

## KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia, taufiq dan hidayah-Nya Badan Kepegawaian Daerah Kota Mojokerto dapat menyusun Rencana Strategis Tahun 2014 - 2019. Penyusunan Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar kekuatan (strenght) , kelemahan (weakness), peluang (oppurtunity) 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 Daerah 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 BKD 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 Daerah 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 Daerah Kota Mojokerto untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Mojokerto, 24 Pebruari 2014  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN

**Drs. ENDRI AGUS SUBIANTO**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196408071992061001



# **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 Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) 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 RPJMD tersebut, maka RPJMD dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra - SKPD) sebagaimana ditentukan dalam pasal 15 ayat (3) UU Nomor 25 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “ Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada RPJM Daerah.

Renstra SKPD merupakan pedoman pokok rencana pelaksanaan pembangunan di daerah dalam waktu lima tahunan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Adapun isi dari Renstra-SKPD tersebut sesuai dengan pasal 7 ayat (1) UU Nomor 25 Tahun 2004 adalah Renstra SKPD memuat Visi, Misi, Strategi, Program



dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Dengan mengacu kepada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 yang merupakan penjabaran dari visi misi Walikota terpilih serta haluan bagi roda pembangunan daerah di wilayah Kota Mojokerto, disusunlah Dokumen Rencana Strategis ( Renstra ) SKPD Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014-2019. Dokumen Renstra-SKPD Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 di bidang manajemen kepegawaian. Disusunnya Dokumen Renstra-SKPD Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 akan memberikan pedoman kepada Badan Kepegawaian untuk bekerja demi mewujudkan visi dan misi Walikota Mojokerto terpilih sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah 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 No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
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. Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

9. Peraturan Pemerintah No 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
13. Permendagri No 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Batas Daerah Kota Mojokerto dengan Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur
16. 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;
17. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2006 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Propinsi Jawa Timur;
18. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencan Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025
19. Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014;
20. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Mojokerto Tahun 2005-2025;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan dokumen Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Mojokerto 2014 - 2019 disusun dengan maksud untuk memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Mojokerto sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Mojokerto.

Adapun tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2014 - 2019 ini adalah sebagai pedoman kinerja dalam mencapai target yang ditetapkan dalam RPJMD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

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 SKPD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya, Sistematika Penulisan.

#### **Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto**

Bab ini berisikan 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 SKPD 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 berisikan Tupoksi dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto.

#### **Bab IV. Visi, Misi, Tujuan, dan 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**

Dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan dan pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kota Mojokerto diperlukan adanya Standar Pelayanan Minimal dan Target Kinerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto yang memuat kondisi saat ini dengan menampilkan pencapaian kinerja dan kondisi yang diproyeksikan sebagai tujuan yang akan dicapai pada periode Tahun 2014 – 2019.

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

##### **A. Tugas Pokok Badan Kepegawaian**

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto merupakan salah satu lembaga teknis yang berperan sebagai unsur penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pengelola kepegawaian, Badan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah khususnya dibidang kepegawaian. Badan Kepegawaian berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sampai dengan Desember Tahun 2013 mengelola 3324 orang PNS. Potensi PNS yang cukup besar di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto 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. Untuk tujuan tersebut diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan system pola karier pada berbagai jenjang dengan mempertimbangkan skill, kompetensi SDM. dan Prestasi kerja, sehingga dapat diperoleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi PNS.

##### **B. Fungsi Badan Kepegawaian**

Berdasarkan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor : 29 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :



## 1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan penyusunan perencanaan dan program, urusan keuangan, kepegawaian, umum dan mengkoordinasikan secara teknis dan administratif pelaksanaan kegiatan badan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud diatas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kegiatan dan program Badan Kepegawaian;
- b. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan anggaran dan pelaporan pertanggungjawaban;
- c. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana;
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
- e. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan;
- f. Penyiapan data informasi, kepustakaan, hubungan masyarakat dan inventarisasi;
- g. Pelaksanaan koordinasi terhadap kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan badan.

## 2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi Pegawai

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan program formasi pegawai, mengelola administrasi pengadaan, pemberhentian dan mutasi pegawai serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugasnya.

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

- a. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian mengenai pengadaan dan kebutuhan pegawai;
- b. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian mengenai cuti, pengangkatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberhentian, pemberhentian sementara, pengakhiran pembantuan, mutasi dari dan ke Pemerintah Daerah;
- c. Penyusunan program mutasi jabatan struktural dan fungsional;



- d. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional;
- e. Penghitungan masa kerja pegawai;
- f. Penyelenggaraan administrasi pensiun;
- g. Penyelesaian pengurusan Nomor Induk Pegawai (NIP), Kartu Pegawai, Kartu Istri atau Kartu Suami bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto

### 3. Bidang Pengembangan dan Analisa Data Pegawai

Bidang Pengembangan dan Analisa Data Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan program formasi pegawai, peningkatan kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan dan tanda jasa, pembinaan mental dan disiplin pegawai, pendayagunaan dan pengembangan potensi pegawai, analisa dan inventarisasi data pegawai serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud diatas, Bidang Pengembangan dan Analisa Data Pegawai mempunyai fungsi :

- a. Pengumpulan dan pengolahan data pegawai sebagai bahan perencanaan kebijakan di bidang pengembangan kepegawaian;
- b. Perencanaan susunan formasi kepegawaian;
- c. Pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada pegawai yang berprestasi;
- d. Pemeliharaan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3);
- e. Pembinaan mental, disiplin pegawai serta mengembangkan potensi pegawai.

### 4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan program Pendidikan dan Pelatihan pegawai dan menyelenggarakan pelatihan, pengajaran, ujian dinas dan latihan pra jabatan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud diatas, Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan pedoman dan petunjuk teknis dibidang Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian;
- b. Penyusunan dan pengumpulan data kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Penyusunan rencana pengusulan pegawai yang akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Pemerintah Kota;
- d. Penyusunan rencana pegawai yang akan mengikuti ujian dinas untuk kenaikan pangkat;
- e. Penyusunan laporan serta daftar pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
- f. Penyusunan kebutuhan Pendidikan dan Latihan dan menginvestarisasi tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota;
- g. Penyiapan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

C. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian

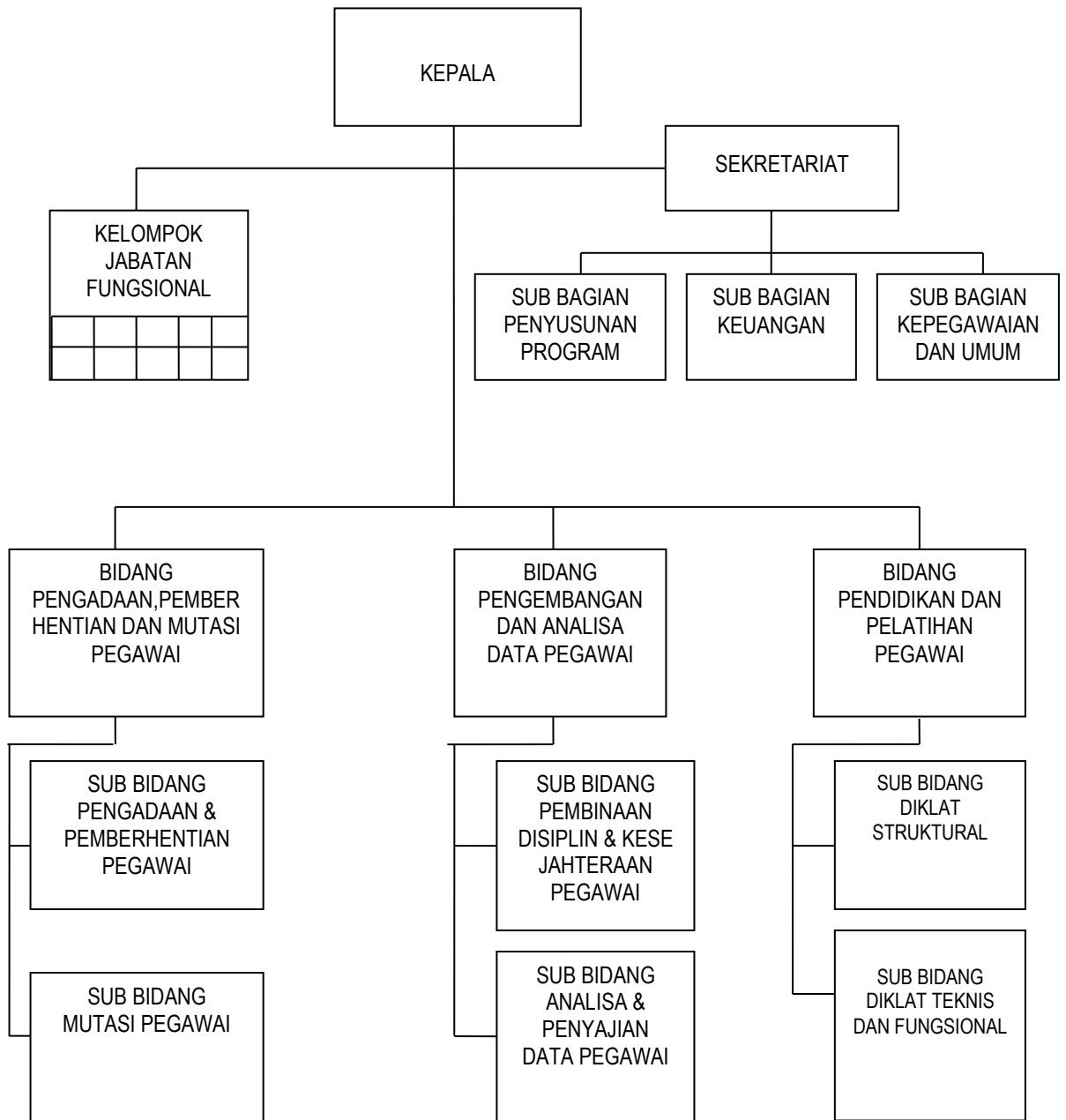
Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto memiliki Struktur Organisasi sebagai berikut:

- i. Kepala Badan Kepegawaian
- ii. Sekretariat, yang membawahi:
  - 1) Sub Bagian Penyusunan Program,
  - 2) Sub Bagian Keuangan,
  - 3) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
- iii. Bidang Pengadaan Pemberhentian & Mutasi Pegawai, membawahi:
  - 1) Sub Bidang Pengadaan & Pemberhentian Pegawai,
  - 2) Sub Bidang Mutasi Pegawai.
- iv. Bidang Pengembangan dan Analisa Data Pegawai, membawahi:
  - 1) Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan kesejahteraan Pegawai,
  - 2) Sub Bidang Analisa dan Penyajian Data Pegawai.
- v. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, membawahi:
  - 1) Sub Bidang Pendidikan & Pelatihan Struktural,
  - 2) Sub Bidang Pendidikan & Pelatihan Teknis dan Fungsional.
- vi. Kelompok jabatan fungsional

Sedangkan gambaran tentang bagan susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

Gambar

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto  
(Berdasarkan Peraturan Walikota No. 29 Tahun 2008)



## 2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto

### A. Komposisi Pegawai

Secara keseluruhan jumlah personil Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sampai dengan Januari 2014 adalah sebanyak 34 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 2014**

Kedudukan 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. Penyusunan Program	-	1	1
2.2.1 Staf Pendukung	2	-	2
2.3 Sub. Bag. Keuangan	-	1	1
2.3.1 Staf Pendukung	1	1	2
2.4 Sub. Bag. Kepegawaian dan Umum	1	-	1
2.4.1 Staf Pendukung	2	-	2
iii. Bidang			
Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi Pegawai			
3.1 Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi Pegawai	1	-	1
3.2 Kepala Sub Bidang Pengadaan & Pemberhentian pegawai	-	1	1
3.2.1 Staf Pendukung	1	1	2
3.3 Kepala Sub Bidang Mutasi	1	-	1
3.3.1 Staf Pendukung	2	1	3
iv. Bidang Pengembangan & Analisa Data			
4.1 Kepala Bidang Pengembangan & Analisa Data Pegawai	-	1	1
4.2 Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin & Kesejahteraan Pegawai	-	1	1
4.2.1 Staf Pendukung	2	-	2
4.3. Kepala Sub Bidang Analisa dan Penyajian Data Pegawai	-	1	1

4.3.1 Staf pendukung	2	-	2
v. Bidang Pendidikan & Pelatihan			
5.1 Kepala Bidang Pendidikan & Pelatihan Pegawai	1	-	1
5.2 Kepala Sub Bidang Diklat Struktural	-	1	1
5.2.1 Staf Pendukung	1	2	3
5.3 Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional		1	1
5.2.1 Staf Pendukung	1	1	2

B. Pegawai menurut status, pangkat dan golongan

Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian Kota Mojokerto berdasarkan status, pangkat dan golongan adalah sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 2.2**  
**Komposisi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Menurut Status, Pangkat Dan Golongan per Januari 2014**

Status Kepegawaian/ Pangkat	Gol. Ruang	Ka. BKD	Sekretariat	Bidang Pengadaan & Pembr. Mutasi	Bidang Pengembangan & Analisa Data	Bidang Diklat	Total
A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)							
1. Pembina Utama Muda	IV/c	1					1
2. Pembina Tk. I	IV/b		1				1
3. Pembina	IV/a				2	2	4
4. Penata Tk. I	III/d		3	1	1		5
5. Penata	III/c			2	1	1	4
6. Penata Muda Tk. I	III/b				1	1	2
7. Penata Muda	III/a		2	3	1	3	9
8. Pengatur Tk. I	II/d						
9. Pengatur	II/c		3	2	3		8
10. Pengatur Muda Tk. I	II/b						
11. Pengatur Muda	II/a						
12. Juru Tk. I	I/d						
13. Juru	I/c						
14. Juru Muda Tk. I	I/b						
15. Juru Muda	I/a						
B. Calon pegawai Negeri Sipil (CPNS)							
1 Pengatur	II/c						
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>34</b>

### C. 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

### D. 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 2.3**  
**Daftar sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah 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 3 (Tiga) Tahun Terakhir**

Sebagai Langkah awal untuk bisa menyelenggarakan pengelolaan dan pelayanan PNS Kota Mojokerto diperlukan adanya manajemen kepegawaian yang baik yaitu dengan penyusunan Program Kerja pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto secara komprehensif, yang diarahkan pada Pembinaan Kepegawaian Daerah khususnya 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 dan Mutasi Pegawai**

##### **1) Penyusunan Formasi PNS**

###### **i. Tujuan**

Tujuan ditetapkannya formasi adalah sebagai parameter dalam satuan organisasi pemerintahan mempunyai jumlah dan mutu/kualitas pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi.

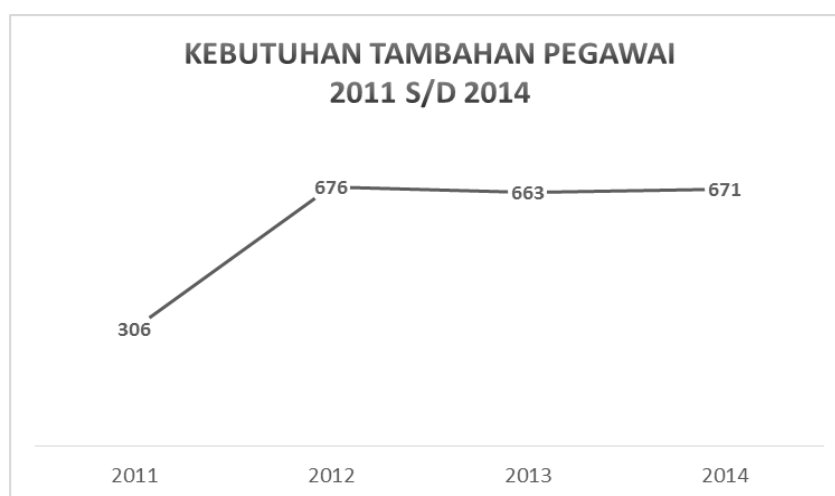
###### **ii. Penyusunan Formasi**

Pemerintah Kota Mojokerto menyusun formasi kepegawaian berdasarkan usulan kebutuhan dari masing masing SKPD dengan memperhatikan pegawai yang masuk (pegawai baru), pensiun, berhenti serta meninggal dunia, yang kemudian dengan Surat Walikota dimintakan persetujuan pada Menpan dan BKN melalui Gubernur. Namun jumlah formasi yang dialokasikan kepada Pemerintah Kota Mojokerto ini sangat bergantung kepada kebijakan pusat. Adapun formasi kebutuhan PNS Pemerintah Kota Mojokerto berdasarkan Rekapitulasi Kebutuhan PNS Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto yang terdiri dari 42 SKPD Tahun Anggaran 2011-2014 adalah sebagai berikut:



**Tabel 2.4**  
**Rekapitulasi Kebutuhan Pegawai Tahun 2011-2012**

THN	JUMLAH PEGAWAI		JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI	JUMLAH KEKURANGAN	USULAN TAMBAHAN	KET.
	PNS	NON				
		PNS				
1	2	3	4	5	6	7
2011	3.377		3.683	306	306	
2012	3.313		3.997	676	676	
2013	3.248		3.911	663	663	
2014	3.157		3.828	671	671	



2) Pengadaan CPNS

Untuk keberlangsungan suatu Organisasi Pemerintahan diperlukan adanya pengembangan SDM baik kualitas maupun kuantitas, sebagai upaya memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan adanya penambahan pegawai melalui rekrutmen CPNS yang diadakan oleh Kemendagri. Dengan kuota untuk Kota Mojokerto dari tahun 2011 – 2014 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2.5**  
**Rekapitulasi Kuota CPNS Tahun 2011-2013**

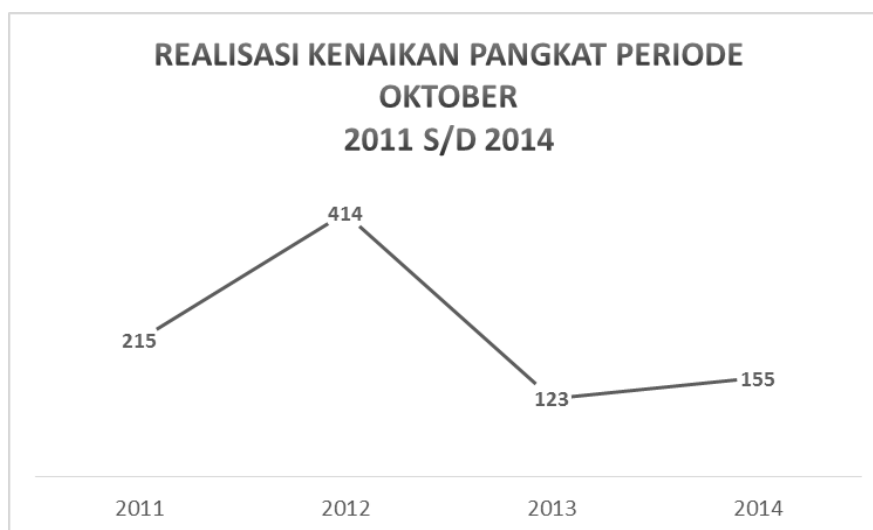
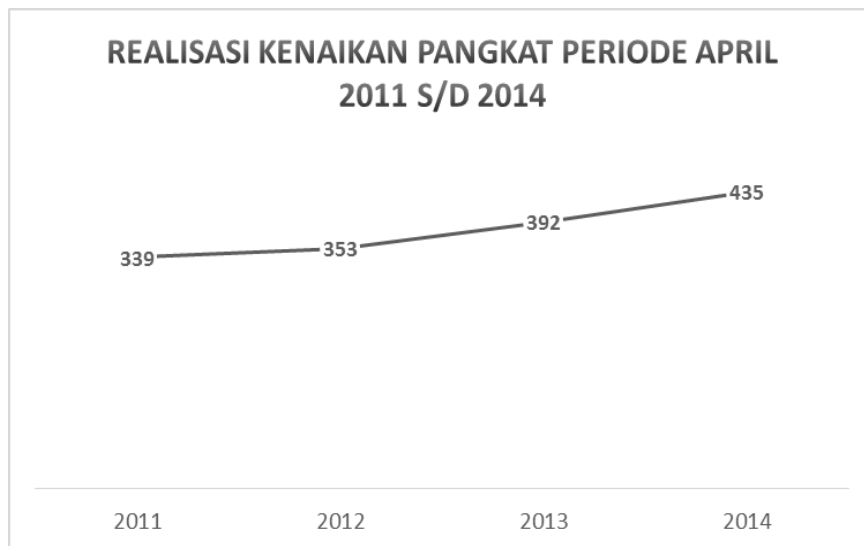
TAHUN	CPNS		JUMLAH
	TENAGA HONORER	PELAMAR	
		UMUM + FORMASI KHUSUS	
1	2	3	4
2011	-	-	
2012	-	-	
2013	41	143	184
2014	40	32	72

3) Kenaikan Pangkat PNS

Sebagai upaya memberikan Reward kepada pegawai yang telah berprestasi dan memberikan pengabdian serta loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan pemerintahan, maka kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas “prestasi kerja” dan pengabdian PNS terhadap Negara. Selain itu Kenaikan Pangkat juga dimaksudkan sebagai motivasi kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Kenaikan Pangkat merupakan “penghargaan” dan setiap penghargaan baru mempunyai nilai apabila diberikan “tepat pada orangnya” dan “tepat pada waktunya”. Untuk itu setiap atasan berkewajiban mempertimbangkan Kenaikan Pangkat bawahannya untuk dapat diberikan tepat pada waktunya.

**Tabel 2.6**  
**Realisasi Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Kota Mojoketo**  
**Tahun 2011- 2014**

No	Periode	Realisasi				Keterangan
		2011	2012	2013	2014	
1	April	339	353	392	435	
2	Oktober	215	414	123	155	



#### 4) Penempatan PNS

Salah satu usaha untuk memperluas dan meningkatkan pengalaman, wawasan serta kemampuan pegawai, maka diadakan perpindahan jabatan, tugas dan wilayah kerja bagi PNS. Namun dalam pelaksanaannya masih muncul pemahaman yang beragam terhadap kewenangan dalam hal mutasi PNS antar SKPD. Sehingga masih menggambarkan kecenderungan mengedepankan kepentingan yang sifatnya sektoral, yang akhirnya menyulitkan dalam penataan staf.

Permintaan tambahan personil oleh suatu SKPD seringkali sulit diakomodir karena dari laporan formasi dan kebutuhan pegawai yang disusun masing-masing SKPD tiap tahun selalu menunjukkan kekurangan pegawai, tidak ada yang kelebihan. Sementara usulan mutasi / pemindahan staf (yang bukan atas permintaan sendiri)

senantiasa hanya ditujukan pada staf yang memiliki latar belakang dan dedikasi kurang baik. Disamping itu sering kali mutasi yang sudah maupun yang akan dilaksanakan Pemerintah Kota Mojokerto didasarkan pada analisa atas kebutuhan dan kompetensi terhadap seorang staf ke SKPD lain menyebabkan tarik menarik antara SKPD lama dengan yang baru.

## **B. Bidang Pengembangan Pegawai**

### **1) Pemberian Penghargaan Satya Lancana Karya Satya**

Satya Lancana Karya Satya adalah tanda kehormatan yang dianugerahkan kepada Pegawai Negeri sipil ( PNS ) yang telah mengabdikan selama 10 (sepuluh ) tahun, 20 ( dua puluh ) tahun, 30 ( tiga puluh ) tahun atau lebih dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan UUD 1945, sebagai penghargaan atas jasa-jasanya terhadap negara. Namun dengan persyaratan bahwa pegawai yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan senantiasa menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan serta tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dan diusulkan untuk memperoleh Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya dari Presiden RI.

Pelaksanaan penyerahan Tanda Penghargaan Satya Lancana Karya Satya pada saat Upacara Rutin setiap tanggal 17.

### **2) Pemberian Penghargaan bagi PNS yang akan Purna Tugas / Pensiun** Berdasarkan Peraturan Walikota Mojokerto No. 188.45/ /417.102/2013 tanggal 23 Januari 2013 perihal Seleksi Penganugerahan Satya Lancana Karya Satya PNS kepada pegawai yang telah memenuhi syarat antara lain:

- Mencapai Batas Usia Pensiun ( BUP );
- Pensiun Atas Permintaan Sendiri;
- Pensiun Janda / Duda;
- Pensiun Karena Keuzuran Jasmani.

Pada tahun 2013 pemberian tali asih kepada pegawai yang pensiun diberhentikan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2012 tentang Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013.

### 3) Pembinaan Disiplin Pegawai

Sebagai upaya preventif untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin telah diterbitkan beberapa Surat Edaran yang dikirim kepada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto yang bersifat normatif maupun pemberian motivasi untuk meningkatkan disiplin.

Upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Setiap hari sebelum bekerja diadakan apel pagi dan apel siang sebelum pulang;
- b. Mengadakan upacara peringatan hari besar nasional dan keagamaan;
- c. Mengadakan inspeksi mendadak kepada SKPD di lingkup Pemerintah Kota Mojokerto. Dilaksanakan pada saat sebelum/ setelah perayaan Hari Raya Idul Fitri , Natal, Tahun Baru, hari kerja kejeput dan lain lain yang diperkirakan rawan pelanggaran;
- d. Melaksanakan Penertiban PNS yang keluar pada jam kerja di tempat-tempat umum maupun tempat perbelanjaan.

## **C. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai**

### 1) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas PNS, Badan Kepegawaian melaksanakan Diklat Teknis bagi para tenaga Teknis, dan Diklat Fungsional bagi Tenaga Fungsional maupun Penjenjangan Struktural yang terdiri dari Diklat Kepemimpinan Tk. IV untuk Pejabat Eselon IV, Diklat Kepemimpinan Tk.III bagi Pejabat Eselon III dan Diklat Kepemimpinan Tk.II bagi Pejabat Eselon II. Disamping itu Badan Kepegawaian juga melaksanakan kegiatan-kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang meliputi:

- a. Penyelenggaraan Seleksi Calon Praja IPDN;
- b. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyeduaian Ijazah.

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 2.8**  
**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
<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>5.875.723,05</b>	<b>6.240.389,30</b>	<b>5.364.202,90</b>	<b>6.840.699,35</b>	<b>6.284.035,00</b>	<b>5.308.309,49</b>	<b>6.074.940,36</b>	<b>4.779.583,83</b>	<b>6.170.758,11</b>	<b>5.718.894,85</b>	<b>90%</b>	<b>97%</b>	<b>89%</b>	<b>90%</b>	<b>91%</b>	<b>102.078,0</b>	<b>102.646,3</b>
~ 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							
<b>Total</b>	<b>5.875.723,05</b>	<b>6.240.389,30</b>	<b>5.364.202,90</b>	<b>6.840.699,35</b>	<b>6.284.035,00</b>	<b>5.308.309,49</b>	<b>6.074.940,36</b>	<b>4.779.583,83</b>	<b>6.170.758,11</b>	<b>5.718.894,85</b>							

## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian

### A. Tantangan dan Peluang

**Tantangan** yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah 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 Satuan Kerja 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 Daerah 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 pemerinttahan 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 kualitas Sumber Daya Manusia 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.

2. 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%.

3. Masalah keberadaan pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan modern dengan 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.

4. Masalah distribusi pegawai yang belum merata

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

### **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”**

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.

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 3.2**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi: <b>“Mewujudkan Kota Mojokerto sebagai service city yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”</b>				
No.	Misi dan Program	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	<p>Misi 2 : Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi</p> <p><b>Program Kepala Daerah:</b> Peningkatan Kompetensi Aparat dan menerapkan secara konsisten analisis jabatan</p>	<p>Penyelenggaraan diklat-diklat teknis, fungsional dan struktural bagi aparatur pemerintah.</p>	<p>Belum tersusunnya Dokumen Perencanaan Kebutuhan Diklat</p>	<p>Tersedianya program dan kegiatan penyelenggaraan diklat-diklat teknis, fungsional dan struktural</p>
2	<p>Misi 2 : Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi</p> <p><b>Program Kepala Daerah:</b></p> <p>1. Peningkatan pelayanan pemerintahan dalam rangka pematapan otonomi daerah dan sistem administrasi daerah</p> <p>2. Meningkatkan penataan</p>	<p>1. Penyediaan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan modern</p> <p>2. Pemenuhan kebutuhan</p>	<p>1. Belum tersedianya sistem pelayanan kepegawaian online</p> <p>2. Masih kurangnya</p>	<p>1. Tersedianya aplikasi manajemen kepegawaian “SIMPEG” offline yang menjadi dasar bagi pembangunan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi</p> <p>2. Melaksanakan rotasi, mutasi</p>

**Tabel 3.2**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi: <b>“Mewujudkan Kota Mojokerto sebagai service city yang maju, sehat, cerdas, sejahtera dan bermoral”</b>				
	lembaga yang efektif dan efisien	PNS baru yang berkualitas untuk mengganti PNS yang pensiun	jumlah Kuota penerimaan CPNSD yang ditetapkan oleh pemerintah pusat	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 Daerah 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 Kementrian 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 SKPD Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Berdasarkan Renstra Kementrian/Lembaga disajikan berikut:

**Visi : Mewujudkan Aparatur Negara yang Bersih, Kompeten dan Melayani**

Sedangkan misi Kementrian 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. Kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah perlu ditingkatkan dengan penyelenggaraan berbagai macam diklat teknis, fungsional dan struktural;
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.

Sebagai Unit Organisasi yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Manajemen PNS dan peningkatan Sumber Daya Manusia dan dengan tujuan untuk mendukung terwujudnya visi Pemerintah Kota Mojokerto, maka ditetapkan visi Badan Kepegawaian sebagai berikut :

**Visi :**

***“MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO YANG BERKUALITAS DAN PROFESIONAL”***

Visi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto tersebut diterjemahkan ke dalam misi sebagai pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dengan rumusan sebagai berikut:

**Misi :**

***“Menuju Badan Kepegawaian sebagai Penyelenggara Manajemen Kepegawaian dan Penyedia Layanan Kepegawaian yang Berkualitas”***

Dengan misi tersebut, Badan Kepegawaian senantiasa berusaha untuk meningkatkan pelayanan di bidang manajemen kepegawaian sesuai tugas pokok



dan fungsinya. Demi mencapai cita-cita utama untuk mewujudkan aparatur Pemerintah Kota Mojokerto yang berkualitas dan profesional.

#### **4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD**

Berdasarkan pada Misi Badan Kepegawaian tersebut diatas, serta dengan berpedoman pada sasaran, strategi dan kebijakan Kepala Daerah yang tertuang dalam Dokumen RPJMD Kota Mojokerto tahun 2014-2019, maka dirumuskan tujuan, sasaran serta indikator kinerja yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian Kota Mojokerto untuk jangka waktu 5 tahun ke depan yang meliputi:

##### **A. Tujuan Strategis**

Berdasarkan penjabaran visi-misi serta berpedoman pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, maka dirumuskan tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian sebagai berikut:

1. Mewujudkan penataan aparatur yang baik dengan mengutamakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah;  
Badan Kepegawaian ingin mewujudkan pengelolaan kepegawaian yang baik sesuai dengan porsi dan kebutuhan organisasi. Serta senantiasa berusaha untuk mewujudkan peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah. Peningkatan kualitas SDM ditandai dengan meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial aparatur serta peningkatan kedisiplinan pegawai.
2. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian;  
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.

## 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:

1. Terwujudnya penataan dan pengelolaan aparatur yang baik sesuai dengan porsi dan kebutuhan;
2. Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial aparatur
3. Meningkatnya kedisiplinan aparatur;
4. Meningkatnya kualitas layanan informasi kepegawaian;
5. Terwujudnya layanan administrasi kepegawaian yang handal;

Secara garis besar hubungan antara misi, tujuan, dan sasaran strategis Badan Kepegawaian digambarkan pada tabel berikut:

### Hubungan antara Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian

<b>MISI</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>
<b><i>Menuju Badan Kepegawaian sebagai Penyelenggara Manajemen Kepegawaian dan Penyedia Layanan Kepegawaian yang Berkualitas</i></b>	Menyelenggarakan manajemen aparatur yang menitikberatkan kepada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah	1. Terwujudnya manajemen aparatur yang baik dengan mengutamakan peningkatan kompetensi dan profesionalitas  2. Meningkatnya kedisiplinan aparatur pemerintah
	Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas layanan administrasi dan informasi kepegawaian

### 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 4.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**  
**BADAN KEPEGAWAIAN**

**VISI** : **MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO YANG BERKUALITAS DAN PROFESIONAL**

**MISI** : **Menuju Badan Kepegawaian sebagai Penyedia Layanan Kepegawaian yang Berkualitas**

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Menyelenggarakan manajemen aparatur yang menitikberatkan kepada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah	1 Terwujudnya manajemen aparatur yang baik dengan mengutamakan peningkatan kompetensi dan profesionalitas	1 Melakukan promosi, dan rotasi berdasarkan hasil penilaian/pengujian kemampuan dan kompetensi jabatan	1 Sistem promosi dan penempatan pegawai diselenggarakan dengan berdasarkan pada pengukuran kompetensi dan kemampuan aparatur
		2 Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur	2 Menyusun perencanaan dan analisis kebutuhan pegawai yang efektif dan efisien  1 Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan struktural yang berkualitas  2 Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis serta fungsional sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan

Meningkatkan kualitas layanan informasi dan administrasi kepegawaian	2	Meningkatnya kedisiplinan aparatur	1	Melakukan pembinaan dan penegakan disiplin kepada aparatur	3	Memberikan kesempatan dan fasilitas kepada aparatur pemerintah untuk mengembangkan jenjang akademisnya
	1	Meningkatnya kualitas layanan informasi dan administrasi kepegawaian	1	Menyelenggarakan pelayanan informasi kepegawaian dengan memanfaatkan sumber daya teknologi informasi	1	Melakukan pengukuran indikator kedisiplinan pegawai
			2	Menyelenggarakan Pelayanan kepegawaian yang terintegrasi	2	Melakukan monitoring dan pembinaan disiplin pegawai
			3	Melakukan pengukuran indeks kepuasan masyarakat	1	Meningkatkan validitas data pegawai
					2	Menyelenggarakan sistem informasi kepegawaian secara online
						Menyelenggarakan Pelayanan administrasi kepegawaian melalui sebuah aplikasi layanan kepegawaian yang terintegrasi
						Menyelenggarakan survey pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan administrasi kepegawaian

#### 4.4 Keterkaitan antara Tujuan, Sasaran Badan Kepegawaian dengan Sasaran dan Strategi Kebijakan Kepala Daerah Kota Mojokerto

Sesuai dengan dokumen RPJMD Kota Mojokerto Tahun 2014-2019, Badan Kepegawaian mengemban misi ke dua Bapak Walikota Mojokerto yakni **menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi**. Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian disusun dengan mengacu kepada Sasaran dan Strategi Pembangunan yang dicanangkan oleh Walikota Mojokerto. Hubungan tersebut digambarkan sebagai berikut:

KEPALA DAERAH			
<u>MISI 2</u>	MENYEDIKAN PRODUK, JASA DAN LAYANAN YANG MAJU DAN BERDAYA SAING TINGGI		
<u>TUJUAN 6</u>	PENGUASAAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI CANGGIH DALAM PENYELENGGARAAN LAYANANNYA	<b><u>BADAN KEPEGAWAIAN</u></b> MISI : Menuju Badan Kepegawaian sebagai Penyedia Layanan Kepegawaian yang Berkualitas	
<u>SASARAN 2</u>	PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (APARATUR)	<u>TUJUAN 1</u>	Mewujudkan penataan aparatur yang baik dengan mengutamakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah
<u>STRATEGI</u>	PENINGKATAN KOMPETENSI APARAT DAN MENERAPKAN SECARA KONSISTEN ANALISIS JABATAN	<u>SASARAN 1</u>	Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial aparatur
		<u>SASARAN 2</u>	Meningkatnya kedisiplinan aparatur
		<u>SASARAN 3</u>	Terwujudnya penataan dan pengelolaan aparatur yang baik sesuai dengan porsi dan kebutuhan

Dari dokumen RPJMD Kota Mojokerto Tahun 2014-2019 dapat diketahui bahwa salah satu sasaran pembangunan jangka menengah yang dicanangkan oleh Kepala Daerah Kota Mojokerto adalah Pengembangan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia (Aparatur). Hal ini sejalan dengan tujuan strategis yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian yakni **Meningkatkan kualitas SDM aparatur**. Badan Kepegawaian berusaha untuk melaksanakan strategi Kepala Daerah yakni Meningkatkan

Kompetensi Aparat dan Menerapkan secara Konsisten Analisis Jabatan. Peningkatan kompetensi aparatur dilaksanakan dengan menyelenggarakan diklat-diklat teknis, struktural maupun fungsional dengan sasaran untuk meningkatkan kemampuan teknis serta manajerial aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Disamping itu Badan Kepegawaian juga bertanggungjawab untuk meningkatkan disiplin aparatur melalui kegiatan-kegiatan sosialisasi dan penyuluhan kedisiplinan aparatur, serta pelaksanaan pembinaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

<u>KEPALA DAERAH</u>			
<u>MISI 2</u>	MENYEDIAKAN PRODUK, JASA DAN LAYANAN YANG MAJU DAN BERDAYA SAING TINGGI		
<u>TUJUAN 1</u>	PEMERINTAH DAN JASA LAYANANNYA DISELENGGARAKAN DENGAN AMANAH, BERSIH DAN BAIK (CLEAN AND GOOD GOVERNANCE)	<u>BADAN KEPEGAWAIAN</u> MISI : Menuju Badan Kepegawaian sebagai Penyedia Layanan Kepegawaian yang Berkualitas	
<u>SASARAN 5</u>	MENATA KELEMBAGAAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN, MENINGKATKAN PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN, SARANA DAN PRASARANA APARATUR SERTA MENINGKATKAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	<u>TUJUAN 2</u>	Meningkatkan kualitas layanan informasi dan administrasi kepegawaian
<u>STRATEGI</u>	PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAGEMEN PERKANTORAN DAN KEUANGAN	<u>SASARAN 1</u>	Meningkatnya kualitas layanan informasi kepegawaian
		<u>SASARAN 2</u>	Terwujudnya layanan administrasi kepegawaian yang handal

Badan Kepegawaian berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, melalui pemanfaatan sumber daya teknologi informasi yang ada. Hal ini sejalan dengan strategi pembangunan Kepala Daerah yakni strategi Kepala Daerah Kota Mojokerto yakni Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Perkantoran. Peningkatan kualitas layanan informasi dan administrasi kepegawaian dilaksanakan melalui membangun sistem informasi kepegawaian online, melaksanakan layanan administrasi

kepegawaian yang terintegrasi melalui sebuah sistem administrasi pegawai dengan basis paperless, serta meningkatkan validitas data pegawai.



**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:

<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>
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
<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>
Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
Pengadaan Komputer dan Kelengkapannya
Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
Pemeliharaan Keamanan Rumah Jabatan/Dinas/Gedung Kantor
<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur.</b>
Pengadaan Mesin/Kartu Absensi
Pengadaan Seragam Batik Tradisional
<b>Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS</b>
Pemindahan Tugas PNS
Pemrosesan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai
Validasi Data Pegawai
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>
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
<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.</b>
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun
Penyusunan LAKIP
<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>
Pendidikan dan Pelatihan Teknis
Pendidikan Penjenjangan Struktural
Penyelenggaraan Ujian Dinas
Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah
<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>
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
<b>Program Pengembangan Data/Informasi</b>
Penyusunan Profil Daerah
<b>Program Perencanaan Pembangunan Daerah</b>
Penyusunan Dokumen Rencana Kerja (Renja) dan RKA SKPD

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

**6.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian**

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto mengacu pada tujuan, sasaran Kepala Daerah yang tertuang dalam Dokumen RPJMD, serta berpedoman pada tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian. Disusunlah Indikator Kinerja yang menjadi ukuran ketercapaian sasaran Badan Kepegawaian akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase aparatur yang kompeten di bidang tugasnya;
2. Persentase pegawai yang tidak melanggar disiplin pegawai
3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Informasi dan Administrasi Kepegawaian;

**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 6.1**  
**Target Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto**  
**Tahun 2015-2019**

NO	INDIKATOR KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN SASARAN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD
			2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase aparatur yang kompeten di bidang tugasnya	94%	95%	98%	99%	100%	100%	100%
2	Persentase pegawai yang tidak melanggar disiplin pegawai.	99,79%	99,82%	99,85%	99,87%	99,90%	99,93%	99,93%
3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Informasi dan Administrasi Kepegawaian	-	75%	85%	90%	95%	99%	99%

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

Penyusunan 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 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, 24 Pebruari 2014  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN

**Drs. ENDRI AGUS SUBIANTO**

Pembina Utama Muda  
NIP. 196408071992061001

