



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 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 diuraikan 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 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Manajemen aparatur (PNS dan PPPK) 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 diselenggarakan pada seluruh aspek manajemen kepegawaian, 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 aparatur. Gambaran secara detail tentang aspek manajemen PNS yang dilaksanakan dengan berdasarkan sistem merit sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah sebagaimana skema berikut.



REFORMASI 10 ASPEK MANAJEMEN ASN

- 1 PENETAPAN KEBUTUHAN**
 - Menggunakan ANJAB dan ABK
 - Penyusunan kebutuhan untuk 5 Tahun
 - e-formation
- 2 PENGADAAN**
 - Sistem registrasi *On-line* dlm penerimaan ASN
 - Seleksi menggunakan CAT
- 3 PENGEMBANGAN**
 - Berdasarkan kualifikasi, kinerja dan kompetensi
 - Perencanaan suksesi dan *talent pool*
 - Seleksi yang objektif untuk menduduki jabatan (*open recruitment* untuk JPT)
 - Diklat merupakan hak
- 4 PENILAIAN KINERJA**
 - Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (target vs realisasi)
 - Penilaian 360° (diri sendiri, atasan langsung, teman sekerja, bawahan)
- 5 DISIPLIN**

Penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai ASN untuk melindungi kepentingan negara dan masyarakat
- 6 PENGHARGAAN**

Diberikan berdasarkan pencapaian kinerja
- 7 PEMBERHENTIAN**

Pemberhentian karena tidak mencapai kinerja
- 8 PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN**
 - Berdasarkan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan
 - Tunjangan berbasis kinerja individu setiap tahun
 - Tingkat kemahalan sesuai indeks wilayah
- 9 JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA**

Perbaiki sistem pembayaran dari sistem *pay as you go* menjadi semangatnya *fully funded* (dana pensiun)
- 10 PERLINDUNGAN**
 - Memberikan perlindungan tambahan diatas Sistem Jaminan Sosial Nasional (perlindungan dasar)
 - Bantuan HK

Sesuai dengan 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. Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut, manajemen aparatur merupakan core business Badan Kepegawaian. Sehingga untuk mendukung pelaksanaan core businessnya, serta mendukung visi-misi Walikota Mojokerto terpilih tahun 2019-2023, seluruh aspek pada business process dituangkan dalam dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian Tahun 2019-2023.



1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto tahun 2019-2023 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 Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 mengatur tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata



- Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Batas Daerah Kota Mojokerto dengan Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur;
 13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2006 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur;
 14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencan Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025;
 15. Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019;
 16. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Mojokerto Tahun 2005-2025;
 17. Peraturan Daerah Kota Mojokerto No 04 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Mojokerto 2012-2032
 18. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 Pembentukan Perangkat Daerah Kota Mojokerto;
 19. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Mojokerto Tahun 2019-2024;
 20. Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 21. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Mojokerto Tahun 2005-2025;



22. 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

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Kota Mojokerto 2019-2023 disusun dengan maksud untuk menselaraskan arah dan mensinergikan RENSTRA Badan Kepegawaian dengan RPJMD Pemerintah Kota Mojokerto serta peraturan perundang-undangan terkait manajemen aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2019-2023 ini adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama pada urusan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya selama periode Tahun 2019-2023;
2. Menetapkan program dan kegiatan yang bersifat indikatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto tahun 2019-2023;
3. Menetapkan indikator kinerja beserta target yang akan dicapai dalam urusan kepegawaian selama periode Tahun 2019-2023;
4. Memberikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Kota Mojokerto yang dilaksanakan setiap tahun;
5. Mewujudkan sinergitas antar unit kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dan pemangku kepentingan lainnya tentang program dan kegiatan Tahun 2019-2023;
6. Memberikan acuan dalam pengendalian dan evaluasi rencana kerja Badan Kepegawaian Kota Mojokerto baik tahunan maupun lima tahunan.



1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategi Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2019-2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini menguraikan tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi perangkat daerah, sumber daya perangkat daerah, kinerja pelayanan perangkat daerah serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan perangkat daerah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini menguraikan tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah, telaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra K/L dan renstra Provinsi, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini mengemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kerjanya.



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menguraikan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menguraikan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Berisikan uraian penutup berupa catatan penting yang perlu mendapatkan perhatian, kaidah-kaidah pelaksanaan, dan rencana tindak lanjut.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN KOTA MOJOKERTO

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 aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. 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 akhir Bulan Desember Tahun 2017 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto adalah sebanyak 2.635 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 kepustakaan;
- 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

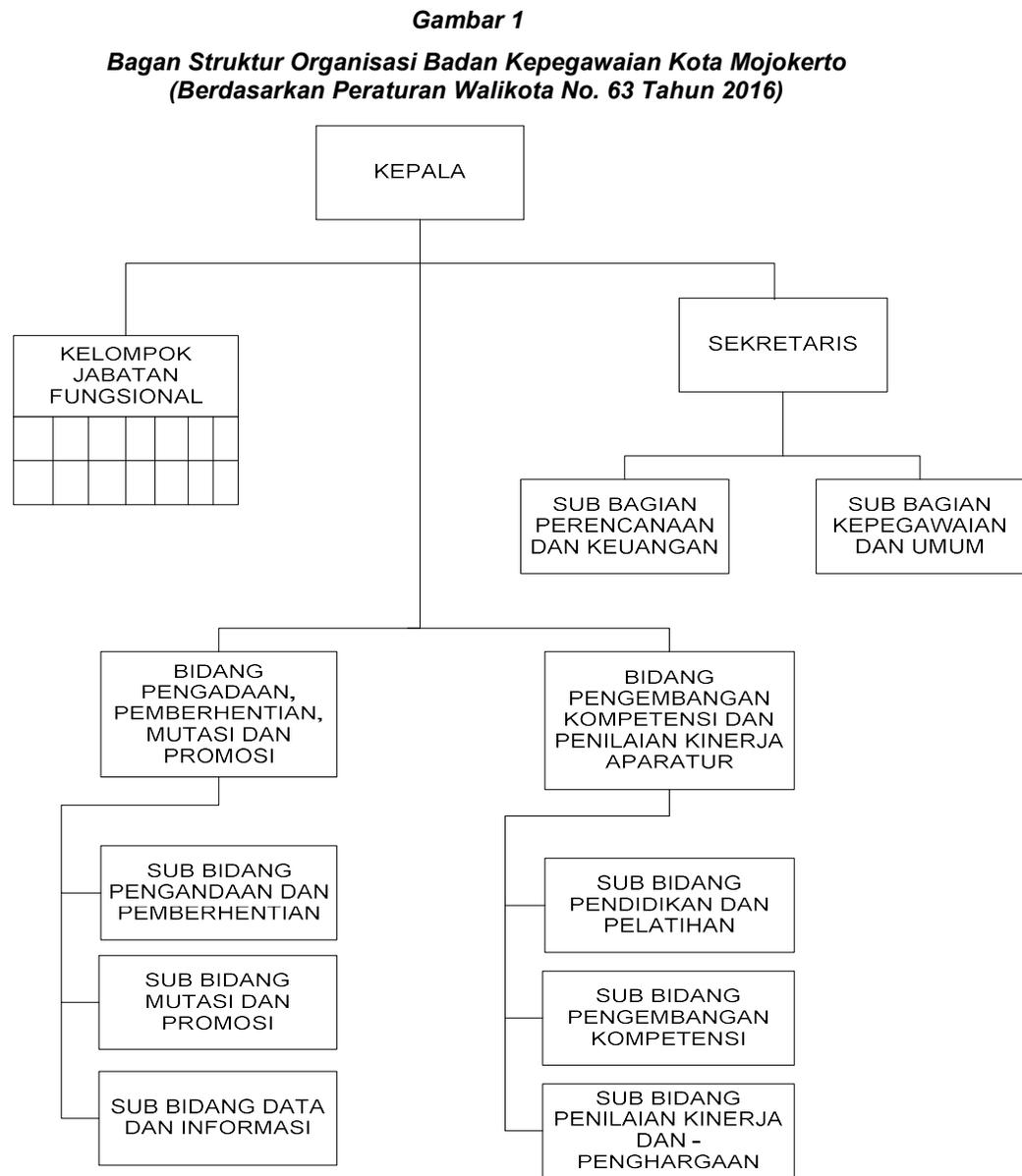
Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto memiliki Struktur Organisasi sebagai berikut:

- 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 :





2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Kota Mojokerto

A. Komposisi Pegawai

Secara keseluruhan jumlah personil Badan Kepegawaian Kota Mojokerto sampai dengan akhir Desember 2018 adalah sebanyak 33 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
Akhir Desember 2018*

Jabatan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4
1. Badan Kepegawaian			
1.1 Kepala Badan Kepegawaian	1	-	1
2. 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 Kegiatan dan Anggaran	2	-	2
2.2.3 Pengolah Data Pengelolaan Keuangan	1	-	1
2.3 Sub. Bag. Kepegawaian dan Umum	1	-	1
2.4.1 Pengelola kepegawaian	-	1	1
2.4.2 Pengadministrasi Umum	1	-	1
2.4.3 Pengelola Sarana dan Prasarana	1	-	1
2.4.1 Petugas Keamanan	1	-	1
3. 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
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 manajemen kepegawaian	1	-	1
3.3.2 Pengelola Kepegawaian	1	-	1



4. 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 Golongan dan Pangkat

Mengacu pada data pegawai dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), jumlah pegawai menurut golongan dan pangkat pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

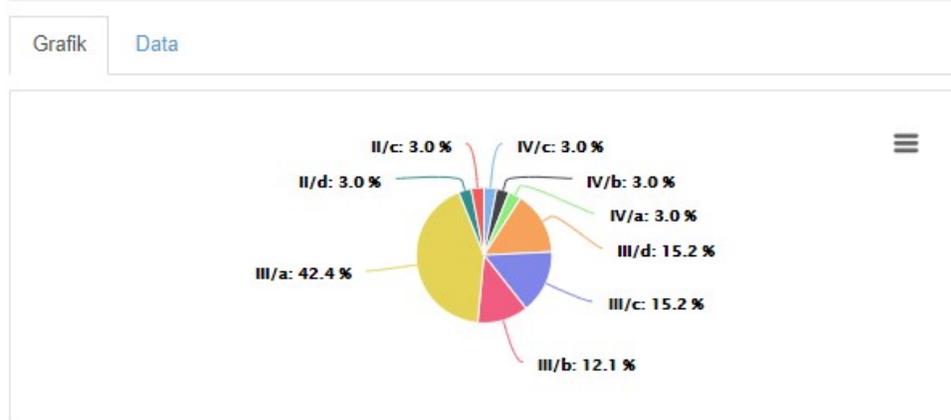
DATA PEGAWAI MENURUT GOLONGAN

Grafik		Data	
Golongan	Jumlah	Golongan	Jumlah
IV/c	1 Orang	III/c	5 Orang
IV/b	1 Orang	III/b	4 Orang
IV/a	1 Orang	III/a	14 Orang
III/d	5 Orang	II/d	1 Orang
		II/c	1 Orang
		Jumlah	33 Orang

Tabel 2.2
Data Pegawai menurut Golongan
pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Akhir Desember 2018



DATA PEGAWAI MENURUT GOLONGAN



pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Akhir Desember 2018

B. Pegawai Menurut Strata Pendidikan

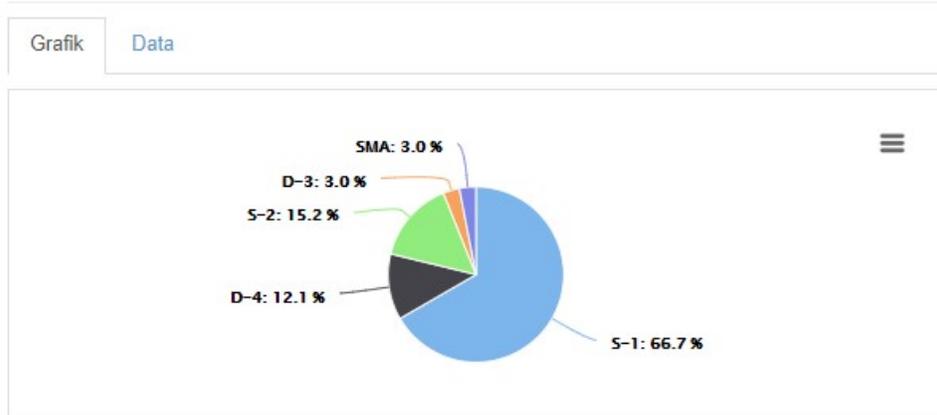
Mengacu pada data pegawai dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), jumlah pegawai menurut strata pendidikan pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

DATA PEGAWAI MENURUT PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Pendidikan	Jumlah
S-1	22 Orang	S-2	5 Orang
D-4	4 Orang	D-3	1 Orang
		SMA	1 Orang
		Jumlah	33 Orang

Tabel 2.3
Data Pegawai menurut Pendidikan
pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Akhir Desember 2018

DATA PEGAWAI MENURUT PENDIDIKAN



Gambar 2.2
Grafik Data Pegawai menurut Pendidikan
pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Akhir Desember 2018

C. Sumber Daya Sarana dan prasarana Penunjang Kegiatan Pelayan 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 2.4
Daftar sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Kondisi Desember 2018

No	Nama/ jenis barang	Kondisi sekarang Tahun 2018			Ket.
		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 Mojokerto	
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 (sampai dengan 2018)

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

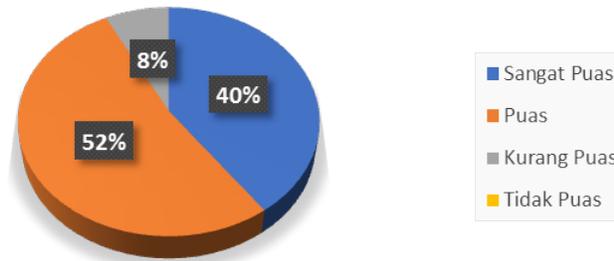
1) Layanan Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS

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

Tabel 2.5
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 2.3
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 beberapa aplikasi kepegawaian yang meliputi :

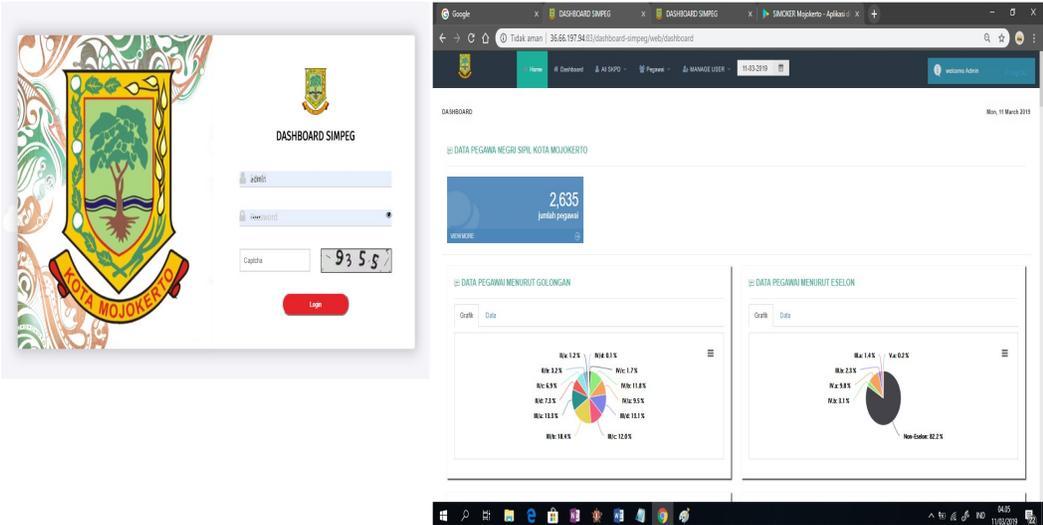


A. Sistem Informasi Kepegawaian Mobile Terintegrasi (SIMOKER).

Gambar 2.4
SIMOKER Mojokerto on Google Playstore



Dashboard SIMPEG





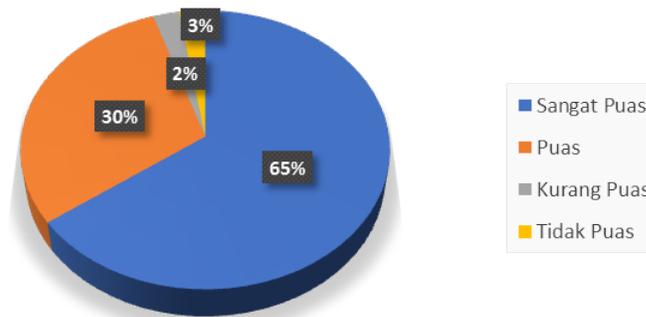
3) Layanan Pemrosesan Angka Kredit

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**.

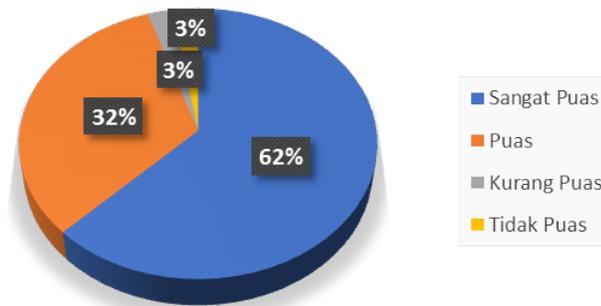
4) Layanan Pemrosesan Kartu Isteri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU)

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**.

E. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur

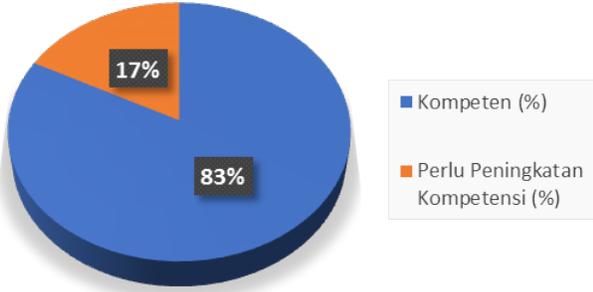
1) Uji Kompetensi Aparatur

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)

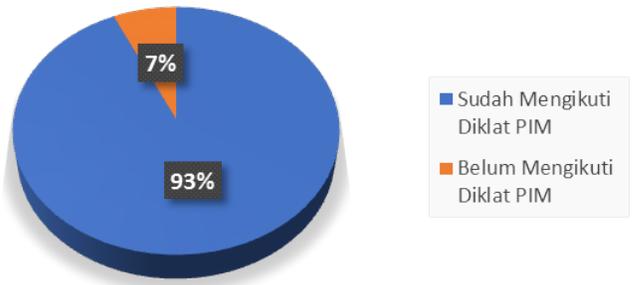
Variabel pengukuran kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto pada laporan kinerja ini adalah pada level pejabat eselon IV dan V, sehingga variabel yang digunakan dalam pengukuran cakupan diklat kepemimpinan adalah Diklat PIM untuk pejabat eselon IV dan V. Berdasarkan data pada Sistem Informasi Pegawai, sampai dengan 31 Desember 2018 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 2018

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 2018



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 sampai dengan Tahun 2018

Hasil pemrosesan penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin PNS sampai dengan Tahun 2018 dapat disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.8
Hasil pemrosesan penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin PNS Tahun 2018

JENIS HUKUMAN DISIPLIN		TAHUN						TOTAL
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	
A	RINGAN							
1	Teguran Lisan	2	-	-	-	2	1	5
2	Teguran Tertulis	-	-	-	2	1	-	3
3	Penyampaian Tidak Puas Secara Tertulis	-	-	-	-	1	2	3
	Jml. Hukuman Disiplin Ringan							11
B	SEDANG							
1	Penundaan kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun	-	2	-	-	1	-	3
2	Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun	-	-	-	-	-	-	-
3	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	1	-	-	-	-	-	1
	Jml. Hukuman Disiplin Sedang							4
C	BERAT							
1	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	1	1	-	2	-	1	5
2	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	-	-	-	1	-	-	1
3	Pembebasan dari Jabatan	-	-	-	1	1	1	3
4	Pemberhentian Dengan Hormat tidak Atas Permintaan Sendiri	-	-	-	-	-	-	-
5	Pemberhentian Tidak Dengan	1	-	1	1	1	1	5



	Hormat							
	Jumlah Hukuman Disiplin Berat							14
	Jumlah	5	3	1	7	7	6	-
	TOTAL PERTAHUN							29

- **Pelanggaran Disiplin Ringan**

Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin ringan sampai dengan Tahun 2018 adalah sebanyak 11 orang. Penjatuhan sanksi pelanggaran disiplin ringan berupa pemberian teguran secara lisan, tertulis kepada PNS dan pernyataan tidak puas kepada PNS yang bersangkutan.

- **Pelanggaran Disiplin Sedang**

Sampai dengan Tahun 2018 jumlah PNS yang dijatuhi hukuman pelanggaran disiplin tingkat sedang adalah sebanyak 4 orang.

- **Pelanggaran Disiplin Berat**

Jumlah PNS yang mendapatkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin berat sampai dengan Tahun 2018 adalah sebanyak 14 orang. Penjatuhan sanksi pelanggaran disiplin berat ini berupa pembebasan dari jabatan struktural dan pemberhentian tidak dengan hormat dan lain sebagainya.

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun periode tahun 2014-2018, 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 T-C 23 dan T-C 24 (terlampir).



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN KOTA MOJOKERTO

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto merupakan 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 pemerintahan 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 :



**Tabel 3.1
Tabel Identifikasi Masalah dan Isu Strategis Badan Kepegawaian**

No	Data	Capaian Kinerja						Rumusan Masalah
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3						4
1	Rata - Rata Lama Pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	60 -70 JP	60 -70 JP	60 -70 JP	60 -70 JP	60 -70 JP	60 -70 JP	Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur
2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5,18%	5,35%	7,82%	12,67%	9,41%	2,87%	
3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0%	7,43%	1,80%	5,78%	0%	13,10%	
4	Jumlah Jabatan - Jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	20	26	28	28	29	24	Penempatan ASN belum seluruhnya berdasarkan hasil uji kompetensi karena belum semua mengikuti uji kompetensi
5	Jumlah Jabatan administrasi pada instansi pemerintah	96	97	104	112	105	99	Formasi kebutuhan akan jabatan fungsional dan administrasi yang belum seluruhnya terpenuhi
6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	1566	1683	1683	1342	1333	1279	

Dari tabel diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis Badan kepegawaian antara lain :

1. Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur.
Rencana Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan belum disusun berdasarkan pada analisa kesenjangan (gap) kompetensi. Sehingga diklat-diklat diselenggarakan atas dasar permintaan dan usulan dari Perangkat Daerah yang lain.
2. Penempatan ASN belum seluruhnya berdasarkan hasil uji kompetensi karena belum semua mengikuti uji kompetensi.
Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan baik manajerial, teknis maupun sosial kultural menyebabkan penataan aparatur belum seluruhnya didasarkan pada hasil penilaian kompetensi.



Hanya penempatan posisi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah didasarkan pada hasil assessment maupun uji kompetensi.

3. Formasi kebutuhan akan jabatan fungsional dan administrasi yang belum seluruhnya terpenuhi.

Kebutuhan aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto dipenuhi dengan metode pengadaan CPNS.

Identifikasi mengenai pemetaan permasalahan untuk menentukan prioritas dan sasaran pembangunan Daerah secara keseluruhan disajikan dalam tabel T-B 35 berikut :

Tabel T-B 35
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No	Pokok Masalah	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum optimalnya kualifikasi dan kompetensi jabatan aparatur	Penempatan ASN belum seluruhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan	Penempatan ASN masih didasarkan pada DUK dan faktor-faktor subyektif, belum didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dan kinerja yang obyektif
		Kebutuhan ASN belum sepenuhnya terpenuhi	Jumlah formasi pengadaan PNS masih lebih kecil dari jumlah kebutuhan formasi
		Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur	Rencana penyelenggaraan diklat belum didasarkan pada data analisa gap kompetensi
2.	Belum Optimalnya Kinerja dan Disiplin Aparatur	jumlah pelanggaran disiplin masih menunjukkan pergerakan yang fluktuatif tiap tahun	sanksi disiplin yang dijatuhkan belum memberikan efek jera
		Data kehadiran masih belum menjamin kondisi kinerja aparatur	Belum terlaksananya monitoring dan evaluasi data kehadiran secara berkala
		Kualitas data kinerja aparatur masih rendah	Belum terdapat system dokumentasi dan penilaian kinerja individu yang berkualitas
3.	Belum Optimalnya Kualitas Layanan Kepegawaian	Layanan Kepegawaian yang belum terintegrasi dan berbasis IT	Sistem-sistem manajemen dan pelayanan kepegawaian masih belum terintegrasi secara otomatis



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
<i>Service city</i> 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
<i>Service city</i> 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 3.2
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 administrasi daerah 5. Meningkatkan penataan lembaga yang efektif dan efisien	1. Penyediaan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan modern 2. Pemenuhan kebutuhan PNS baru yang berkualitas untuk mengganti PNS yang pensiun	1. Belum tersedianya sistem pelayanan kepegawaian online 2. Masih kurangnya jumlah Kuota penerimaan CPNSD yang ditetapkan oleh pemerintah pusat	1. Tersedianya aplikasi manajemen kepegawaian "SIMPEG" offline yang menjadi dasar bagi pembangunan sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi 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;



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

Berdasarkan pada Misi Badan Kepegawaian yang telah disebutkan sebelumnya, 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 adalah ***“Terwujudnya birokrasi yang mempunyai pelayanan publik berkualitas”***.

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. Meningkatkan Kualitas Penataan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi
2. Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur
3. Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerja disajikan dalam tabel berikut :



Tabel T-C 25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

No	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET TAHUN 2019	TARGET TAHUN 2020	TARGET TAHUN 2021	TARGET TAHUN 2022	TARGET TAHUN 2023
1.	Terwujudnya birokrasi yang mempunyai pelayanan publik berkualitas	Indeks Profesionalitas Pegawai	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan PNS sesuai Kompetensi	45%	47%	50%	53%	55%
			Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur	Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	12 Kasus	12 Kasus	10 Kasus	8 Kasus	6 Kasus
				Persentase ASN memiliki Nilai Kinerja BAIK	75%	78%	80%	80%	80%
			Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	SKM Layanan Kepegawaian	78	75	75	75	75



**BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian disusun dengan berpedoman pada Tujuan serta Sasaran Jangka Mengah yang telah ditetapkan. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2019 -2023 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel T-C 26
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKD**

No	MISI KE III	TUPOKSI	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET					STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
							2019	2020	2021	2022	2023		
1.	Mewujudkan Pemerintah Daerah yang Efektif, Demokratis, Bersih, Profesional dan Adil dalam melayani Masyarakat	Kepegawaian merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian	Terwujudnya birokrasi yang mempunyai pelayanan publik berkualitas	Indeks Profesionalitas Pegawai	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan PNS sesuai Kompetensi	45%	47%	50%	53%	55%	Penyelenggaraan Manajemen ASN dengan Sistem Merit	Penyusunan Formasi Kebutuhan dan Rekrutmen
					Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur	Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	12 Kasus	10 Kasus	8 Kasus	6 Kasus	6 Kasus		Mutasi, rotasi dan Promosi Aparatur berdasarkan Hasil Pemetaan Kompetensi
						Persentase ASN memiliki Nilai Kinerja BAIK	75%	78%	80%	80%	80%		Monitoring dan evaluasi data kehadiran
													Pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan
			Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Skor SKM Layanan Kepegawaian	78	75	75	75	75	Inovasi Layanan Kepegawaian	Layanan Kepegawaian berbasis IT		



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Rencana Program Badan Kepegawaian

Badan Kepegawaian Kota Mojokerto Tahun 2020 s/d 2023 mendatang telah mencanangkan beberapa program yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi Badan Kepegawaian yaitu antara lain :

- a. Program Pelayanan Kesekretariatan
- b. Program Penyelenggaraan Penataan Aparatur
- c. Program Pengembangan, Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Aparatur

6.2 Rencana Kegiatan Badan Kepegawaian

Dari program-program tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu Tahun 2020 s/d 2023 yang meliputi :

- a. Pelayanan Administrasi Perkantoran
- b. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- c. Pengelolaan Administrasi Keuangan
- d. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan
- e. Kegiatan Penyajian dan Pengolahan Data Kepegawaian
- f. Kegiatan Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur
- g. Kegiatan Seleksi JPT Pratama Secara Terbuka
- h. Kegiatan Pelaksanaan Mutasi, Rotasi dan Promosi Aparatur berdasarkan Hasil Pemetaan Kompetensi
- i. Kegiatan Layanan Administrasi Kepegawaian
- j. Kegiatan Seleksi CPNS
- k. Kegiatan Penilaian Kinerja dan Penghargaan PNS
- l. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS
- m. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural



- n. Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Teknis dan Fungsional
- o. Kegiatan Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Penyesuaian Ijazah
- p. Kegiatan Pelaksanaan Uji Kompetensi dan Pemetaan Kompetensi

Secara terinci Rencana Program dan Kegiatan RENSTRA Badan Kepegawaian TA. 2019 - 2020 dijabarkan pada tabel TC. 27 (terlampir).



**BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

7.1 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. Maka Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, sebagai berikut :

**Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formula Indikator	Penanggung Jawab	Sumber Data
1.	Meningkatnya Kualitas penataan ASN sesuai Kebutuhan Dan Kompetensi	Persentase Penempatan PNS sesuai Kompetensi	$\frac{\text{JUMLAH PNS YANG DITEMPATKAN SESUAI KOMPETENSI}}{\text{JUMLAH JABATAN}}$	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi	Hasil Uji Kompetensi dan Assesment
		Persentase SDM Aparatur yang Kompeten	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional/Struktural lebih dari 70 JP	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	Hasil Assesmenf, Uji Kompetensi dan Analisa Dampak Diklat
2.	Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur	Persentase ASN yang memiliki kinerja Minimal BAIK	$\frac{\text{JUMLAH PNS YANG MEMILIKI KINERJA BAIK}}{\text{JUMLAH PNS}}$	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi	Dokumen SKP
		Penurunan Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin Aparatur	$\frac{\text{JUMLAH PNS YANG MENERIMA SANKSI DISIPLIN}}{\text{JUMLAH PNS}}$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi	Register Pemrosesan Kasus Penanganan Disiplin PNS
3.	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	SKM Layanan Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang memenuhi Skor Kepuasan Minimal "75"	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	Hasil SKM



7.2 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 7.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Target Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Dan Sasaran					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode
			2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Meningkatnya Kualitas penataan ASN sesuai Kebutuhan Dan Kompetensi	Persentase Penempatan PNS sesuai Kompetensi	45%	47%	50%	53%	55%	55%
		Persentase SDM Aparatur yang Kompeten	86%	87%	85%	89%	90%	90%
2.	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	SKM Layanan Kepegawaian	78	75	75	75	75	78
3.	Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur	Persentase ASN yang memiliki kinerja Minimal BAIK	75%	78%	80%	80%	80%	80%
		Penurunan Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin Aparatur	12 Kasus	12 Kasus	10 Kasus	8 Kasus	6 Kasus	6 Kasus

Penjelasan terperinci mengenai indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dijabarkan pada tabel berikut :



Tabel T-C 28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran
RPJMD

No	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN TARGET TIAP TAHUN					
					2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Terwujudnya birokrasi yang mempunyai pelayanan publik berkualitas	Indeks Profesionalitas Pegawai	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan PNS sesuai Kompetensi	40%	45%	47%	50%	53%	55%
			Peningkatan kinerja dan kedisiplinan aparatur	Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	12 Kasus	12 Kasus	10 Kasus	8 Kasus	6 Kasus	6 Kasus
				Persentase ASN memiliki Nilai Kinerja BAIK	78%	75%	78%	80%	80%	80%
			Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Skor SKM Layanan Kepegawaian	78	78	75	75	75	75



BAB VIII PENUTUP

Penyusunan Review Rencana Strategis (**RENSTRA**) merupakan komitmen seluruh personil Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dan disusun berdasarkan RPJM Daerah Tahun 2019 - 2023 Kota Mojokerto. Keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kebersamaan, kontribusi dan sinkronisasi kegiatan dari seluruh personil dan dukungan stakeholder secara harmoni di semua tingkatan. 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 2019 – 2024 dengan sebaik-baiknya.

Mojokerto, Juli 2019
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
KOTA MOJOKERTO

Drs. ENDRI AGUS SUBIANTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19640807 199206 1 001