

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia, taufiq dan hidayah-Nya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dapat menyusun Review Rencana Strategis Tahun 2014 - 2019. Penyusunan Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunity) dan tantangan (thread) selama 5 (tahun) tahun kedepan, juga strategi dalam menghadapi tantangan dan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk menata manajemen Sumberdaya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Kota Mojokerto agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, dengan demikian Badan Kepegawaian Kota Mojokerto mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program Badan Kepegawaian lebih kongkrit.

RENSTRA yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat dijadikan acuan pembelajaran jangka panjang dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan Dalam penyusunan Rencana Strategis ini telah melibatkan secara aktif seluruh pejabat struktural di lingkungan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto, namun kami menyadari bahwa Rencana Strategis ini masih ada kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat diharapkan. Mudah-mudahan dengan disusunnya Rencana Strategis ini, dapat lebih memacu gerak dan langkah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kota Mojokerto untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Mojokerto, 1 Mei 2017
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN



Drs. ENDRI AGUS SUBIANTO
Pembina Utama Muda

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, telah membawa perubahan mendasar pada bidang perencanaan pembangunan baik perencanaan pembangunan nasional maupun Daerah. Undang-Undang tersebut mengamanatkan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Pembangunan Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Amanat undang-undang tersebut dijabarkan kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional yang mengatur tata cara penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Rencana Strategis Kementerian/Lembaga, Rencana Kerja Pemerintah, Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, dan pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan.

Sesuai dengan kebijakan otonomi daerah, Pemerintah Pusat memberikan kewenangan kepada daerah agar aspirasi kebutuhan masyarakat setempat dapat diakomodir dalam perencanaan pembangunan daerah. Dalam melaksanakan kewenangan tersebut, disusun Rencana Strategis Daerah dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai perencanaan kerja jangka menengah (lima tahunan) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Untuk merealisasikan hal tersebut, maka RPJMD dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (RENSTRA - OPD) sebagaimana ditentukan dalam UU Nomor 25 Tahun 2004.

RENSTRA OPD merupakan pedoman pokok rencana pelaksanaan pembangunan di daerah dalam waktu lima tahunan bagi Organisasi Perangkat Daerah. Adapun kandungan dari RENSTRA tersebut adalah memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Program dan Kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Badan Kepegawaian merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjalankan tugas dan

fungsi sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah. Sehingga di dalam dokumen RENSTRAnya terdapat uraian tentang core business Badan Kepegawaian yang berkaitan dengan penyelenggaraan Manajemen Aparatur.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang kemudian dipertegas dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang secara resmi berlaku sejak tanggal diundangkan, yakni pada 7 April 2017. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, manajemen PNS diselenggarakan dengan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan 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. Sistem merit tersebut diselenggarakan pada seluruh aspek manajemen PNS, yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan Pegawai Negeri Sipil.

Manajemen PNS merupakan core business Badan Kepegawaian. Sehingga untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut, harus dilakukan perubahan yang bersifat fundamental terhadap tatakelola penyelenggaraan manajemen PNS yang tertuang dalam dokumen RENSTRA. Untuk itu dipandang sangat perlu untuk melakukan review terhadap dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian Tahun 2014-2019.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto tahun 2014 - 2019 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9);

2. Undang- Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang No 15 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Keuangan Negara;
4. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
6. Undang-Undang No 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
7. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
10. Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah No 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
15. Permendagri No 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Batas Daerah Kota Mojokerto dengan Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
19. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2006 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Propinsi Jawa Timur;
20. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencan Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014;
22. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Mojokerto Tahun 2005-2025;
23. Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto;

1.3 Maksud dan Tujuan

Review dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Kota Mojokerto 2014 - 2019 disusun dengan maksud untuk menselaraskan arah dan mensinergikan RENSTRA Badan Kepegawaian dengan RPJMD Pemerintah Kota Mojokerto serta peraturan perundang-undangan tentang manajemen PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun tujuan penyusunan Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014 - 2019 ini adalah sebagai kajian ulang terhadap pedoman kinerja pencapaian target yang ditetapkan dalam RPJMD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto serta peraturan perundang-undangan tentang manajemen PNS yang baru.

Sehubungan dengan adanya perubahan Struktur Organisasi serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian sebagai akibat dari diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Serta dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, maka perlu dilakukan review terhadap dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Tahun 2014-2019, sebagai upaya untuk menyelaraskan arah penyelenggaraan manajemen PNS sebagai core business Badan Kepegawaian dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

1.4 Sistematika Penulisan

Review Rencana Strategi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, Landasan Hukum, Metode Penyusunan, Hubungan RENSTRA OPD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya, serta Sistematika Penulisan dalam penyusunan dokumen review RENSTRA.

Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto

Bab ini mengulas tentang peran (tugas dan fungsi) Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RENSTRA OPD periode sebelumnya, serta mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.

Bab III Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi

Pada Bab ini disajikan informasi tentang Tupoksi dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto.

Bab IV. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Bab ini berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Bab V Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

Bab ini berisikan Penjelasan Umum dari Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.

Bab VI. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Bab ini berisi tolok ukur kinerja hasil yang digunakan dan program-program Badan Kepegawaian Kota Mojokerto yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran RPJMD.

Bab VII. Penutup

Bab ini berisi Program Transisi dan Kaidah Pelaksanaan Sistematisa penulisan RENSTRA Badan Kepegawaian Kota Mojokerto terdiri dari 5 (lima) bab, dan empat bab berikutnya adalah sebagai berikut :

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN KOTA MOJOKERTO

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan adanya perubahan susunan dan kewenangan pemerintahan daerah. Susunan pemerintahan daerah menurut UU ini meliputi pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah kabupaten, dan DPRD. Seiring berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan. Untuk menindaklanjuti penerapan UU Nomor 23 Tahun 2014 tersebut, Pemerintah Kota Mojokerto menerbitkan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Mojokerto, yang kemudian dilanjutkan dengan penerbitan Peraturan Walikota Mojokerto tentang Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Berdasarkan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto, Badan Kepegawaian merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Serta memiliki core business di bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Secara detail uraian tugas dan fungsi serta Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dijabarkan sebagai berikut.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

A. Tugas Pokok Badan Kepegawaian

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto merupakan suatu lembaga teknis yang berperan sebagai unsur penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pengelola kepegawaian, Badan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Sampai dengan Januari Tahun 2017 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto

adalah sebanyak 2.976 orang PNS. Potensi PNS tersebut perlu dikelola secara berkelanjutan melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna serta berhasil guna, serta untuk menuju tercapainya cita-cita reformasi birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, menyatakan bahwa manajemen PNS didasarkan pada Sistem Merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan 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.

B. Fungsi Badan Kepegawaian

Berdasarkan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto, Badan Kepegawaian menjalankan fungsi antara lain :

- a. Perumusan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur ;
- b. Pendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup pengadaan, pemberhentian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup pengadaan, pemberhentian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur;
- d. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan , kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, dan kearsipan;
- e. Pelaksanaan standar standar pelayanan public (SPP) dan standar operasional prosedur (SOP);
- f. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, dan

- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian terdiri atas 1 (satu) Sekretariat dan 2 (dua) Bidang yang memiliki rincian tugas pokok dan fungsi sebagai berikut.

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan, perencanaan dan pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum serta mengkoordinasikan secara teknis dan administratif pelaksanaan kegiatan dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud diatas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan Renstra dan Renja;
- b. Penyusunan RKA;
- c. Penyusunan dan pelaksanaan DPA dan DPAP;
- d. Penyusunan Perjanjian Kinerja ;
- e. Pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- f. Pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan kepastakaan;
- g. Pelaksanaan urusan rumah tangga;
- h. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian;
- i. Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- j. Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- k. Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
- l. Pengelolaan anggaran belanja;
- m. Pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai;
- n. Pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan;
- o. Pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;

- p. Penyusunan dan pelaksanaan SP dan SOP;
- q. Pelaksanaan SPI;
- r. Pelaksanaan SKM dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- s. Penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah;
- t. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
- u. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui *website* Pemerintah Daerah;
- v. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- w. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokoknya.

Sekretariat membawahi :

- Sub bagian Perencanaan dan Keuangan;
- Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan kegiatan pengadaan, pemberhentian, mutasi dan promosi aparatur serta tugas tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud diatas, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi :

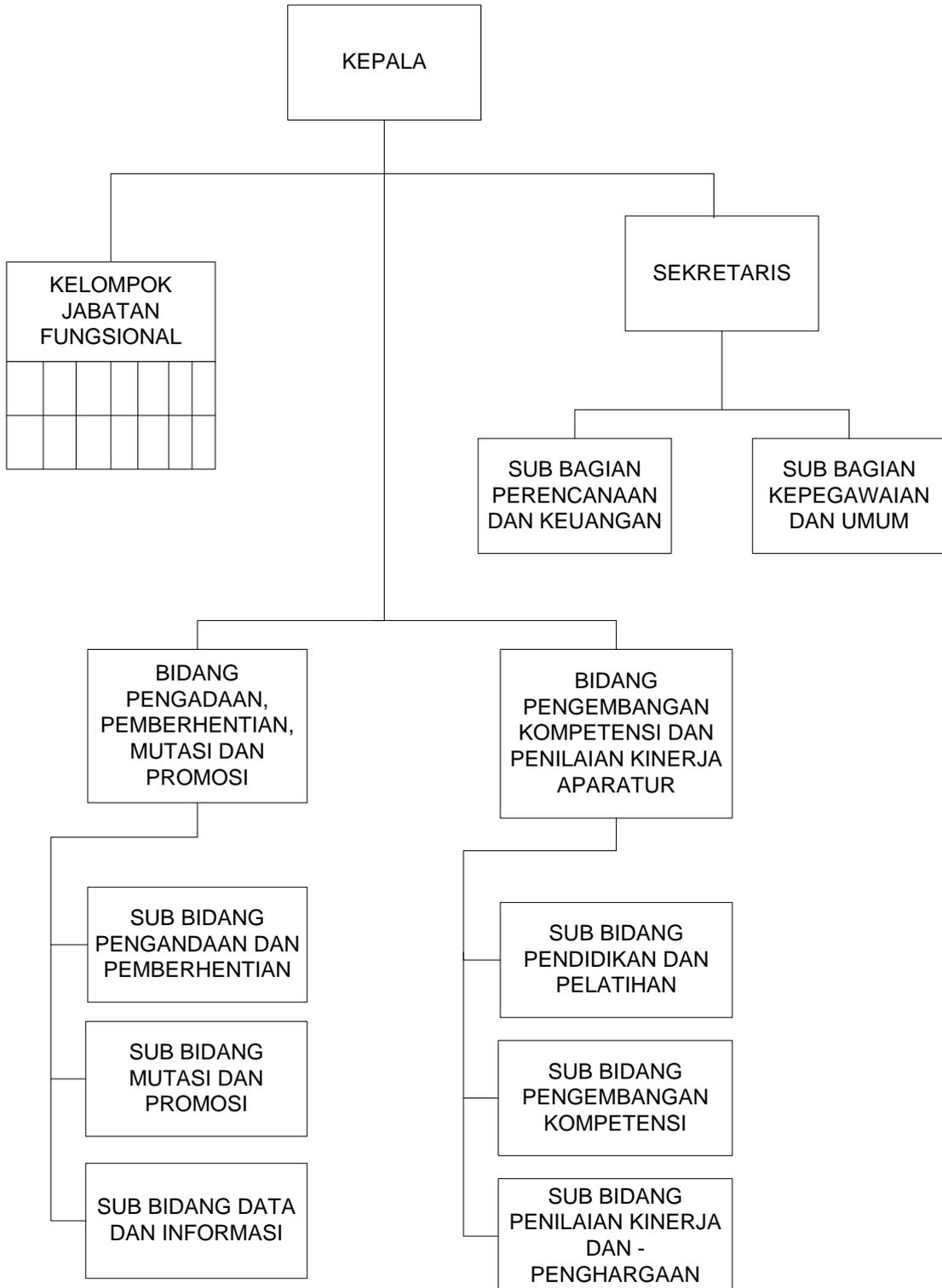
- a. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian, mutasi dan promosi;
- b. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK, proses mutasi dan promosi;

- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian, mutasi dan promosi;
 - e. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian, mutasi dan promosi serta database informasi kepegawaian;
 - f. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
 - g. Memfasilitasi lembaga profesi ASN;
 - h. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, pelaksanaan mutasi dan promosi;
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya;
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur
- Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidang pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur.
- Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai fungsi :
- a. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan;
 - b. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
 - c. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
 - d. Merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
 - e. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
 - f. Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
 - g. Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
 - h. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
 - i. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
 - j. Mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
 - k. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA);

- l. Melaksanakan standar standar pelayanan public (SPP) dan standar operasional prosedur (SOP);
 - m. Melakukan pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, dan
 - n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsinya
- C. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian
- Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto memiliki Struktur Organisasi sebagai berikut:
- i. Kepala ;
 - ii. Sekretariat, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
 - iii. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi membawahi :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Mutasi dan Promosi;
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi.
 - iv. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi :
 - a. Sub Bidang Diklat;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi;
 - c. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan.
 - v. Kelompok Jabatan Fungsional
- Sedangkan gambaran tentang bagan susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

Gambar 1

**Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto
(Berdasarkan Peraturan Walikota No. 63 Tahun 2016)**



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto

A. Komposisi Pegawai

Secara keseluruhan jumlah personil Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sampai dengan Januari 2017 adalah sebanyak 32 orang dengan komposisi pegawai menurut kedudukan dalam organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagaimana ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Komposisi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto
per Januari 2017

Jabatan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4
i. Badan Kepegawaian			
1.1 Kepala Badan Kepegawaian	1	-	1
ii. Sekretariat			
2.1 Sekretaris	1	-	1
2.2 Sub. Bag. Perencanaan Keuangan	-	1	1
2.2.1 Bendahara	-	1	1
2.2.2 Penyusun Rencana Program Anggaran dan Pelaporan	1	-	1
2.2.3 Penyusun Laporan Keuangan	1	-	1
2.3 Sub. Bag. Kepegawaian dan Umum	1		1
2.4.1 Pengelola kepegawaian	-	1	1
2.4.1 Pengadministrasi Umum	2	-	2
2.4.1 Petugas Keamanan	1	-	1
iii. Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi			
3.1 Kepala Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi	1	-	1
3.2 Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	-	1	1
3.2.1 Pengelola Kepegawaian	1	1	2
3.3 Kepala Sub Bidang Mutasi dan Promosi	1	-	1
3.3.1 Penyusun Rencana Mutasi	1	-	1
3.3.2 Penyusun rencana Promosi	-	1	1
3.4 Kepala Sub Bidang Data dan Informasi	1	-	1
3.3.1 Pengelola sistem informasi	1	-	1

manajemen kepegawaian			
3.3.2 Pengelola Kepegawaian	1	-	1
iv. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur			
4.1 Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	1	-	1
4.2 Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan	-	1	1
4.2.1 Pranata sistem informasi diklat aparatur	-	1	1
4.2.2 Pengelola Penyelenggaraan Diklat	-	2	2
4.3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi	1	-	1
4.3.1 Pengelola Pengembangan kompetensi	1	-	1
4.4. Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan	-	1	1
4.3.1 Analis Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur	1	-	1
4.3.2 Analis Penilaian Kinerja Pegawai	1	-	1
4.3.3 Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	-	1	1

A. Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Mengacu pada klasifikasi status pegawai, maka tingkat pendidikan yang dicapai oleh pegawai Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

- 5 orang, berpendidikan S-2
- 19 orang, berpendidikan S-1
- 10 orang, berpendidikan SLTA/Sederajat

B. Sumber Daya Sarana dan prasarana Penunjang Kegiatan Pelayanan BKD Kota Mojokerto

Keberadaan Sarana dan prasarana penunjang menjadi sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan kegiatan sehari-hari karena tanpa sarana

dan prasarana yang memadai akan menyebabkan terjadi gangguan dalam pelayanan adapun sarana penunjang yang dimiliki Badan Kepegawaian Kota Mojokerto antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.2
Daftar sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Kondisi Desember 2013

No	Nama/ jenis barang	Kondisi sekarang Tahun 2013			Keterangan
		Jumlah	Keadaan	Kepemilikan	
1.	Mobil	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
2.	Sepeda Motor	3	Baik	BKD Kota Mojokerto	
3.	Mesin ketik	4	Baik	BKD Kota Mojokerto	
4.	Roll opec		Baik	BKD Kota	
5.	Almari besi abu-abu	3	Baik	BKD Kota Mojokerto	
6.	Almari arsip	9	Baik	BKD Kota Mojokerto	
7.	Almari katalog				
8.	Brankas	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
9.	Filling cabinet	4	Baik	BKD Kota Mojokerto	
10.	Casbox				
11.	Alat penghancur kertas	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
12.	White board				
13.	Kursi lipat	80	Baik	BKD Kota Mojokerto	
14.	Meja komputer				
15.	Kulkas	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
16.	Ac	12	Baik	BKD Kota Mojokerto	
17.	Kipasangin				

18.	TV	4	Baik	BKD Kota Mojokerto	
19.	Tape recorder				
20.	Amplifer	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
21.	Wierless				
22.	Kamera	4	Baik	BKD Kota Mojokerto	
23.	Dispenser				
24.	OHP	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
25.	Komputer server	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
26.	Komputer	9	Baik	BKD Kota Mojokerto	
27.	LCD	1	Baik	BKD Kota Mojokerto	
28.	Lap top	22	Baik	BKD Kota Mojokerto	
29.	Printer	10	Baik	BKD Kota Mojokerto	
30.	Meja eselon IV	9	Baik	BKD Kota Mojokerto	
31.	Meja staf	13	Baik	BKD Kota Mojokerto	
32.	Meja tamu	2	Baik	BKD Kota Mojokerto	
33.	Kursi putar eselon II/III	2	Baik	BKD Kota Mojokerto	
34.	Kursi putar eselon IV	9	Baik	BKD Kota Mojokerto	
35.	Kursi staf	17	Baik	BKD Kota Mojokerto	
36.	Pesawat telepon		Baik	BKD Kota Mojokerto	
37.	Kursi peserta rapat		Baik	BKD Kota Mojokerto	
38.	Meja kecil			BKD Kota Mojokerto	

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun Terakhir (2016)

Sebagai Langkah awal untuk bisa menyelenggarakan pengelolaan dan pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto diperlukan adanya manajemen kepegawaian yang baik yaitu dengan penyusunan Program Kerja yang inovatif dan secara komprehensif diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian khususnya bagi aparatur Pemerintah Kota Mojokerto. kebijakan dalam pembinaan kepegawaian tersebut telah dilaksanakan melalui berbagai program pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto yang secara garis besar diimplementasikan dalam beberapa kegiatan pokok, yang realisasinya dapat digambarkan sebagai berikut:

A. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi

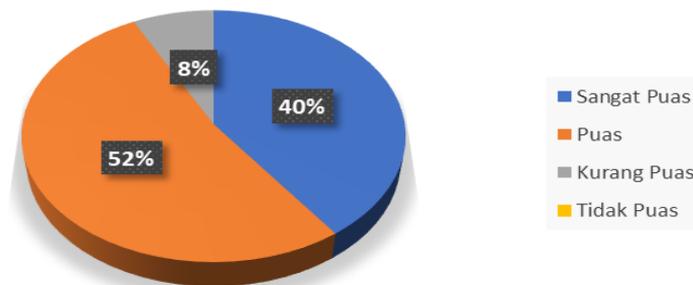
1) Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS

Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.3
*Kepuasan Masyarakat Pada Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS*

No	Respon	Skor (Sk)	Frekuensi (f)	%	Sk x f
1	Sangat Puas	4	16	40%	64
2	Puas	3	21	53%	63
3	Kurang Puas	2	3	8%	6
4	Tidak Puas	1	0	0%	0
JUMLAH			40	100%	133

Gambar 3
*Kepuasan Masyarakat Pada Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS*



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menyatakan “**sangat puas**” terhadap layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat adalah 16 orang, “**puas**” sebanyak 21 orang, “**kurang puas**” sebanyak 3 orang dan “**tidak puas**” nihil. Dari hasil tersebut, kemudian dapat ditentukan rata-rata Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat adalah sebesar **3,31** atau dengan skala likert Indeks Kepuasan Masyarakat bernilai **82,75**.

2) Layanan Informasi Data Pegawai

Badan Kepegawaian telah memiliki Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online (SIMPEG) yang merupakan aplikasi database kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. Namun Badan Kepegawaian terus berusaha menciptakan inovasi untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dengan memanfaatkan Teknologi Informasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan dirilisnya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Mobile Terintegrasi (SIMOKER).



Gambar
Aplikasi Sistem Informasi Mobile Kepegawaian Terintegrasi (SIMOKER)

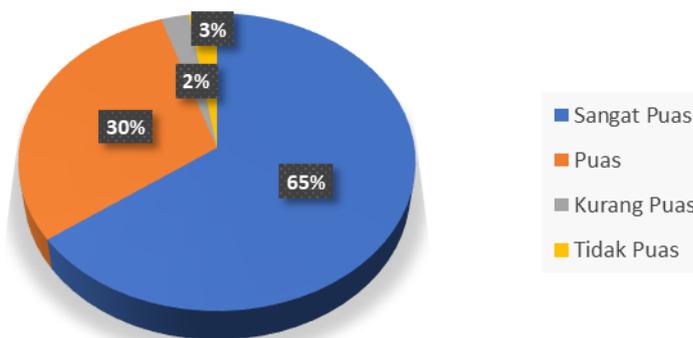
3) Layanan Pemrosesan Angka Kredit

Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Angka Kredit dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.4
Kepuasan Masyarakat Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Angka Kredit

No	Respon	Skor (Sk)	Frekuensi (f)	%	Sk x f
1	Sangat Puas	4	26	65%	104
2	Puas	3	12	30%	36
3	Kurang Puas	2	1	3%	2
4	Tidak Puas	1	1	3%	1
JUMLAH			40	100%	143

Gambar 4
Kepuasan Masyarakat Pada Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Angka Kredit



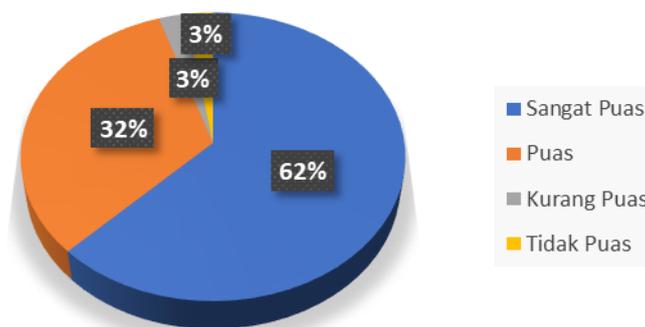
Dari tabel dan gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menyatakan “**sangat puas**” terhadap Layanan Pemrosesan Angka Kredit adalah 26 orang, “**puas**” sebanyak 12 orang, “**kurang puas**” sebanyak 1 orang dan “**tidak puas**” sebanyak 1 orang. Dari hasil tersebut, kemudian dapat ditentukan rata-rata Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Angka Kredit adalah sebesar **3,54** atau dengan skala likert Indeks Kepuasan Masyarakat bernilai **88,60**.

4) **Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU)**
Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.5
Kepuasan Masyarakat Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU)

No	Respon	Skor (Sk)	Frekuensi (f)	%	Sk x f
1	Sangat Puas	4	25	63%	100
2	Puas	3	13	33%	39
3	Kurang Puas	2	1	3%	2
4	Tidak Puas	1	1	3%	1
JUMLAH			40	100%	142

Gambar 5
Kepuasan Masyarakat Tiap Jenis Layanan
Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU)



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menyatakan “**sangat puas**” terhadap Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU) adalah 25 orang, “**puas**” sebanyak 13 orang, “**kurang puas**” sebanyak 1 orang dan “**tidak puas**” sebanyak 1 orang. Dari hasil tersebut, kemudian dapat ditentukan rata-rata Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU) adalah sebesar **3,53** atau dengan skala likert Indeks Kepuasan Masyarakat bernilai **88,19**.

B. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur

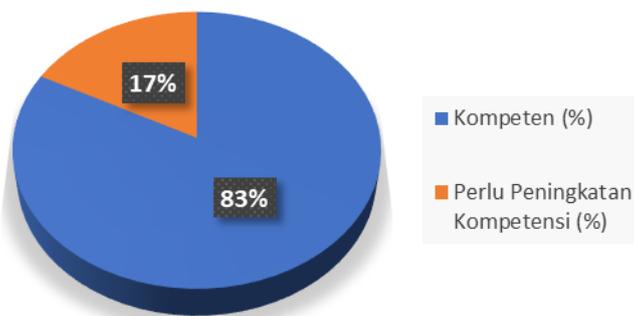
1) Uji Kompetensi Aparatur

Pada tahun 2016 telah dilaksanakan kegiatan fit and proper test terhadap level jabatan eselon IV dan V untuk mengetahui tingkat kompetensi, kesesuaian serta kemampuan aparatur dalam menjalankan jabatan yang sedang diemban dengan hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.6
Hasil Assessment Level Jabatan Eselon IV dan V Tahun 2016

Jumlah Peserta	Kesimpulan Hasil Fit and Proper Test			Capaian	
	Lebih disarankan (dengan 3 bintang)	Dipertimbangkan (dengan 2 bintang)	Perlu Peningkatan Kompetensi (dengan 1 bintang)	Aparatur yang Kompeten	Perlu Peningkatan Kompetensi
399 orang	94 orang	236 orang	69 orang	82,71%	17,29%

Gambar 6
Hasil Assessment Level Jabatan Eselon IV dan V Tahun 2016



Dari hasil fit and proper test terhadap level jabatan eselon IV dan V yang telah dilaksanakan, diperoleh informasi bahwa aparatur yang termasuk dalam kategori kompeten pada bidang tugas yang saat ini diemban adalah yang mendapatkan hasil “**Lebih disarankan**” (mendapatkan 3 bintang kompetensi) dan “**Dipertimbangkan**” (mendapatkan 2 bintang

kompetensi). Jumlah aparatur yang kompeten adalah sebanyak 330 orang atau 82,71% dari jumlah seluruh peserta fit and proper test.

Sedangkan aparatur yang dinilai belum kompeten pada bidang tugas yang saat ini diemban adalah yang mendapatkan hasil “**Perlu Peningkatan Kompetensi**”. Jumlah aparatur yang belum kompeten adalah sebanyak 69 orang atau sebesar 17,29% dari jumlah seluruh peserta fit and proper test.

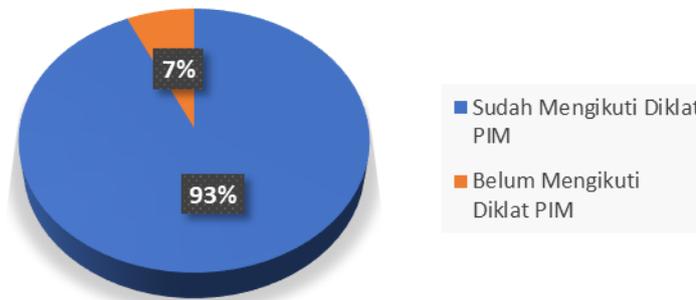
2) Hasil Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Struktural (Diklat PIM IV)

Variabel pengukuran kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto pada laporan kinerja ini adalah pada level pejabat eselon IV dan V, sehingga variabel yang digunakan dalam pengukuran cakupan diklat kepemimpinan adalah Diklat PIM untuk pejabat eselon IV dan V. Berdasarkan data pada Sistem Informasi Pegawai, sampai dengan tanggal 31 Desember 2016 cakupan pejabat eselon IV dan V yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penjurangan struktural adalah sebagai berikut.

Tabel 2.7
Hasil Diklat PIM IV sampai dengan akhir Tahun 2016

Jumlah Pejabat Eselon IV dan V	Cakupan Diklat PIM IV		Capaian	
	Sudah Mengikuti Diklat PIM	Belum Mengikuti Diklat PIM	Sudah Mengikuti Diklat PIM	Belum Mengikuti Diklat PIM
395 orang	368 orang	27 orang	93,16%	6,84%

Gambar 7
Hasil Diklat PIM IV sampai dengan akhir Tahun 2016



Salah satu unsur penilaian kompetensi manajerial yang digunakan selain hasil uji kompetensi adalah hasil pendidikan dan pelatihan penjenjangan struktural (Diklat PIM). Seorang pejabat dapat disebut telah memenuhi kompetensi dasar manajerial apabila telah mengikuti Diklat Penjenjangan struktural (Diklat PIM) sesuai dengan jenjang jabatannya. Dari hasil pelaksanaan Diklat PIM IV pada tahun 2016 diperoleh capaian aparatur eselon IV dan V yang telah mengikuti Diklat PIM sesuai level jabatannya sebesar 93,16% dari 395 orang pejabat eselon IV dan V yang ada.



3) Hasil Pemrosesan Penjatuhan Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2016

Hasil pemrosesan penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin PNS sepanjang Tahun 2016 dapat disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.8
Hasil pemrosesan penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin PNS Tahun 2016

JENIS PELANGGARAN DISIPLIN	JUMLAH
JUMLAH PNS KESELURUHAN	2.976 orang
Pelanggaran Disiplin Ringan	3 orang
Pelanggaran Disiplin Sedang	0 orang
Pelanggaran Disiplin Berat	3 orang
JUMLAH PNS YANG MELANGGAR DISIPLIN	6 orang
PERSENTASE APARATUR YANG TIDAK MELANGGAR PERATURAN DISIPLIN PNS	99,80%

- **Pelanggaran Disiplin Ringan**

Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin ringan sepanjang tahun 2016 adalah sebanyak 3 orang. Penjatuhan sanksi pelanggaran disiplin ringan berupa pemberian teguran secara tertulis kepada PNS yang bersangkutan.

- **Pelanggaran Disiplin Sedang**

Pada Tahun 2016 tidak terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kategori sedang.

- **Pelanggaran Disiplin Berat**

Jumlah PNS yang mendapatkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin berat sepanjang tahun 2016 adalah sebanyak 3 orang. Penjatuhan sanksi pelanggaran disiplin berat ini berupa pembebasan dari jabatan struktural dan pemberhentian tidak dengan hormat

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun periode tahun 2009-2013, Badan Kepegawaian Kota Mojokerto telah banyak mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan rencana-rencana program yang dicanangkan oleh Pemerintah Kota Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan dan

Penggunaan Anggaran Badan Kepegawaian dilaksanakan secara efisien. Pencapaian keberhasilan tersebut di tuangkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto

Uraian	Anggaran pada Tahun (Dalam Ribuan)					Realisasi Anggaran pada Tahun (Dalam Ribuan)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan	
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
BELANJA DAERAH	5.875.723,05	6.240.389,30	5.364.202,90	6.840.699,35	6.284.035,00	5.308.309,49	6.074.940,36	4.779.583,83	6.170.758,11	5.718.894,85	90%	97%	89%	90%	91%	102.078,0	102.646,3
~ Belanja Tidak Langsung	1.066.962,90	1.824.666,50	2.114.488,85	3.138.826,90	1.693.200,00	1.106.562,32	1.894.658,24	2.031.539,75	2.856.001,80	1.544.480,51							
a. Belanja Pegawai	1.066.962,90	1.824.666,50	2.114.488,85	3.138.826,90	1.693.200,00	1.106.562,32	1.894.658,24	2.031.539,75	2.856.001,80	1.544.480,51							
~ Belanja Langsung	4.808.760,15	4.415.722,80	3.249.714,05	3.701.872,45	4.590.835,00	4.201.747,17	4.180.282,13	2.748.044,09	3.314.756,32	4.174.414,34							
a. Belanja Pegawai					1.409.537,00					1.312.026,00							
b. Belanja Barang/Jasa		3.623.525,30	2.636.116,55	3.595.852,45	2.796.536,00		3.392.125,63	2.300.561,09	3.216.156,32	2.513.388,34							
c. Belanja Modal		792.197,50	613.597,50	106.020,00	384.762,00		788.156,50	447.483,00	98.600,00	349.000,00							
Total	5.875.723,05	6.240.389,30	5.364.202,90	6.840.699,35	6.284.035,00	5.308.309,49	6.074.940,36	4.779.583,83	6.170.758,11	5.718.894,85							

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian

A. Tantangan dan Peluang

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian untuk 5 tahun kedepan adalah :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
2. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan pengantinya;
3. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi;
4. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
5. Masih banyaknya PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi;
6. Masih banyaknya kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi;

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah:

1. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
3. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
4. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

BAB III

ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUPOKSI BADAN KEPEGAWAIAN KOTA MOJOKERTO

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah khususnya dibidang manajemen kepegawaian. Namun, keberadaan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sebagai pengelola kepegawaian daerah sangat dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan pusat. Hal ini karena sebagian besar regulasi dan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian masih bersifat kebijakan pusat yang didelegasikan ke daerah. Sebagai contoh konkret dengan diterbitkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi salah satu tonggak fundamental terhadap reformasi birokrasi terutama dalam bidang manajemen kepegawaian. Hal ini berakibat terhadap semua pengelolaan kepegawaian di seluruh Wilayah Republik Indonesia harus dirombak dengan mengacu kepada undang-undang ini. Dari kenyataan-kenyataan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keberadaan Badan Kepegawaian tidak hanya dipengaruhi oleh dinamika lokal daerah, namun juga sangat dipengaruhi oleh perkembangan-perkembangan yang terjadi di luar daerah baik tingkat provinsi, nasional maupun regional.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian

Dalam proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto suatu identifikasi dan analisis terhadap permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian sangat diperlukan. Karena hal tersebut akan menjadi pijakan awal yang harus diperhatikan dalam menjalankan roda pemerinntahan pada periode lima tahun kedepan. Identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis yang berkaitan dengan urusan tugas pokok dan fungsi organisasi serta dinamika lokal/daerah yang terjadi disajikan sebagai berikut :

1. Masalah kinerja Aparatur Pemerintah yang masih perlu ditingkatkan. Kinerja aparatur pemerintah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tingkat kompetensi aparatur, kesesuaian penempatan dalam jabatan, adanya motivasi dalam pelaksanaan tugas jabatan, serta beberapa faktor lain.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal utama yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja aparatur pemerintah. Tuntutan akan peningkatan kualitas SDM aparatur merupakan keniscayaan yang menjadi tuntutan perkembangan
3. Masalah kompetensi Aparatur Pemerintah yang masih perlu dikembangkan
Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal utama yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja aparatur pemerintah. Tuntutan akan peningkatan kualitas SDM aparatur merupakan keniscayaan yang menjadi tuntutan perkembangan zaman. Kualitas pelayanan publik akan menurun jika kualitas SDM penyelenggara pelayanan publik tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi. Badan kepegawaian sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki fungsi peningkatan SDM aparatur dituntut untuk dapat senantiasa mengembangkan potensi SDM aparatur yang dimiliki.
4. Masalah jumlah kebutuhan pegawai yang belum dapat terpenuhi secara maksimal.
Jumlah kebutuhan pegawai dirumuskan berdasarkan jumlah kebutuhan untuk mengganti PNS yang telah memasuki masa purna tugas dan didasarkan pada formasi pegawai yang ideal. Tingkat realisasi jumlah pegawai terhadap kebutuhan di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto tergolong masih tinggi. Berdasarkan data kebutuhan pegawai tahun 2014 jumlah usulan tambahan kebutuhan pegawai adalah sebanyak 671 orang. Namun pada kenyataan jumlah formasi kuota CPNS yang disediakan oleh pemerintah pusat hanya 74 orang. Sehingga tingkat realisasinya hanya sebesar 11%.

5. Masalah keberadaan pelayanan kepegawaian yang memanfaatkan teknologi informasi.

Keberadaan layanan kepegawaian yang terintegrasi dan modern yang belum terpenuhi selama ini masih menyebabkan masalah keterlambatan pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, validasi data dan lain sebagainya.

6. Masalah distribusi pegawai yang belum merata

Pemerataan distribusi pegawai masih menjadi masalah yang dihadapi oleh sebagian besar OPD di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. Dalam kenyataan yang ada, masih banyak ditemukan adanya kekurangan staf (jabatan fungsional umum) di sebagian besar OPD.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Pemerintah Kota Mojokerto lima tahun ke depan merupakan perwujudan dari visi yang telah dijanjikan oleh Kepala Daerah Terpilih Mas'ud Yunus-Suyitno dalam proses Pemilukada lalu yang telah disesuaikan dengan berbagai perencanaan pembangunan di Kota Mojokerto yang telah ada sebelumnya. Visi Pemerintah Kota Mojokerto 2014-2019 adalah : **“mewujudkan Kota Mojokerto sebagai *service city* yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”**

Pokok-pokok Visi	Penjabaran Visi
Sebagai <i>service city</i>	Kota yang memiliki produk jasa layanan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi Jasa layanannya menghasilkan nilai tambah ekonomi yang mampu menarik kehadiran investor dan pelaku pasar lainnya Tersedianya dukungan sarana dan prasarana berupa sumberdaya manusia dan infrastruktur yang baik dan memadai

Service city yang maju	Layanan pemerintahan yang diselenggarakan secara modern, antara lain ditandai oleh: Penguasaan dan pemanfaatan teknologi canggih dalam penyelenggaraan layanannya Dikelola dengan manajemen modern yang handal dan efisien Memperhatikan aspek kelestarian lingkungan hidup Memiliki daya saing tinggi Mampu menghasilkan output dan outcome yang berkualitas prima
Service city yang sehat	Mewujudkan pembangunan Kota Mojokerto yang iklim usaha yang kondusif dan mandiri lingkungan yang bersih dan bebas polusi kebutuhan air bersihnya terpenuhi dan sanitasinya bagus pemanfaatan lahannya mempertimbangkan aspek konservasi tata ruangnya mampu mendukung peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pola hidup sehat

Untuk mencapai visi tersebut, maka dirumuskan 4 misi pembangunan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia adalah upaya mewujudkan sumberdaya manusia yang cerdas dan berkualitas dengan dasar penuntasan wajib belajar 12 tahun. Upaya tersebut didampingi dengan peningkatan mutu pelayanan dan fasilitas penunjang untuk bisa mewujudkan Kota Mojokerto sebagai kota wiyata mandala. Untuk melayani masyarakat yang putus sekolah kota mojokerto menyelenggarakan pendidikan non formal dengan sasaran utama pembebasan masyarakat dari buta aksara. Sumberdaya manusia yang berkualitas berarti juga memiliki nilai-nilai religius yang dapat memanfaatkan keilmuan untuk mewujudkan kesalehan sosial.

2. Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi.

Pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, produktif, dan SDM aparaturnya bebas KKN sebagai dasar untuk memfasilitasi privat sektor dan UMKM agar bisa terus menyediakan produk jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi. Dengan pemerintahan yang efisien dan efektif melayani dan memfasilitasi UMKM untuk mengembangkan kapasitasnya dan kemudian akan tercipta iklim usaha yang baik dan

berdaya saing tinggi. Dengan demikian kesejahteraan masyarakat akan meningkat dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karena rendahnya angka pengangguran.

3. Menyediakan infrastruktur dan sarana prasarana yang baik dan memadai

Kebijakan pemerintah daerah yang kondusif akan dapat menarik kerjasama para investor dengan menyediakan infrastruktur yang baik dan memadai. Peningkatan infrastruktur tersebut meliputi sarana-prasarana: jalan dan jembatan; perumahan; lingkungan, perekonomian; kesehatan; pendidikan; sosial dan budaya; air bersih; ketahanan pangan; berfungsinya ruang terbuka hijau dan peribadatan. Hal ini untuk menciptakan lingkungan yang sejahtera yakni lingkungan yang tata ruangnya mampu mendukung kegiatan ekonomi.

4. Menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

Lingkungan aman nyaman dan tentram dapat meningkatkan kinerja pemerintahan untuk melayani kebutuhan masyarakat baik berupa barang atau jasa. Peningkatan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram dapat dilakukan dengan upaya meningkatnya kesadaran hukum masyarakat, meningkatnya profesionalisme aparat penegak hukum. Meningkatnya kesadaran wawasan kebangsaan bagi masyarakat, peningkatan partisipasi masyarakat dalam menciptakan keamanan dan ketertiban lingkungan dan penurunan angka kriminalitas. Hal ini bertujuan untuk terciptanya kondisi masyarakat yang tentram dan tertib melalui kepastian, perlindungan dan penegakan hukum.

5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan bersih (clean government)

Seiring dengan semangat untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang ditandai dengan terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Badan Kepegawaian sebagai OPD penyelenggara manajemen kepegawaian memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik melalui upaya peningkatan kualitas pelayanan

kepada masyarakat dengan peningkatan kompetensi dan kedisiplinan aparatur.

Berdasarkan Dokumen Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Mojokerto Tahun 2014-2019, Badan Kepegawaian Kota Mojokerto mengemban misi-2 Walikota Mojokerto, yakni **“Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi”**. Misi Walikota Mojokerto tersebut kemudian dijabarkan dalam strategi-strategi berupa program yang dicanangkan dan direncanakan dalam dokumen RPJMD Tahun 2014-2019. Beberapa strategi/program Walikota Mojokerto yang berhubungan secara langsung dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: “Mewujudkan Kota Mojokerto sebagai service city yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”				
No.	Misi dan Program	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi 2 : Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi Program Kepala Daerah: Peningkatan Kompetensi Aparat dan menerapkan secara konsisten analisis jabatan	Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi aparatur, meliputi diklat-diklat teknis, fungsional dan struktural bagi aparatur pemerintah didasarkan pada analisa kesenjangan kompetensi	Belum tersusunnya Dokumen Analisa Kesenjangan (gap) kompetensi	Telah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
2	Misi 2 : Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi Program Kepala Daerah: 1. Peningkatan pelayanan pemerintahan dalam rangka pemantapan otonomi daerah dan sistem	1. Penyediaan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan modern	1. Belum tersedianya sistem pelayanan kepegawaian online	1. Tersedianya aplikasi manajemen kepegawaian “SIMPEG” offline yang menjadi dasar bagi pembangunan sistem pelayanan

Tabel 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: “Mewujudkan Kota Mojokerto sebagai service city yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”				
	administrasi daerah 2. Meningkatkan penataan lembaga yang efektif dan efisien			kepegawaian yang terintegrasi
		2. Pemenuhan kebutuhan PNS baru yang berkualitas untuk mengganti PNS yang pensiun	2. Masih kurangnya jumlah Kuota penerimaan CPNSD yang ditetapkan oleh pemerintah pusat	2. Melaksanakan rotasi, mutasi dan promosi pejabat di lingkungan pemerintah sesuai dengan basic pendidikan dan kapabilitasnya untuk mengisi posisi jabatan yang kosong 3. Tersusunnya rencana program dan kegiatan bagi Rencana Pembinaan Karir PNS

3.3 Telaahan RENSTRA Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Timur

Dengan mencermati Dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Timur Tahun 2015-2019, dapat diketahui bahwa:

VISI Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Timur adalah:

Visi : “Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera”

Sedangkan misi Badan kepegawaian Provinsi Jawa Timur :

Misi : "Memberikan Kontribusi Optimal terwujudnya SDM Aparatur Lebih bersih, Profesional dan Sejahtera melalui Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur Berkualitas"

Misi ini dimaksudkan agar BKD Provinsi Jawa Timur melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan pegawai yang berbasis kebutuhan riil instansi, penataan pegawai berprinsip *In The Right Man In The Right Place* dan sesuai kebutuhan (*Right Sizing*), pendistribusian pegawai sampai dengan pengevaluasian kinerja pegawai, serta berkomitmen memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

3.4 Telaahan RENSTRA Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara

Perkembangan Isu Strategis dalam pengelolaan Pemerintahan Kota Mojokerto yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi kepegawaian daerah berkaitan erat dengan kondisi Kota Mojokerto. Isu satrategis dapat bersumber dari dinamika kehidupan sosial yang terjadi pada lingkup lokal, regional maupun nasional. Salah satu contoh dinamika nasional berkaitan dengan manajemen kepegawaian yang harus mendapatkan perhatian adalah ditetapkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi faktor fundamental bagi reformasi birokrasi yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Permasalahan Pelayanan OPD Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Berdasarkan RENSTRA Kementerian/Lembaga disajikan berikut:

Visi : Mewujudkan Aparatur Negara yang Bersih, Kompeten dan Melayani

Sedangkan misi Kementerian PAN-RB adalah :

Misi : Penggerak Utama Reformasi Birokrasi

Misi tersebut dijabarkan dalam tujuan strategis yang meliputi :

1. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif;
3. Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
4. Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas KKN, dan akuntabel;
5. Mewujudkan aparatur Kementerian PAN dan RB yang profesional dan berkinerja tinggi.

3.5 Identifikasi isu strategis Badan Kepegawaian

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa isu strategis yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto, antara lain:

1. Diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, memicu adanya perubahan manajemen aparatur pemerintah dengan berdasarkan kepada sistem merit;
2. Tuntutan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih harus diimbangi dengan perbaikan kesejahteraan pegawainya;
3. Mewujudkan modernisasi di segala aspek pelayanan publik termasuk pada aspek pelayanan bidang kepegawaian melalui pemanfaatan Teknologi Informasi;
4. Penyediaan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, canggih dan modern;
5. Realisasi pemenuhan terhadap kebutuhan pegawai yang masih sangat kurang;
6. Perlunya penataan aparatur yang baik yang didasarkan pada kompetensi, kapabilitas dan profesionalisme.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian

Sejalan dengan pelaksanaan desentralisasi Manajemen Kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Kota Mojokerto memiliki kedudukan yang cukup vital dan urgen, khususnya dalam penyelenggaraan manajemen PNS. Oleh karena itu dirasa perlu untuk menetapkan cara pandang/ persepsi dan langkah tindakan yang sinergis ke dalam sebuah visi.

Visi yang dimaksud adalah kristalisasi nilai-nilai yang menjadi akar penyangga keberadaan organisasi yang merupakan cara pandang jauh ke depan, dimana di dalamnya tercermin apa yang ingin dicapai dan kemana arah organisasi itu akan dibawa. Visi Badan Kepegawaian harus searah dan sejalan dengan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Mojokerto Terpilih yakni ***“Mewujudkan Kota Mojokerto sebagai service city yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”***. Bertitik tolak dari paparan diatas, Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sebagai unsur penunjang tugas Pemerintah Kota Mojokerto dalam melaksanakan Manajemen Kepegawaian di Kota Mojokerto diharapkan lebih mampu berperan aktif untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang melandasi disusunnya Review RENSTRA Badan Kepegawaian, memicu dilakukannya perubahan yang fundamental terhadap pedoman penyelenggaraan core business Badan Kepegawaian. Untuk itu, dilakukan review terhadap visi dan misi Badan Kepegawaian sebagai berikut.

Tabel 4.1
Visi-Misi Badan Kepegawaian sesudah dan sebelum Review

VISI	
SEBELUM REVIEW	SESUDAH REVIEW
MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO YANG BERKUALITAS DAN PROFESIONAL	MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO YANG MELAYANI, BERKUALITAS DAN BERDAYASAING

MISI	
SEBELUM REVIEW	SESUDAH REVIEW
MENUJU BADAN KEPEGAWAIAN SEBAGAI PENYELENGGARA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAN PENYEDIA LAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS	MENYELENGGARAKAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG MEMUASKAN

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

Tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian juga perlu mendapatkan revisi sehingga menjadi sebagai berikut.

*Tabel 4.2
Tujuan-Sasaran Badan Kepegawaian sesudah dan sebelum Review*

TUJUAN	
SEBELUM REVIEW	SESUDAH REVIEW
Mewujudkan penataan aparatur yang baik dengan mengutamakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah	Mewujudkan peningkatan kinerja Aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian
Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian	
SASARAN	
SEBELUM REVIEW	SESUDAH REVIEW
Terwujudnya penataan dan pengelolaan aparatur yang baik sesuai dengan porsi dan kebutuhan	Meningkatnya kinerja aparatur
Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial aparatur	-
Meningkatnya kedisiplinan aparatur	-
Meningkatnya kualitas layanan informasi kepegawaian	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan layanan administrasi dan informasi kepegawaian

A. Tujuan Strategis

Dari hasil review terhadap tujuan strategis Badan Kepegawaian, kemudian dapat diuraikan tentang tujuan, indikator serta target tujuan sampai pada akhir periode RENSTRA untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan organisasai.

Sejalan dengan misi Badan Kepegawaian yang ingin mewujudkan pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto yang memuaskan, dari hal tersebut kemudian dapat dirumuskan tentang tujuan dari eksistensi organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. Tujuan Strategis Badan Kepegawaian dirumuskan sebagai berikut.

a. Tujuan Strategis

“Mewujudkan peningkatan kinerja Aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian”

Dari tujuan ini, kemudian dapat disimpulkan bahwa eksistensi Badan Kepegawaian memiliki tujuan untuk memacu dan mewujudkan peningkatan kinerja aparatur. Serta meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian.

b. Indikator Tujuan

➤ Rata-rata nilai capaian kinerja aparatur;

Formula :

$$\overline{Nk} = \frac{\sum_{i=1}^N Nki \times fi}{N}$$

Dimana : Nk = Nilai kinerja;

Nki = Nilai kinerja individu;

fi = frekuensi sampel

N = Jumlah populasi

Target yang ditetapkan pada akhir periode Renstra adalah sebesar 85,00 (delapan puluh lima koma nol).

➤ **Nilai SKM pelayanan kepegawaian;**

Formula :

$$\text{Indeks} = \sum_{k=1}^N [\bar{S}_k \cdot W_k]$$

S_k = rata – rata tingkat kepuasan

$$W_k = \frac{\bar{I}_k}{\sum_{k=1}^N \bar{I}_k}$$

W_k = bobot kepentingan (harapan)

$$\text{Indeks} = \sum_{k=1}^N [\bar{S}_k \cdot W_k]$$

S_k = rata – rata tingkat kepuasan

Badan Kepegawaian berusaha untuk memberikan pelayanan di bidang kepegawaian secara yang berkualitas dan handal bagi seluruh masyarakat pengguna layanan kepegawaian di lingkungan Kota Mojokerto. Peningkatan kualitas layanan kepegawaian ini meliputi peningkatan kualitas layanan informasi dan administrasi kepegawaian. Hal ini dapat ditandai dengan meningkatnya kepuasan masyarakat pengguna informasi kepegawaian terhadap layanan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Kota Mojokerto.

Target pada Akhir Periode Renstra : **Skor SKM 95,00**

B. Sasaran Strategis

Dari tujuan tersebut, kemudian dijabarkan beberapa sasaran strategis yang menjadi fokus kinerja Badan Kepegawaian dalam periode 5 tahun yang akan datang sebagai berikut:

Tabel 4.3
Sasaran Strategis-Indikator Sasaran (IKU), Serta Target Indikator

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR (IKU)
Meningkatnya kinerja aparatur	<p>Persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal 80,00</p> <p>Target :</p> <p style="text-align: right;">2015 : 80%</p> <p style="text-align: right;">2016 : 82,5%</p> <p style="text-align: right;">2017 : 85%</p> <p style="text-align: right;">2018 : 85%</p>
Meningkatnya kualitas layanan administrasi dan informasi kepegawaian	<p>1. Rata-rata Skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian</p> <p>Target :</p> <p style="text-align: right;">2015 : 75</p> <p style="text-align: right;">2016 : 80</p> <p style="text-align: right;">2017 : 85</p> <p style="text-align: right;">2018 : 90</p> <p style="text-align: right;">2019 : 95</p>
	<p>2. % data pegawai yang valid</p> <p>Target :</p> <p style="text-align: right;">2015 : 65%</p> <p style="text-align: right;">2016 : 70%</p> <p style="text-align: right;">2017 : 75%</p> <p style="text-align: right;">2018 : 80%</p> <p style="text-align: right;">2019 : 85%</p>

4.3 Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian

Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian disusun dengan berpedoman pada Tujuan serta Sasaran Jangka Mengah yang telah ditetapkan. Strategi dan Kebijakan RENSTRA Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN (IKU)	TARGET SASARAN PADA AKHIR PERIODE RENSTRA	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan peningkatan kinerja Aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	Rata-rata nilai capaian kinerja aparatur	1 Meningkatnya kinerja aparatur	1 Persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal 80,00	85%	1 Menyelenggarakan penataan aparatur dengan berpedoman pada pengukuran kompetensi	1 Melakukan pengukuran lebar kesenjangan (gap) kompetensi aparatur terhadap Standar Kompetensi Jabatan
						2 Melakukan penataan aparatur berdasarkan kompetensi jabatan
						3 Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi aparatur
						4 Menyelenggarakan rekrutmen aparatur berdasarkan formasi dan peta jabatan

						2	Menyelenggarakan pembinaan disiplin aparatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan	1	Melaksanakan pemantauan kedisiplinan serta memberikan rekomendasi atas penjatuhan sanksi guna menurunkan jumlah kasus kedisiplinan
								2	Memberikan reward/penghargaan atas prestasi kinerja aparatur
	Nilai SKM pelayanan kepegawaian	2	Meningkatnya kualitas layanan administrasi dan informasi kepegawaian	1	Rata-rata skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian	95,00	Menyelenggarakan layanan administrasi kepegawaian berkualitas		Menyelenggarakan layanan administrasi kepegawaian sesuai dengan SOP
							Menyelenggarakan updating data pegawai sesuai dengan kondisi existing kepegawaian		Menyelenggarakan validasi pegawai dan digitalisasi dokumen kepegawaian

BAB V

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1 Rencana Program Badan Kepegawaian

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto untuk 5 (lima) tahun mendatang telah mencanangkan beberapa program yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi Badan Kepegawaian yaitu antara lain:

- A. Program pelayanan administrasi perkantoran
- B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- C. Program peningkatan disiplin aparatur
- D. Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS
- E. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- F. Program Pendidikan Kedinasan
- G. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- H. Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur
- I. Program Pengembangan Data/ Informasi
- J. Program Perencanaan Pembangunan Daerah

5.2 Rencana Kegiatan Badan Kepegawaian

Dari program-program tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan yang meliputi:

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
Penyediaan Jasa Surat Menyurat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
Penyediaan Jasa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PNS
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja
Penyediaan Alat Tulis Kantor

Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
Penyediaan Bahan Logistik Kantor
Penyediaan Makanan dan Minuman
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
Pengadaan Komputer dan Kelengkapannya
Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
Pemeliharaan Keamanan Rumah Jabatan/Dinas/Gedung Kantor
Program Peningkatan Disiplin Aparatur.
Pengadaan Mesin/Kartu Absensi
Pengadaan Seragam Batik Tradisional
Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS
Pemindahan Tugas PNS
Pemrosesan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai
Validasi Data Pegawai
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan
Pemrosesan Angka Kredit
Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD
Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNSD
Pembekalan CPNSD
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun
Penyusunan LAKIP
Program Pendidikan Kedinasan
Pendidikan dan Pelatihan Teknis
Pendidikan Penjenjangan Struktural

Penyelenggaraan Ujian Dinas
Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
Penempatan PNS
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi
Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
Penyusunan Data Potensi Pegawai
Penyusunan Formasi Pegawai
Program Pengembangan Data/Informasi
Penyusunan Profil Daerah
Program Perencanaan Pembangunan Daerah
Penyusunan Dokumen Rencana Kerja (Renja) dan RKA OPD
Secara terinci Rencana Program dan Kegiatan RENSTRA Badan Kepegawaian TA. 2014-2019 dijabarkan pada tabel berikut ini.

5.3 Pohon Faktor Kinerja Badan Kepegawaian

Untuk mempermudah penggambaran alur kinerja (cascading) Badan Kepegawaian pada RENSTRA TA. 2014-2019, dapat divisualisasikan melalui gambar-gambar berikut.

BAB. VI INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN KOTA MOJOKERTO YANG MENGACU KEPADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

6.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian

Indikator kinerja Badan Kepegawain Kota Mojokerto mengacu pada tujuan, sasaran Kepala Daerah yang tertuang dalam Dokumen RPJMD, serta berpedoman pada tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan organisasi sesuai tugas dan fungsinya. Dengan adanya review mendasar terhadap dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian sebagai konsekuensi diterbitkannya PP Nomor 11 Tahun 2017, yang meliputi review terhadap visi-misi, tujuan, sasaran strategis. Maka perlu juga dilakukan review terhadap relevansi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, sebagai berikut.

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Sebelum dan Sesudah Review

INDIKATOR KINERJA UTAMA	
SEBELUM REVIEW	SESUDAH REVIEW
Persentase aparatur dengan nilai kompetensi "baik"	Persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal 80,00
Persentase aparatur yang menerima sanksi pelanggaran disiplin	-
-	-
Persentase data pegawai yang valid	-
Nilai kinerja pelayanan administrasi kepegawaian	Rata-rata Skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian
Persentase jabatan struktural terisi yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	-

Dari tabel diatas, dapat diuraikan beberapa hal sebagai berikut.

a. **Indikator Kinerja Utama ke-1 :**

“Persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal 80,00”.

Bahwa tujuan utama penyelenggaraan manajemen aparatur yang baik adalah untuk mewujudkan kinerja aparatur yang baik dan profesional. Kinerja aparatur yang baik dapat diukur melalui nilai capaian kinerja pada dokumen evaluasi kinerja. Dokumen evaluasi kinerja aparatur berisi tentang realisasi capaian kinerja aparatur terhadap target kinerja yang telah diperjanjikan pada awal tahun. Dokumen evaluasi kinerja yang lazim digunakan adalah dokumen SKP. Untuk mengukur rata-rata capaian kinerja aparatur digunakan rumus :

$$A(80,00) = \frac{\sum_{i=1}^n f_i}{N} \times 100\%$$

dimana :

- A(80,00) adalah persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal “80,00”;
- f_i adalah frekuensi ;
- N adalah jumlah keseluruhan sampel

b. **Indikator Kinerja Utama ke-2 :**

“Rata-rata Skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian”.

Untuk mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan kepegawaian di lingkungan Pemkot Mojokerto, harus dilakukan Survey Kepuasan Masyarakat terhadap seluruh produk layanan kepegawaian. Dari hasil survey tersebut, kemudian dilakukan penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat dengan menggunakan rumus :

$$\text{Indeks} = \sum_{k=1}^N [\bar{S}_k \cdot W_k]$$

S_k = rata – rata tingkat kepuasan

$$W_k = \frac{\bar{I}_k}{\sum_{k=1}^N \bar{I}_k}$$

W_k = bobot kepentingan (harapan)

$$\text{Indeks} = \sum_{k=1}^N [\bar{S}_k \cdot W_k]$$

S_k = rata – rata tingkat kepuasan

6.2 Target Indikator Kinerja Badan Kepegawaian

Dari Indikator-Indikator Kinerja tersebut diatas, kemudian ditetapkan besaran target indikator yang digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat ketercapaian sasaran organisasi. Dengan berpedoman pada target indikator kinerja, selanjutnya dapat diukur tingkat keberhasilan Badan Kepegawaian dalam mencapai sasaran strategis organisasi melalui evaluasi kinerja berkala. Adapun target dari masing-masing indikator kinerja mulai awal tahun RENSTRA hingga 5 tahun kedepan dijabarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6.2
Target Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	INDIKATOR KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN SASARAN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA OPD
			2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Rata-rata nilai capaian kinerja aparatur	80,00	80,00	82,50	85,00	85,00	85,00	85,00
2	Nilai SKM pelayanan kepegawaian	-	75,00	80,00	85,00	90,00	95,00	95,00

BAB VII PENUTUP

Penyusunan Review Rencana Strategis (**RENSTRA**) merupakan komitmen seluruh personil Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dan disusun berdasarkan RPJM Daerah Tahun 2014 - 2019 Kota Mojokerto. Keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kebersamaan, kontribusi dan sinkronisasi kegiatan dari seluruh personil dan dukungan stakeholder secara harmoni di semua tingkatan. Untuk itu, kuncinya (*keys move*) diperlukan adanya pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat dari seluruh personil.

Pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat akan menjadi modal utama dalam menjalani proses reformasi birokrasi di daerah, karena sampai dengan saat ini belum ada "blue print" reformasi birokrasi secara nasional. Oleh karena itu, institusi Badan Kepegawaian dituntut untuk meningkatkan kemampuan tiap personil secara proporsional dan profesional melalui pendidikan dan pelatihan khususnya kepemimpinan dan manajerial menuju reformasi birokrasi dalam menghadapi tantangan global.

1. Program Transisi

Otonomi Daerah yang telah berjalan kurang lebih 15 tahun (1999-2014). Menjadi titik tolak perubahan paradigma birokrasi yang lebih modern. Oleh karena itu institusi Kepegawaian dalam hal ini Badan Kepegawaian Kota Mojokerto (BKD Kota Mojokerto) harus selalu mengevaluasi serta menyusun program yang secara transisional perkembangan pelayanan birokrasi yang cenderung borokratif menuju pelayanan birokrasi yang efektif dan efisien. Hal ini, perlu diwujudkan dalam bentuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, agar pelayanan menjadi maksimal. Dalam implementasi program transisi ini, memerlukan komitmen dari semua unsur pemerintahan (*governance*) meliputi legislatif, eksekutif serta masyarakat luas. Mengingat program seperti ini memerlukan kesabaran dan kesamaan visi, agar tidak terjadi penyalahgunaan dari pembiayaan yang cukup besar.

2. Kaidah Pelaksanaan

Selanjutnya perlu diperhatikan koordinasi antar bidang, agar tercipta efisiensi dan efektifitas baik dalam pembiayaan maupun lama waktu pelaksanaan. Untuk itu diperlukan kaidah pelaksanaan yang menjamin terciptanya tata pemerintahan (governance) yang baik, khususnya untuk mengurangi tumpang tindih (overlapping) pelaksanaan antar bidang. Selain itu, tujuan adanya kaidah ini adalah implementasi program menjadi lebih terukur dampaknya.

Setiap bidang dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto berkewajiban untuk melaksanakan program-program beserta kegiatan pokok dalam Rencana Strategik Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014 – 2019 dengan sebaik-baiknya.

Demikian Review RENSTRA ini disusun sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas dan perwujudan pemerintahan yang baik (good governance) sebagai bentuk tanggung jawab kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

Mojokerto, 1 Mei 2017
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN



Drs. ENDRI AGUS SUBIANTO
Pembina Utama Muda

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN (IKU)	TARGET SASARAN PADA AKHIR PERIODE RENSTRA	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	2015		2016		2017		2018		2019		
									TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
1	Mewujudkan peningkatan kinerja Aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	Rata-rata nilai capaian kinerja aparatur	1	Meningkatnya kinerja aparatur	1	Persentase aparatur dengan nilai capaian kinerja minimal 80,00	85%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	45%	65%	33.500.000,00	70%	111.325.000,00	75%	295.000.000,00	80%	295.000.000,00	85%	345.000.000,00
								Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	-	-	33.500.000,00	-	111.325.000,00	1 dokumen	120.000.000,00	2 dokumen	120.000.000,00	2 dokumen	170.000.000,00
								Penyelenggaraan Uji Kompetensi Aparatur	-	-	-	-	-	100 orang PNS	175.000.000,00	100 orang PNS	175.000.000,00	100 orang PNS	175.000.000,00
								Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	-	-	494.791.000,00	50%	77.834.000,00	60%	828.909.850,00	64%	1.100.962.150,00	69%	780.000.000,00
								Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka	-	2 jabatan	310.530.000,00	-	-	5 jabatan	725.286.800,00	9 jabatan	1.030.000.000,00	4 jabatan	700.000.000,00
								Penempatan PNS	150 orang PNS	150 orang PNS	184.261.000,00	100 orang PNS	77.834.000,00	100 orang PNS	103.623.050,00	100 orang PNS	70.962.150,00	100 orang PNS	80.000.000,00
								Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	100%	2.548.959.600,00	100%	662.989.500,00	100%	724.573.500,00	100%	588.000.000,00	100%	1.075.000.000,00
								Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	-	143 orang PNS	1.499.310.000,00	75 orang PNS	248.309.000,00	-	-	8 orang PNS	68.000.000,00	30 orang PNS	255.000.000,00
								Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD	25 orang PNS	25 orang PNS	260.000.000,00	20 orang PNS	212.063.000,00	15 orang PNS	165.000.000,00	25 orang PNS	220.000.000,00	55 orang PNS	220.000.000,00

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNSD	Jumlah PNS yang mengikuti diklat-diklat fungsional	-	210 orang PNS	747.674.600,00	75 orang PNS	202.617.500,00	140 orang	559.573.500,00	75 orang PNS	300.000.000,00	75 orang PNS	600.000.000,00
Pembekalan CPNSD	Jumlah CPNSD yang menerima pembekalan sebelum bertugas	-	30 orang	41.975.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Program Pendidikan Kedinasan	Persentase peserta diklat-diklat kedinasan yang lulus/mendapatkan sertifikat diklat-diklat kedinasan	100%	100%	2.136.846.200,00	100%	1.463.132.950,00	100%	860.005.000,00	100%	2.100.000.000,00	100%	730.000.000,00
Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah PNS yang mengikuti diklat-diklat teknis aparatur	245 orang PNS	245 orang PNS	980.049.100,00	210 orang PNS	731.529.500,00	210 orang PNS	654.725.000,00	40 orang PNS	240.000.000,00	80 orang PNS	480.000.000,00
Pendidikan Penjurangan Struktural	Jumlah PNS yang mengikuti diklat kepemimpinan II, III dan IV	26 orang PNS	26 orang PNS	1.072.016.600,00	39 orang PNS	731.603.450,00	-	-	61 orang PNS	1.860.000.000,00	-	-
Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas	50 orang PNS	50 orang PNS	43.770.000,00	-	-	50 orang PNS	50.000.000,00	-	-	50 orang PNS	50.000.000,00
Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti ujian Penyesuaian Ijazah sesuai jenjang pendidikannya	50 orang PNS	50 orang PNS	41.010.500,00	-	-	50 orang PNS	50.000.000,00	-	-	50 orang PNS	50.000.000,00
Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan	Jumlah dokumen analisis dampak penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang disusun	-	-	-	-	-	1 Dokumen	105.280.000,00	-	-	1 Dokumen	150.000.000,00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase kebutuhan formasi jabatan yang dapat terpenuhi	-	100%	79.852.500,00	100%	113.994.425,00	100%	286.031.250,00	100%	260.198.500,00	100%	430.000.000,00
Penyusunan Formasi Pegawai	Jumlah OPD yang telah melakukan update formasi pegawai melalui aplikasi e-Formasi	-	43 OPD	79.852.500,00	43 OPD	76.857.750,00	43 OPD	75.832.750,00	43 OPD	50.000.000,00	43 OPD	115.000.000,00
Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah peserta seleksi Calon ASN yang mengikuti seleksi dengan sistem CAT	-	-	-	-	37.136.675,00	3000 orang	210.198.500,00	3000 orang	210.198.500,00	3000 orang	315.000.000,00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rasio kasus pelanggaran disiplin terhadap jumlah pegawai	16 : 3200	14 : 3200	234.230.000,00	12 : 3200	291.140.000,00	12 : 3200	335.600.000,00	10 : 2800	335.600.000,00	7 : 2800	335.600.000,00

						Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah rekomendasi penjatuhan sanksi pelanggaran disiplin yang disusun	10 Laporan	10 Laporan	234.230.000,00	10 Laporan	291.140.000,00	10 Laporan	335.600.000,00	10 Laporan	335.600.000,00	10 Laporan	335.600.000,00
						Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi Peraturan kepegawaian dan kedisiplinan	100 orang PNS	100 orang PNS	35.600.000,00	100 orang PNS	39.950.000,00	130 orang PNS	43.690.000,00	130 orang PNS	75.000.000,00	130 orang PNS	75.000.000,00
						Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rata-rata nilai capaian kinerja aparatur	80%	80%	27.500.000,00	83%	169.900.000,00	85%	110.689.000,00	85%	100.000.000,00	85%	110.689.000,00
						Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah PNS yang masuk dalam nominasi pegawai berprestasi	-	-	27.500.000,00	-	169.900.000,00	-	110.689.000,00	1 orang/ OPD	100.000.000,00	1 orang/ OPD	110.689.000,00
						Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	Jumlah PNS yang mendapatkan reward berupa beasiswa tugas belajar	-	-	-	-	-	-	-	2 orang	250.000.000,00	2 orang	250.000.000,00
		Nilai SKM pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas layanan administrasi dan informasi kepegawaian	Rata-rata skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian	90,00	Program Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Rata-rata skor Kepuasan Masyarakat terhadap layanan administrasi kepegawaian	0,00	90,00	197.398.700,00	90,00	197.398.700,00	90,00	197.398.700,00	90,00	197.398.700,00	90,00	197.398.700,00
						Pelayanan Pemrosesan Mutasi Antar Daerah	Jumlah permohonan mutasi antar daerah yang diproses sesuai Standar Pelayanan	10 orang PNS	10 orang PNS	17.398.700,00								

					Pelayanan Pemrosesan Administrasi Purna Tugas/Pensiun PNS	Jumlah pengajuan layanan pemrosesan SK Kenaikan Pangkat pensiun PNS yang diproses sesuai SOP	70 orang PNS	70 orang PNS	50.000.000,00								
					Pelayanan Pemrosesan Kartu Kepegawaian	Jumlah pengajuan layanan pemrosesan KARIS/KARSU, NIP dan Karpeg yang diproses sesuai SOP	250 orang PNS	250 orang PNS	50.000.000,00								
					Pelayanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah pengajuan layanan pemrosesan SK Kenaikan Pangkat dan angka kredit PNS fungsional yang diproses sesuai dengan SOP	460 orang PNS	460 orang PNS	80.000.000,00								
					Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	% sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	85%	100%	360.250.000,00	70%	385.250.000,00	75%	455.893.000,00	80%	360.250.000,00	85%	370.000.000,00
					Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan Gedung Kantor yang disediakan	0	25 unit	70.000.000,00	25 unit	50.000.000,00						
					Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah paket pekerjaan pemeliharaan gedung/kantor yang dilaksanakan	0	1 paket	175.000.000,00	2 paket	200.000.000,00	3 paket	270.643.000,00	1 paket	175.000.000,00	1 paket	200.000.000,00
					Pemeliharaan Keamanan Rumah Jabatan/Dinas/Gedung Kantor	Jumlah petugas keamanan gedung diklat yang honorariumnya dibayarkan tepat waktu	5 org/bln	5 org/bln	115.250.000,00	5 org/bln	120.000.000,00						
					Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	Tingkat validitas data pegawai dalam database Sistem Informasi Kepegawaian	65%	65%	250.346.000,00	70%	244.741.000,00	75%	243.240.000,00	80%	243.240.000,00	85%	243.240.000,00
					Validasi Data Pegawai	Jumlah data pegawai dalam SIMPEG yang divalidasi	1853 Data	1853 Data	250.346.000,00	1995 Data	244.741.000,00	2138 Data	243.240.000,00	2280 Data	243.240.000,00	2423 Data	243.240.000,00
					Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah operator kepegawaian yang mendapatkan bimbingan teknis manajemen kepegawaian	100 orang PNS	100 orang PNS	33.900.000,00	100 orang PNS	37.500.000,00	100 orang PNS	39.842.500,00	-	-	130 orang PNS	60.000.000,00
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Rancangan Desain Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian yang Terealisasi	40%	40%	68.850.000,00	50%	352.518.000,00	60%	148.006.000,00	70%	150.000.000,00	80%	150.000.000,00

