% |
| 7 | Penyediaan alat tulis kantor | 90.000.000 | 89.683.000 | 99,65% |
| 8 | Penyediaan barang cetakan dan penggandaan | 17.200.000 | 13.644.000 | 79,33% |
| 9 | Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor | 5.000.000 | 1.191.500 | 23,83% |



| No | Kegiatan | Anggaran Tahun 2018 | Realisasi | Prosentase |
|------------|--|---------------------|--------------------|---------------|
| 10 | Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan | 3.600.000 | 2.865.000 | 79,58% |
| 11 | Penyediaan makanan dan minuman | 25.000.000 | 21.417.000 | 85,67% |
| 12 | Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah | 150.000.000 | 116.626.822 | 77,75% |
| 13 | Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah | 12.000.000 | 7.437.594 | 61,98% |
| B.2 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 780.779.000 | 732.669.144 | 93,84% |
| 14 | Pembangunan Gedung Kantor | 448.579.000 | 429.333.400 | 95,71% |
| 15 | Pengadaan perlengkapan gedung kantor | 81.000.000 | 80.915.000 | 99,90% |
| 16 | Pengadaan peralatan gedung kantor | 61.200.000 | 61.104.000 | 99,84% |
| 17 | Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor | 120.000.000 | 119.725.000 | 99,77% |
| 18 | Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional | 60.000.000 | 40.001.744 | 66,67% |
| 19 | Pemeliharaan rutin berkala peralatan Gedung Kantor | 10.000.000 | 1.590.000 | 15,90% |
| B.3 | Program Peningkatan Disiplin Aparatur | 39.600.000 | 34.100.000 | 86,11% |
| 20 | Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu | 39.600.000 | 34.100.000 | 86,11% |
| B.4 | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 87.500.000 | 83.773.840 | 95,74% |
| 21 | Pendidikan dan pelatihan formal | 56.000.000 | 53.613.890 | 95,74% |
| 22 | Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan | 31.500.000 | 30.159.950 | 95,75% |
| B.5 | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 980.000.000 | 933.187.932 | 95,22% |



| No | Kegiatan | Anggaran Tahun 2018 | Realisasi | Prosentase |
|--------------|---|-----------------------|----------------------|---------------|
| 23 | Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah | 640.000.000 | 615.451.193 | 96,16% |
| 24 | Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah | 340.000.000 | 317.736.739 | 93,45% |
| B.6 | Program Pembinaan dan Pengembangan Apratur | 4.121.800.000 | 2.651.134.634 | 64,32% |
| 25 | Seleksi penerimaan CPNS | 1.702.375.000 | 749.749.472 | 44,04% |
| 26 | Penataan sistem admininstrasi kenaikan pangkat otomatis PNS | 131.000.000 | 129.886.700 | 99,15% |
| 27 | Pembangunan/ pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah | 347.425.000 | 335.691.057 | 96,62% |
| 28 | Seleksi dan penetapan PNS utk tugas belajar | 225.000.000 | 222.552.966 | 98,91% |
| 29 | Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi | 10.000.000 | 9.730.086 | 97,30% |
| 30 | Penyelesaian administrasi SK CPNS ke PNS | 124.000.000 | 111.945.824 | 90,28% |
| 31 | Penyelesaian SK Kartu Istri, Kartu Suami, Kartu Pegawai dan Taspen | 20.000.000 | 18.455.000 | 92,28% |
| 32 | Penyelenggaraan pemindahan, pemberhentian dan pensiun PNS | 130.000.000 | 128.538.000 | 98,88% |
| 33 | Penyusunan formasi PNS | 40.000.000 | 33.754.536 | 84,39% |
| 34 | Penataan file kepegawaian | 34.000.000 | 27.685.394 | 81,43% |
| 35 | Bantuan Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas | 31.000.000 | 30.095.000 | 97,08% |
| 36 | Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan | 1.118.000.000 | 684.131.000 | 61,19% |
| 37 | Pembinaan dan Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil | 209.000.000 | 168.919.087 | 80,82% |
| Total | | 10.332.029.000 | 8.572.223.328 | 82,97% |



2. Realisasi Keuangan Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora melaksanakan dua program utama, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Dari dua program tersebut, alokasi anggaran sebesar Rp.5.101.800.000,00 sedangkan realisasi keuangan kinerja sebesar Rp3.584.322.566,00 atau sebesar 70,26%.



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 2018 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.