

PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJiP) 2020

Badan
Kepegawaian
Pendidikan
dan Pelatihan (BKPP)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada kita semua, sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 dapat disusun.

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang melaksanakan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang di tetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Laporan kinerja ini juga memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja dan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran Kepada Kepala Daerah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto Tahun Anggaran 2020 disusun sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Penyusunan Laporan Kinerja ini memanfaatkan perangkat pengukuran kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, penetapan indikator dan proses pengukuran kinerja secara optimal agar menjadi representasi yang obyektif mengenai kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.

Semoga penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

Mojokerto, 28 Januari 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN MOJOKERTO**



Drs. Ec. SUSANTOSO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620317 198603 1 014

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i	
Daftar Isi	ii	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Maksud dan Tujuan	2
	C. Isu Strategis	3
	D. Struktur Organisasi	4
	E. Tugas Pokok dan Fungsi	6
	F. Sumber Daya Manusia	11
	G. Isu – Isu Strategis	12
	H. Sistematika Penulisa	14
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	15
	A. Perencanaan Strategis	15
	B. Tujuan dan Sasaran	16
	C. Program	16
	D. Rencana Strategis	16
	E. Rencana Kerja Tahunan	17
	F. Alokasi Anggaran	18
	G. Perjanjian Kinerja	19
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	21
	A. Capaian Kinerja Organisasi	21
BAB IV	PENUTUP	34
	A. Kesimpulan	34
	B. Saran	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan Negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik kepada masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab (akuntabel).

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana diamanatkan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dimaksud serta menuju ASN berkelas dunia maka dibutuhkan ASN yang "SMART" yang mampu menjawab tuntutan persaingan global saat ini yang serba "internet of things" sehingga ASN harus memiliki integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan glonal, menguasai bahasa asing dan IT / adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat dan efisien, berjiwa hospitality dan entrepreneurship serta memiliki jaringan yang luas . Strategi yang diterapkan pemerintah adalah penerapan program "6" P yang terdiri dari Perencanaan, Perekrutan dan seleksi, Pengembangan kapasitas, Penilaian kinerja dan penghargaan, Promosi, rotasi dan karier serta Peningkatan kesejahteraan.

Optimalisasi strategi dimaksudkan sebagai jalan untuk mencapai birokrasi bekelas dunia dan sistem merit menjadi fokus pengembangan ASN dimana setiap instansi pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan dan manajemen SDM Aparatur Negara harus mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dalam artian tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Untuk mencapai hal tersebut maka harus dilakukan perubahan pola pikir ASN salah satunya dengan mengembangkan kemampuan ASN meliputi pengembangan kemampuan pengetahuan,

sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya baik yang bersifat teknis, manajerial maupun sosial kultural melalui perubahan cara berfikir “Logical Shared”(mindset), Transfer of knowledge, attitude dan transfer of value.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Mojokerto sebagai organisasi perangkat daerah mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian dalam bidang Manajemen Aparatur Sipil Negara di daerah sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam menciptakan aparat yang profesional yaitu berkompeten terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, netral, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta berwawasan kesatuan dan kebangsaan sehingga dapat melayani masyarakat dan dunia usaha.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut diatas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Mojokerto merencanakan program dan kegiatan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan Tupoksi dalam pengelolaan SDM disusunlah LKJiP.

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Mojokerto selain untuk memenuhi tuntutan berakuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Mojokerto dalam mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) adalah :

1. Meningkatkan Akuntabilitas Instansi;
2. Meningkatkan Kredibilitas Instansi dimata Instansi yang lebih tinggi;
3. Meningkatkan kepercayaan Masyarakat;
4. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab Instansi;
5. Mendorong Instansi Pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik;
6. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel, efektif, efisien dan responsif terhadap aspirasi masyarakat.

C. Isu Strategis

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi perangkat daerah memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen aparatur sipil daerah meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, mutasi, pembinaan, penggajian, peningkatan kesejahteraan, pemberhentian pegawai dan pendidikan, pelatihan; Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan dan diklat, mutasi dan pembinaan, dokumentasi dan informasi.

Isu nasional di bidang kepegawaian hingga saat ini antara lain adalah masih rendahnya persepsi masyarakat terhadap kompetensi pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. Selain itu keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai dengan formasi dan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki (mismatch), tidak terdayagunakan secara optimal (under employment), dan kinerjanya rendah (under performance).

Salah satu penyebab dari kondisi tersebut di atas adalah sampai saat ini sistem pembinaan ASN belum menggunakan pendekatan manajemen pengembangan sumber daya aparatur yang dapat mewujudkan ASN sebagaimana harapan masyarakat. Selain itu sistem manajemen yang ada belum sepenuhnya didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian yang memungkinkan dicapainya kondisi ASN yang diinginkan dengan kondisi nyata yang ada nampak sebagai berikut :

1. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier ASN yang jelas;
2. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya;
3. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
4. Berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan;

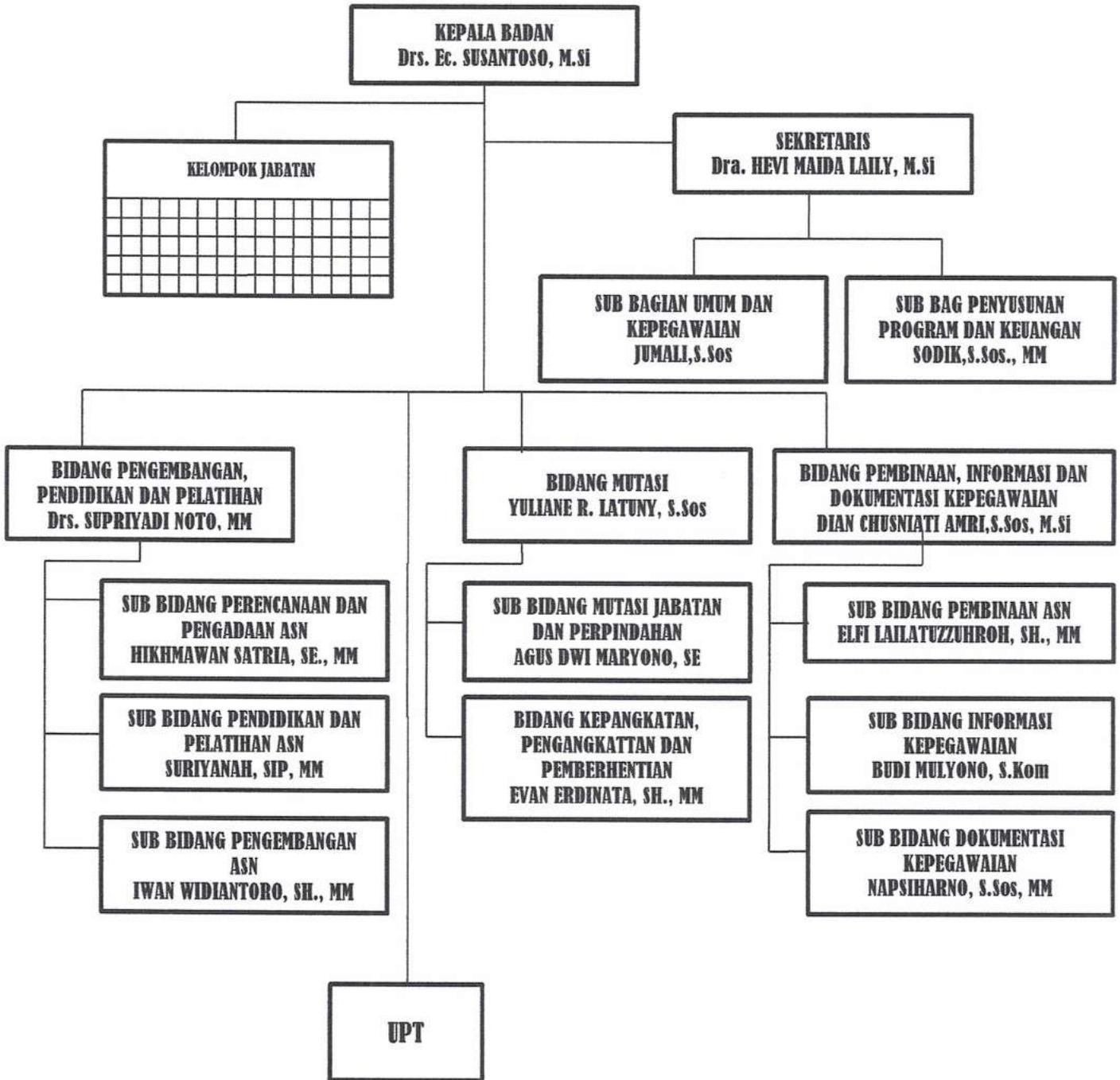
5. Penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai dan kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidak-konsistennya penyelenggaraan manajemen ASN terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di berbagai instansi pemerintah.

D. Struktur Organisasi

Adapun Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
3. Kepala Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara
 - b. Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara
 - c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara
4. Kepala Bidang Mutasi
 - a. Kepala Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Perpindahan
 - b. Kepala Sub Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian
5. Kepala Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian
 - a. Kepala Sub Bidang Pembinaan Aparatur Sipil Negara
 - b. Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian
 - c. Kepala Sub Bidang Dokumentasi Kepegawaian

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Mojokerto



E. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian, mutasi, pengembangan dan analisa data pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup manajemen pegawai negeri sipil dan pengembangan SDM;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dengan lingkup manajemen pegawai negeri sipil dan pengembangan SDM;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dengan lingkup manajemen pegawai negeri sipil dan pengembangan SDM;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto ditetapkan dengan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.

Penjabaran tugas pokok dan fungsinya masing-masing pejabat sebagai berikut

1. Kepala Badan.

Mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasi dan mengendalikan seluruh kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

2. Sekretaris.

Mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk mengkoordinasikan bidang-bidang dan memberikan pelayanan administratif serta teknis yang meliputi urusan umum, kepegawaian, penyusunan program dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat, mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran;
- b. Pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;
- c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan tata laksana dan hubungan masyarakat ;
- d. Pelaksanaan koordinasi penataan organisasi;

- e. Pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPT di Lingkungan Badan;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- h. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3. Sekretariat :

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas :

- melakukan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum dan kepegawaian;
- melakukan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
- menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
- menyusun bahan koordinasi dibidang administrasi umum dan kepegawaian;
- melakukan pengelolaan dan pengamanan aset;
- menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPT di lingkungan Badan dibidang administrasi umum dan kepegawaian;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

b. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan

mempunyai tugas

- menyusun bahan koordinasi dan menyusun rencana kerja, rencana program, kegiatan dan anggaran keuangan;
- menyusun bahan koordinasi dan menyusun laporan kinerja;
- melakukan pengelolaan data dan perencanaan program;
- menyusun bahan koordinasi dibidang penyusunan program dan keuangan;
- melakukan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan;
- melakukan evaluasi anggaran dan penggunaan keuangan;
- menyusun laporan keuangan;
- menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPT di lingkungan Badan dibidang penyusunan program dan keuangan;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

4. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan meliputi perencanaan dan pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN),

pendidikan dan pelatihan ASN serta pengembangan ASN. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana program pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- b. perumusan perencanaan dan penetapan kebutuhan ASN;
- c. pelaksanaan pengadaan calon ASN;
- d. pelaksanaan pengangkatan dan penempatan calon ASN;
- e. perumusan perencanaan pengembangan serta pendidikan dan pelatihan ASN;
- f. pelaksanaan pengembangan serta pendidikan dan pelatihan ASN;
- g. perumusan program kesejahteraan ASN;
- h. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- i. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program perencanaan dan pengadaan ASN;
- melakukan analisa kebutuhan ASN;
- menyusun dan menetapkan kebutuhan ASN;
- melakukan pengadaan ASN;
- melakukan proses pengangkatan dan penempatan ASN;
- melakukan analisa kesenjangan jabatan;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan.

b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program pendidikan dan pelatihan ASN;
- menyusun rencana dan melakukan seleksi peserta pendidikan dan pelatihan struktural;
- melakukan pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan struktural, teknis dan fungsional;
- melakukan pendidikan dan pelatihan struktural, teknis dan fungsional;
- melakukan evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan.

c. Sub Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program pengembangan dan kesejahteraan ASN;
- melakukan program pengembangan dan kesejahteraan aparatur;
- melakukan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- melakukan pengusulan penghargaan ASN;

- melakukan pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- memproses tugas belajar dan izin belajar;
- melakukan ujian dinas;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan.

5. Bidang Mutasi

Bidang Mutasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan meliputi mutasi jabatan dan perpindahan serta kepangkatan, pengangkatan dan pemberhentian. Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana program dan pelaksanaan mutasi ASN;
- b. pelaksanaan administrasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) kecuali pemberhentian karena pelanggaran disiplin atau pelanggaran karena tindak pidana/penyelewengan dan pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K);
- c. pelaksanaan administrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, kenaikan gaji, impasing jabatan dan verifikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu (PAK JFT);
- d. pelaksanaan peninjauan masa kerja PNS;
- e. pelaksanaan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah PNS;
- f. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

a. Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Perpindahan

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program mutasi dan perpindahan;
- melakukan pengelolaan administrasi pemindahan PNS antar unit kerja/perangkat daerah/daerah/instansi;
- melakukan pengelolaan administrasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu;
- melakukan evaluasi jabatan struktural, jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu;
- melakukan penyesuaian/impasing dalam jabatan PNS;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi.

b. Sub Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian

mempunyai tugas :

- menyusun program kepangkatan, pengangkatan dan pemberhentian;
- melakukan pengelolaan administrasi pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi PNS;
- melakukan pengelolaan administrasi kepangkatan PNS;
- melakukan pengelolaan administrasi pemberhentian PNS kecuali pemberhentian karena pelanggaran disiplin atau pelanggaran karena tindak pidana/penyelewengan;
- melakukan pengelolaan administrasi pemutusan hubungan kerja P3K;
- melakukan verifikasi Penilaian PAK JFT dan kenaikan gaji PNS;
- melakukan ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah PNS;
- melakukan pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas;
- melakukan peninjauan masa kerja PNS;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi.

6. Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian

Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan meliputi pembinaan aparatur sipil negara, informasi dan dokumentasi kepegawaian. Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana program pembinaan aparatur, informasi dan dokumentasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian disiplin ASN;
- c. pelaksanaan pengelolaan dan pengolahan data ASN;
- d. pelaksanaan pengolahan Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
- e. pelaksanaan penyusunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian ASN;
- f. pelaksanaan pengolahan dokumen dan tata naskah kepegawaian ASN;
- g. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

a. Sub Bidang Pembinaan Aparatur Sipil Negara

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program pembinaan ASN;
 - melakukan pembinaan mental ASN;
 - melakukan pengawasan dan pengendalian disiplin ASN;
 - melakukan penanganan pelanggaran disiplin dan/atau pelanggaran akibat tindak pidana/penyelewengan;
 - melakukan pembinaan rumah tangga ASN;

- melakukan proses pemberian rekomendasi/izin perkawinan dan perceraian ASN;
- melakukan pengujian kesehatan ASN;
- melakukan pengelolaan penilaian kinerja PNS;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian.

b. Sub Bidang Informasi Kepegawaian

mempunyai tugas :

- menyusun rencana program bidang informasi kepegawaian;
- menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezzeting;
- melakukan pengolahan dan pengelolaan data kepegawaian ASN;
- melakukan pengelolaan dan penyusunan laporan kepegawaian ASN;
- menyusun dan menerbitkan profil/buletin ASN;
- menyusun, mengembangkan dan mengelola sistem informasi kepegawaian;
- melakukan pengelolaan dan pemeliharaan sistem presensi ASN;
- melakukan pengelolaan *website* kepegawaian ASN;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian.

c. Sub Bidang Dokumentasi Kepegawaian mempunyai tugas :

- menyusun rencana program bidang dokumentasi kepegawaian;
- melakukan pengelolaan dokumen fisik dan digital kepegawaian ASN;
- melakukan pengelolaan LP2P dan LHKASN;
- melakukan pengelolaan dan pembinaan tata naskah kepegawaian ASN;
- melakukan pelayanan pengurusan dan penerbitan identitas kepegawaian ASN;
- melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan, Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian.

F. SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan Sumber Daya Manusia sebagaimana disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Keadaan Personil
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto
(Desember 2020)

NO	JABATAN	GOL/RUANG (Orang)					STRATA PENDIDIKAN (Org)						
		IV	III	II	I	NON GOL	SD	SMP	SMA	D3/ SM	S-1	S-2	S-3
1.	JPT	1										1	
2.	Administrator	4									1	3	
3.	Pengawas	3	7								3	7	
4.	Pelaksana		15	8					9		12	2	
5.	Fungsional T												
6.	T.Kontrak					6		2	3		1		
JUMLAH		8	22	8		6		2	12		17	13	

G. ISU-ISU STRATEGIS

Dalam penetapan tujuan dan sasaran, didasarkan isu -isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian yang diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Isu-isu strategis yang dihadapi di BKPP Kabupaten Mojokerto diantaranya:

1. Belum optimalnya pendistribusian pegawai pada seluruh SKPD ;
2. Masih terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan terlibat permasalahan hukum pidana;
3. Masih rendahnya kompetensi aparatur PNS yang disebabkan pelaksanaan Diklat belum dapat menjangkau ke seluruh PNS;
4. Masih adanya beberapa layanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu;
5. Masih belum optimalnya pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) on-line

Adapun dalam mencari pemecahan atas permasalahan utama yang dihadapi oleh BKPP Kabupaten Mojokerto diantaranya dengan melakukan analisis SWOT dengan melalui 2 aspek yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek internal

Aspek Internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi :

1. Peraturan Perundang-undangan :
 - UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
 - PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 - PP 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
 - Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
 - Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.
2. Adanya program peningkatan disiplin aparatur;
3. Adanya program pembinaan dan pengembangan apatur ;
4. Adanya program peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
5. Adanya program pembangunan dan pengembangan database melalui Sistem Informasi Kepegawaian On-line;
6. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
7. Tersedianya dana.

b. Faktor Kelemahan Organisasi :

- 1) Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPP ;
- 2) Kurang optimalnya pengembangan S
- 3) istem Informasi Kepegawaian;

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut :

1. Faktor Peluang Organisasi :
 - a. Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Propinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
 - b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
2. Faktor Tantangan Organisasi :
 - a. Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;

- b. Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto;
- c. Masih rendahnya pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian;
- d. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

H. Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto selama Tahun 2020. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja untuk perbaikan di masa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto adalah :

BAB I : Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi oleh organisasi Daerah

BAB II : Perencanaan Kinerja

Pada bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

BAB IV : Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang akan disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Perangkat Daerah.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) maka sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang SAKIP yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra sebagai langkah awal untuk melaksanakan mandat yang diemban oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

Visi dan Misi

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Mojokerto Tahun 2011-2016, maka ditetapkan Visi Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 yakni:

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Mojokerto yang Mandiri, Sejahtera, dan Bermartabat Melalui Penguatan dan Pengembangan Basis Perekonomian, Pendidikan, serta Kesehatan

Dari Visi yang telah ditetapkan maka untuk menyelaraskan dalam gerak dan langkah dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi Kabupaten Mojokerto Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto melaksanakan Misi Kesatu Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Adapun Misi Kesatu dimaksud dirumuskan sebagai berikut :

“Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang selaras dengan semangat revolusi mental untuk memperkuat citra PNS sebagai abdi negara sekaligus pelayan masyarakat”

Tujuan Dan Sasaran

1. Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Untuk mewujudkan Misi tersebut diatas, ditetapkan rumusan tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto adalah **Meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan ASN dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja di Pemerintah Daerah**

2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto terkait dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Adapun untuk mewujudkan tujuan di tetapkan rumusan sasaran sebagai berikut:

“ Meningkatkan Profesionalisme ASN”

B. Program

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu instansi pemerintah untuk mendapatkan hasil yang berguna demi terwujudnya visi, misi tujuan dan sasaran dari instansi pemerintah itu sendiri. Adapun program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
4. Program Pengembangan ASN
5. Program Penataan ASN
6. Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian

C. Rencana Strategis

Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang berisi tujuan, sasaran, dan kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto. Rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2016-2021 merupakan penjabaran dari rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto.

Matriks Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2016-2021 terdiri dari sasaran dan indikator kinerja yang harus dicapai selama 5 tahun mendatang sebagai berikut :

Tabel 2.1
Matriks
Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Mojokerto
tahun 2016-2021

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	100 %	81 %	82 %	84 %	85 %	85 %
	Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	-	-	-	-	95%	96%
	Persentase ASN yang berkinerja baik	99,00 %	99,01 %	99,02 %	99,03 %	99,04 %	99,05 %
	Persentase ASN melanggar disiplin	-	-	-	-	9%	7%

E. Rencana Kerja Tahunan

a. Program dan Kegiatan

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan yang diberikan oleh BKPP Kabupaten Mojokerto adalah pelayanan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada tahun anggaran 2020 Rencana Kinerja Tahunan BKPP Kabupaten Mojokerto terdiri 6 (enam) program dan 26 (dua puluh enam) kegiatan yang meliputi :

I Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
2. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas / operasional
3. Penyediaan alat tulis kantor
4. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
5. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
6. Penyediaan makanan dan minuman
7. Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar dan Dalam Daerah
8. Penyediaan Jasa Tenaga Kerja

II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

1. Pengadaan Kendaraan dinas/operasional
2. Pengadaan mebeleur
3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
4. Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas/operasional
5. Pemeliharaan rutin / berkala peralatan gedung kantor

III. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan

1. Penyusunan Rencana Tahunan dan Laporan Kinerja SKPD

IV. Program Pengembangan ASN

1. Peningkatan Kompetensi ASN
2. Pelatihan Dasar/Prajabatan ASN
3. Perencanaan dan Pengadaan ASN
4. Pengembangan Karier ASN

V. Program Penataan ASN

1. Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
2. Pelaksanaan Mutasi Jabatan ASN

VI. Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian

1. Peningkatan Kinerja ASN
2. Evaluasi Manajemen ASN
3. Pembinaan ASN
4. Pengelolaan Sistem Informasi Pegawai ASN
5. Rekonsiliasi Data ASN
6. Pengelolaan Dokumen Kepegawaian ASN

F. Alokasi Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan secara periode yang telah disusun berdasarkan program dan kegiatan yang telah di sahkan. Secara garis besar anggaran pengeluaran terbagi 2 Belanja Tidak Langsung (BTL) adalah belanja yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan (Gaji Pegawai) dan Belanja langsung (BL) belanja yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang sifatnya untuk mencapai tujuan Perangkat Daerah. Oleh sebab itu Alokasi Anggaran Keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 dapat tergambar dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2

Alokasi Keuangan BKPP kabupaten Mojokerto Tahun 2020

No	Uraian	Pagu	Persentase (%)
1	Belanja Tidak Langsung	Rp. 4.219.096.000,00	42,86 %
2	Belanja Langsung	Rp. 5.625.273.840,00	57,14 %
	TOTAL	Rp. 9.844.369.840,00	100,00 %

G. Perjanjian Kinerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berusaha memberikan pelayanan semaksimal mungkin sesuai dengan kewenangannya, sehingga proyeksi ke depan mengenai layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto adalah :

- a. Terwujudnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang akuntabel;
- b. Meningkatnya kualitas Penataan Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Mojokerto terhadap semua pegawai dapat menduduki jabatan sesuai dengan formasi kebutuhan, syarat jabatan dan Kompetensinya
- c. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN Pemerintah Kabupaten Mojokertomelalui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur Penataan ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan disiplin;
- d. Penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tersedianya data kepegawaian yang akurat sehingga tercapai pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, agar layanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dapat terealisasi maka diwujudkan dalam perjanjian kinerja. Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dengan rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang di kelola.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 mengacu pada Renstra yang ditetapkan pada Tahun 2016-2021. Secara ringkas perjanjian kinerja perubahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan) 2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja 3. Persentase ASN yang berkinerja baik 4. Persentase ASN melanggar disiplin	% % % %	85 95 99,04 9

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 296.809.880,00	PAPBD 2020
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 517.902.900,00	PAPBD 2020
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 13.500.000,00	APBD 2020
4	Program Pengembangan ASN	Rp. 3.316.621.530,00	PAPBD 2020
5	Program Penataan ASN	Rp. 418.945.280,00	PAPBD 2020
6	Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian	Rp. 1.061.494.250,00	PAPBD 2020
	Jumlah	Rp. 5.625.273.840,00	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu Perangkat Daerah yang di percaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM Aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan Capaian Kinerja merupakan sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja di bidang kepegawaian yang di gunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang telah di tetapkan. Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya apartur melalui sistem manajemen kepegawaian yang profesional dengan meningkatkan pelayanan manajemen berbasis sistem informasi teknologi. Untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tersebut dilakukan pengukuran dalam berbagai aspek.

Laporan ini berisikan :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan relisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen rensra
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional
5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilaksanakan
6. Analisis atau efisiensi penggunaan sumberdaya
7. Realisasi Anggaran

1. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Secara umum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto telah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelaksana manajemen ASN Daerah. Hal ini dapat dilihat dari 1 (Satu) sasaran yang telah ditetapkan

dalam Perjanjian Kinerja untuk tahun 2020, Indikator kinerja seluruhnya telah dapat dilaksanakan dengan baik. Pencapaian sasaran dapat dilihat dalam tabel berikut :

No.	Sasaran	Pencapaian	
		Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	√	

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengumpulkan dan memanfaatkan data kinerja yang akurat, lengkap dan tepat sehingga bermanfaat bagi pengambilan keputusan dan perbaikan dengan tidak meninggalkan prinsip efisiensi, efektifitas dan penghematan biaya. Analisis tentang pencapaian kinerja secara keseluruhan dimaksudkan sebagai bahan laporan tentang keberhasilan ataupun kegagalan kepada atasan dan pihak-pihak yang berkepentingan. Capaian Kinerja Tahun 2020 di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
CAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KAB. MOJOKERTO TAHUN 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85%	85,00 %	100,00 %
	2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	95%	99,63%	104,87%
	3. Persentase ASN yang berkinerja baik	99,04 %	99,69 %	100,66 %
	4. Persentase ASN melanggar disiplin	9%	10%	84,00%
Rata – Rata Capaian Kinerja				97,38 %

Capaian sasaran strategis pada 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 yaitu 2 (dua) indikator melebihi target dengan capaian di atas 100 %. Rata – rata capaian indikator kinerja sekitar 97,38 %. Terpenuhinya capaian terhadap 3 (tiga) indikator kinerja ini tidak terlepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto untuk

melaksanakan urusan yang terkait pencapaian indikator kinerja. Ada 1 (satu) indikator yang belum memenuhi target dengan capaian di bawah 100 % yaitu indikator Persentase ASN melanggar disiplin target yang ditetapkan tahun 2020 sebesar 9 % realisasi target 10 % belum memenuhi target disebabkan banyak PNS yang belum memahami peraturan kepegawaian terutama ijin perkawinan dan perceraian PNS.

- SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Profesionalisme ASN

Indikator 1 (pertama): Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)

Penataan ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto di lakukan dengan berbagai upaya. Khususnya pada sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN menggunakan indikator “Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)” dengan Formula yaitu perbandingan antara Jumlah pejabat ASN yang menduduki jabatan sesuai formasi kebutuhan dan syarat jabatan dengan Jumlah ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Penataan ASN yang di lakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto di dukung dengan 2 (dua) program yaitu Program Pengembangan ASN dan Program Penataan ASN.

Sebagai langkah penataan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja. Sehingga dalam penataan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto dengan memperhatikan Jumlah Kondisi PNS Kabupaten Mojokerto. Kondisi PNS Pemerintah Kabupaten Mojokerto sampai dengan 31 Desember 2020 sebanyak 7.725 PNS dengan rincian berdasarkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jabatan:

J A B A T A N	Jumlah
1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	28
2. Jabatan Administrasi :	
- Administrator (Es. III)	163
- Pengawas (Es. IV)	526
- Pelaksana	2314
3. Jabatan Fungsional	
- Pendidikan	3783
- Kesehatan	824
- DII	87
Total	7.725

2. Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
S3	2
S2	493
S1	4.095
D4	159
D3	568
D2	731
D1	35
SMA/SMK	1.377
SMP	209
SD	56
Total	7.725

Perhitungan jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan formasi kebutuhan dan syarat jabatan berdasarkan perhitungan unsur syarat jabatan (Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja/Jabatan, Keterampilan dan Keahlian) yang memenuhi syarat dengan nilai minimal 80%, dengan rincian penilaian sebagai berikut :

1. Pendidikan dengan nilai 20 %
2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan nilai 20 %
3. Pengalaman Kerja/Jabatan dengan nilai 20 %
4. Keterampilan dengan nilai 20%
5. Keahlian dengan nilai 20 %

PNS bisa dikatakan memenuhi syarat apabila telah memperoleh minimal 5 (lima) unsur tersebut di atas. Pada Tahun 2020, target Persentase Jumlah ASN yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Formasi Kebutuhan dan Syarat Jabatan adalah sebesar 85% dan telah realisasi sebesar 85,00% sehingga capaian kinerja mencapai 100,00 %.

Upaya dalam melakukan Penataan PNS pada Pemerintah Kabupaten Mojokerto belum bisa sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal karena baru sebanyak 6.567 PNS yang sudah menduduki jabatan sesuai dengan formasi kebutuhan dan syarat jabatan dari 7.725 PNS, dan masih ada sebanyak 1.158 PNS yang menduduki jabatan belum sesuai dengan formasi kebutuhan dan syarat jabatan antara lain :

1. Sebanyak 272 PNS Pejabat Struktural yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan;

2. Sebanyak 886 PNS yang belum memenuhi Kualifikasi Pendidikan yang dipersyaratkan dalam jabatan

Beberapa kendala yang dihadapi adalah :

1. Masih adanya PNS yang tidak memenuhi persyaratan dan tidak mau meningkatkan kualitas/kompetensinya baik melalui pendidikan formal maupun Diklat dikarenakan usia sudah mendekati batas usia pensiun;
2. Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan peningkatan kualitas/kompetensi PNS melalui Diklat baik itu Diklatpim maupun Diklat Teknis dan Fungsional. Keterbatasan anggaran bagi diklat mengakibatkan banyak pejabat yang belum dapat diikuti/mengikuti diklatpim.

Upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk mengatasi hal tersebut adalah :

1. Melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan bagi Pejabat Struktural, pada Tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Mojokerto telah menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan jumlah Peserta sebanyak 40 (empat puluh) orang;
- 
2. Melaksanakan Pelatihan Teknis / Fungsional sesuai dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), dengan rincian sebagai berikut :
 - Diklat Kearsipan Berbasis Elektronik dengan jumlah peserta sebanyak 50 (lima puluh) orang peserta;
 - Peningkatan Kompetensi ASN dengan jumlah peserta sebanyak 40 (empat puluh) orang peserta;
 - Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional sebanyak 7 (tujuh) orang peserta;
 - Evaluasi Dampak Diklat dengan jumlah peserta sebanyak 40 (empat puluh) orang peserta;
 - Melaksanakan pengiriman Peserta untuk mengikuti Ujian Dinas sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang Peserta.
 3. Pemberian Fasilitas Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2020, PNS yang telah diterbitkan dan mendapatkan Surat Izin Belajar sebanyak 103 (seratus tiga) PNS, untuk Tugas Belajar tidak ada / nihil.

Indikator 2 (kedua) : Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja

Pada tahun 2020 jumlah ASN dilindungi Pemerintah Kabupaten Mojokerto sebanyak 7725 ASN telah mendapatkan tunjangan kinerja sebanyak 7697 ASN, yang

tidak mendapatkan sebanyak 28 PNS karena pensiun, Masa Persiapan Pensiun (MPP) dan kena sanksi hukuman disiplin.

Indikator 3 (ketiga): Persentase ASN yang berkinerja baik

Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Mojokerto dilakukan dengan berbagai cara oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto. Salah satunya adalah dengan melakukan beberapa kegiatan seperti pemantauan disiplin ASN, penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin dan kegiatan revolusi mental. Untuk indikator persentase ASN yang berkinerja baik formulasi perhitungan ASN yang berkinerja baik yaitu dengan membandingkan Jumlah ASN yang berkinerja baik dengan Jumlah ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Jumlah ASN yang berkinerja baik pada tahun 2020 di ukur dari penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan Laporan Penilaian Prestasi Kerja PNS Pemerintah Kabupaten Mojokerto Tahun 2019 yang dilakukan penilaian pada awal tahun 2020 dari 7.899 ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto terdapat 25 ASN mendapatkan nilai prestasi kerja selain baik / sangat baik, sehingga Persentase ASN yang berkinerja baik tercapai 99,69 %.

Dalam melakukan peningkatan ASN yang berkinerja baik Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto telah melakukan berbagai upaya melalui kegiatan yang di laksanakan pada tahun 2020. Melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan beberapa kegiatan untuk peningkatan kinerja ASN. Inovasi pelayanan kepegawaian juga menjadi salah satu upaya Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto dalam melakukan peningkatan kinerja ASN.

Salah satu inovasi yaitu dengan membuat aplikasi e-SKP sehingga ASN Pemerintah Kabupaten Mojokerto dapat melakukan input sasaran kerja dan diberikan penilaiannya oleh pejabat penilainya melalui e-skp. Penggunaan Sistem finger



Print On Line juga menjadi kunci dalam penegakan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto dan juga penerapan aplikasi e-Kinerja.

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur untuk indikator penurunan pelanggaran disiplin ASN salah satu kegiatan yang mendukung pada indikator ini yaitu kegiatan penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin. Pada tahun 2020 penanganan kasus pelanggaran disiplin pada pemerintah Kabupaten Mojokerto sebanyak 13 pelanggaran disiplin. Kegiatan pelanggaran disiplin ASN mempunyai manfaat kegiatan seperti pembinaan ASN yang akan menghasilkan keputusan yang tepat dengan mempertimbangkan aspek secara komprehensif dan berkeadilan dalam

meningkatkan kedisiplinan ASN untuk meningkatkan persentase ASN yang berkinerja baik. Dengan adanya penanganan pelanggaran disiplin dengan pemberian hukuman disiplin yang berdampak bagi PNS untuk tidak mengulangi pelanggaran disiplin yang bersangkutan. Selain itu Kegiatan peningkatan disiplin ASN merupakan bagian kegiatan dalam penurunan pelanggaran disiplin. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka melihat tingkat kehadiran ASN Pemerintah Kabupaten Mojokerto melalui kehadiran ASN.



Sehingga dapat melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran ASN di Perangkat Daerah. Selain itu dalam tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Mojokerto telah menyelenggarakan Kegiatan Revolusi Mental ASN sebanyak 78 peserta Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrator dalam rangka meningkatkan kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Indikator 4 (keempat) : Persentase ASN melanggar disiplin

Indikator persentase ASN melanggar disiplin tahun 2020 menetapkan target menurun sebesar 9 % dan realisasi menurun sebesar 10 % sehingga capaian kinerja 84,00 % masih dibawah target yang telah ditetapkan. Hal ini di sebabkan karena masih banyak PNS yang belum memahami peraturan kepegawaian terutama terkait perkawinan dan perceraian PNS yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian.

Beberapa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja ASN adalah :

1. Masih belum adanya penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan transparan secara berkala sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi;
2. Kurangnya personil untuk melakukan pemantauan kinerja ASN sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pembinaan dan pengawasannya.

2. MEMBANDINGKAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

Tabel 3.2

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Profesionalisme ASN

No	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2018			TAHUN 2019			TAHUN 2020		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
a.	Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi	82 %	83,94 %	102,37 %	84 %	84,07 %	100,08 %	85 %	85,00 %	100,00 %

	syarat jabatan)									
b.	Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	-	-	-	-	-	-	95 %	99,63 %	104,87 %
c.	Persentase ASN yang berkinerja baik	99,02 %	99,59 %	100,57 %	99,03 %	99,62 %	100,59 %	99,04 %	99,69 %	100,66 %
d.	Persentase ASN melanggar disiplin	-	-	-	11 %	11 %	100,00 %	9 %	10 %	84,00 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Indikator Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)

Tujuan dari indikator ini adalah melakukan penataan ASN sesuai syarat jabatan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pengiriman peserta diklat dan mengeluarkan Izin belajar. Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto menetapkan target 85 % dari total ASN Pemerintah Kabupaten Mojokerto sebanyak 7.725 terealisasi sebesar 85,00 % ASN yang memenuhi syarat jabatan atau sebanyak 6.472 ASN Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang memenuhi syarat Jabatan. Adanya peningkatan Jumlah ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto pada tahun 2020 di bandingkan tahun 2019 dikarenakan adanya pengiriman peserta diklat, pemberian izin belajar, diklat teknis struktural dan fungsional serta penerimaan ASN yang sudah sesuai dengan Formasi dan persyaratan jabatan.

b. Indikator Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja

Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja merupakan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto ditetapkan mulai tahun 2020, Tujuan dari indikator ini adalah dalam rangka untuk mensejahterakan pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto, dengan total jumlah pegawai sebanyak 7.725 PNS dengan target 95 % realisasi sebesar 99,63 % capaian kinerja 104,87 %.

c. Indikator Persentase ASN yang berkinerja baik

Capaian kinerja pada indikator Persentase ASN yang berkinerja baik memiliki kenaikan di bandingkan dari tahun sebelum sebelumnya.

Hal ini tercapai di karenakan adanya peningkatan kinerja ASN dan semakin berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin ASN setiap tahunnya.

d. Indikator Persentase ASN melanggar disiplin

Capaian kinerja pada indikator Persentase ASN melanggar disiplin pada tahun 2020 belum memenuhi target yang ditetapkan karena mengalami penurunan di bandingkan dari tahun sebelum sebelumnya. Hal ini di karenakan berkurangnya pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian.

3. MEMBANDINGKAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN INI DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DI DALAM DOKUMEN RENSTRA

Tabel 3.3
Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Profesionalisme ASN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir RPJMD/RENTSRA	Realisasi	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Prpfesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85 %	85,00 %	-
	2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	96 %	99,63 %	3,63 %
	3. Persentase ASN yang berkinerja baik	99,05 %	99,69 %	0,64 %
	4. Persentase ASN melanggar disiplin	7 %	10 %	-

Pada tahun 2020 Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan) dengan target sebesar 85 % realisasi sebesar 85,00 % sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Sedangkan target yang harus di capai sampai dengan akhir rentsra sebesar 85 %, untuk tahun 2020 indikator ini sudah sesuai target. Indikator Persentase ASN yang mendapatkan kompensasi tunjangan kinerja tahun 2020 dengan target yang ditetapkan 95 % realisasi sebesar 99,63 % sudah melebihi target di akhir renstra 96 %. Untuk Persentase ASN yang berkinerja baik dengan target pada tahun 2020 sebesar 99,04 % realisasi sebesar 99,69 %, melebihi target yang telah di tetapkan. Sedangkan total target capaian renstra 99,05 % sehingga pada tahun 2020 sudah melebihi target akhir rentsra yang harus di realisasikan. Sedangkan Persentase ASN melanggar disiplin tahun 2020 target yang ditetapkan 9 % belum memenuhi target realisasi 10 % dengan pencapaian 84,00 % dan target di akhir renstra sebesar 7 % di tahun 2021 harus bisa menurunkan persentase sebesar 3 %.

4. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN / KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 adalah adanya dukungan anggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi. Selain itu adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistem merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.

5. ANALISIS PENGGUNAAN SUMBERDAYA ANGGARAN

Sebagai upaya mewujudkan kinerja yang baik khususnya dalam bidang Kepegawaian harus didukung dengan adanya anggaran yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan penggunaannya. Berikut ini merupakan penggunaan sumber daya keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto tahun 2020 :

Tabel 3.5.1
Alokasi Per Sasaran Pembangunan

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	ANGGARAN	% ANGGARAN Dari Total
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	3.916.728.535	69,63 %
		2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	158.631.275	2,82 %
		3. Persentase ASN yang berkinerja baik	102.113.750	1,81 %
		4. Persentase ASN melanggar disiplin	619.587.500	11,01 %

Tabel 3.5.2
Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Sasaran	Indikator sasaran	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85 %	85,00 %	100,00 %	3.916.728.535	3.335.787.812	87,63 %
	2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	95 %	99,63 %	104,87 %	158.631.275	..148.792.500	93,80 %
	3. Persentase ASN yang berkinerja baik	99,04 %	99,69 %	100,66%	102.113.750	91.057.000	89,17 %
	4. Persentase ASN melanggar disiplin	9 %	10 %	84,00 %	619.587.500	546.601.500	88,22 %

Tabel 3.5.3
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85,00 %	87,63 %	12,37 %
		2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	99,63 %	93,80 %	6,2 %
		3. Persentase ASN yang berkinerja baik	99,69 %	89,17 %	10,83 %
		4. Persentase ASN melanggar disiplin	10 %	88,22 %	11,78 %

6. REALISASI ANGGARAN

Adapun kinerja pengelolaan keuangan yang digunakan dalam rangka mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto yang terbagi dalam 6 program kegiatan sebagai berikut :

TABEL REALISASI TAHUN ANGGARAN 2020

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	
			Rp	%
1	2	3	4	5
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	296.809.880,00	211.518.497,00	71,26
1.	Penyediaan jasa, komunikasi, sumber daya air dan listrik	56.000.000,00	25.332.141,00	45,24
2.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	6.750.000,00	3.579.800,00	53,03
3.	Penyediaan alat tulis kantor	27.562.500,00	12.126.100,00	43,99
4.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	36.562.500,00	30.851.000,00	84,38
5.	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	36.000.000,00	27.915.000,00	77,54
6.	Penyediaan makanan dan minuman	22.438.000,00	8.655.000,00	38,57
7.	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar dan dalam daerah	38.750.000,00	32.850.000,00	84,77
8.	Penyediaan Jasa Tenaga Kerja	72.746.880,00	70.209.456,00	96,51
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	517.902.900,00	439.284.500,00	84,82
1.	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	400.000.000,00	357.975.000,00	89,49
2.	Pengadaan mebeleur	20.000.000,00	18.650.000,00	93,25
3.	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	31.302.900,00	23.584.500,00	75,34
4.	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	45.000.000,00	33.475.000,00	74,39
5.	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	21.600.000,00	5.600.000,00	25,93
III	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	13.500.000,00	13.480.000,00	99,85
1.	Penyusunan Rencana Tahunan dan Laporan Kinerja SKPD	13.500.000,00	13.480.000,00	99,85
IV	Program Pengembangan ASN	3.316.621.530,00	2.937.789.255,00	88,58
1.	Peningkatan kompetensi ASN	1.095.381.400,00	1.089.059.900,00	99,42

2.	Pelatihan Dasar/Prajabatan ASN	682.640.000,00	669.476.000,00	98,07
3.	Perencanaan dan pengadaan ASN	1.379.968.855,00	1.030.460.855,00	74,67
4.	Pengembangan karier ASN	158.631.275,00	148.792.500,00	93,80
V	Program Penataan ASN	418.945.280,00	238.193.157,00	56,86
1.	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	180.832.579,00	128.458.358,00	71,04
2.	Pelaksanaan Mutasi Jabatan ASN	238.112.701,00	109.734.799,00	46,09
VI	Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian	1.061.494.250,00	946.256.400,00	89,14
1.	Peningkatan Kinerja ASN	25.384.500,00	16.104.200,00	63,44
2.	Evaluasi Manajemen ASN	76.729.250,00	74.952.800,00	97,68
3.	Pembinaan ASN	619.587.500,00	546.601.500,00	88,22
4.	Pengelolaan Sistem Informasi Pegawai ASN	167.193.900,00	154.075.500,00	92,15
5.	Rekonsiliasi Data ASN	49.375.600,00	39.037.900,00	79,06
6.	Pengelolaan dokumen kepegawaian ASN	123.223.500,00	115.484.500,00	93,72
	Jumlah	5.625.273.840,00	4.786.521.809,00	85,09

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, pendidikan kedinasan, peningkatan kesejahteraan aparatur, peningkatan disiplin aparatur, pelayanan administrasi aparatur dan peningkatan sarana dan prasarana.

Adapun beberapa keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto Tahun Anggaran 2020 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pada sasaran strategis “Meningkatnya Profesionalisme ASN” dengan indikator sasaran : Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan) target yang di tetapkan sebesar 85 % realisasi 85 % capaian kinerja pada tahun 2020 sebesar 100,00 % masuk pada kategori baik. Artinya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan tercapai;
- b. Pada Indikator Sasaran Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja pada tahun 2020 target di tetapkan sebesar 95 % realisasi sebesar 99,63 % melebihi dari target yang di tetapkan dengan capaian kinerja sebesar 104,87 %;
- c. Pada indikator sasaran persentase ASN yang berkinerja baik pada tahun 2020 di tetapkan target sebesar 99,04 % realisasi sebesar 99,69 % melebihi target yang di tetapkan dengan capaian kinerja sebesar 100,66 % ;
- d. Pada Indikator Sasaran Persentase ASN melanggar disiplin tahun 2020 target yang ditetapkan sebesar 9 % realisasi sebesar 10 % dengan capaian kinerja 84 % belum memenuhi target yang di tentukan karena masih banyak PNS yang belum memahami peraturan kepegawaian terutama pada perkawinan dan perceraian PNS.

B. Saran

Langkah – langkah yang perlu dilakukan Badan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dengan penambahan Jumlah diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan pemberian izin belajar;
2. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap reformasi birokrasi;
3. Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada PNS terkait peraturan kepegawaian;
4. Penataan dan peningkatan pelayanan urusan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) disusun dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan / diaman oleh setiap instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai sebagai media pendorong terwujudnya Good Governance.

LKJiP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja dinas dan bermanfaat untuk menjadikan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi lebih efektif, berhasil guna dan responsive terhadap aspirasi masyarakat. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto dalam tahun 2020 telah menetapkan sebanyak 1 (Satu) sasaran yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2020 sebagai penjabaran dari Rencana Stratejik yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan sasaran-sasaran tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto telah berusaha untuk mendapatkan keberhasilan capaian yang maksimal sesuai yang diuraikan dalam BAB III AKUNTABILITAS KINERJA. Keberhasilan pencapaian sasaran yang ada pada umumnya berkat dukungan profesionalisme aparatur dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi dinas.

Namun tidak dipungkiri masih ada beberapa sasaran yang mungkin dapat dikatakan kurang tercapai, dikarenakan disamping terbatasnya sarana dan prasarana pendukung yang ada juga adanya faktor eksternal yang diluar jangkauan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto.

Sebagai upaya dalam rangka meminimalisasi kendala yang ada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto terus berupaya mengoptimalkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada, serta

mengoptimalkan koordinasi dengan instansi yang terkait dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul dimasa yang akan datang.

Mojokerto, 28 Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KAB. MOJOKERTO



Drs. Ecs SUSANTOSO, M.Si
BEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19620317 198603 1 014

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Ec. SUSANTOSO, M.Si
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. HIMAWAN ESTU BAGIJO, SH, MH
Jabatan : Pjs. BUPATI MOJOKETO

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Mojokerto, Oktober 2020

Pihak Kedua
Pjs. BUPATI MOJOKERTO


Dr. HIMAWAN ESTU BAGIJO, SH, MH

Pihak Pertama
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO


Drs. Ec. SUSANTOSO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620317 198603 1 014

LAMPIRAN :

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO**

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya profesionalisme ASN	Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85%
		Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	95%
		Persentase ASN yang berkinerja baik	99,04%
		Persentase ASN melanggar disiplin	9%

No	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 296.809.880	PAPBD 2020
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 517.902.900	PAPBD 2020
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 13.500.000	APBD 2020
4	Program Pengembangan ASN	Rp. 3.316.621.530	PAPBD 2020
5	Program Penataan ASN	Rp. 418.945.280	PAPBD 2020
6	Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian	Rp. 1.061.494.250	PAPBD 2020

Mojokerto, Oktober 2020

Pihak Kedua
Pjs. BUPATI MOJOKERTO



Dr. HIMAWAN ESTU BAGIJO, SH, MH

Pihak Pertama
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO



Drs. Ec. SUSANTOSO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620317 198603 1 014

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MOJOKERTO

ESELON II

SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Program Pengembangan ASN	Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	%	85	85,00	3.806.728.535	3.335.787.812	87,63
	2. Penataan ASN							
	3. Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian							
	1. Program Pengembangan ASN	Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	%	95	99,63	158.631.275	148.792.500	93,80
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN yang berkinerja baik	%	99,04	99,69	102.113.750	91.057.000	89,17	
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase ASN melanggar disiplin	%	9	10	619.587.500	546.601.500	88,22	



KERALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN MOJOKERTO
 Drs. Ec. **SUSANTOSO, MSI**
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19620317 198603 1 014

ESELON III

SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Program Pengembangan ASN	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan lulus dengan predikat baik	%	93	100	1.778.021.400	1.758.535.900	98,90
		Persentase kebutuhan ASN sesuai dengan Anjab dan ABK	%	85	87,51	1.379.968.855	1.030.460.855	74,67
		Persentase ASN yang mendapatkan tunjangan kinerja	%	95	99,63	158.631.275	148.792.500	93,80
	Program Penataan ASN	Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai syarat jabatan	%	84.75	84,80	418.945.280	238.193.157	56,86
	Program Pembinaan ASN dan Informasi Kepegawaian	Persentase peningkatan capaian penilaian prestasi kinerja ASN dengan nilai baik	%	99.04	99,69	102.113.750	91.057.000	89,17
		Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin ASN	%	9	10	619.587.500	546.601.500	88,22
		Persentase akurasi data kepegawaian	%	75	48	339.793.000	308.597.900	90,82



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN MOJOKERTO

Drs. Ee. SUSANTOSO, MSI

Pembina Utama Muda

NIP. 19620317 198603 1 014

ESELON IV

SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	KEGIATAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%	
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Pengembangan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi	ASN	180	176	1	Peningkatan Kompetensi ASN	1.095.381.400	1.089.059.900	99,42
		Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan dasar	CPNS	460	60	2	Pelatihan Dasar / Prajabatan ASN	682.640.000	669.476.000	98,07
		Jumlah dokumen pemenuhan kebutuhan / Formasi ASN	Dokumen	4	4	3	Perencanaan dan pengadaan ASN	1.379.968.855	1.030.460.855	74,67
		Jumlah dokumen ASN yang mengikuti pengembangan karier	Dokumen	5	5	4	Pengembangan karier ASN	158.631.275	148.792.500	93,80
	Penataan ASN	Jumlah berkas Kepegawaian (Kenaikan Pangkat, Pensiun dll) ASN yang di kelola	Berkas	2150	1970	1	Peningkatan pengelolaan administrasi Kepegawaian	180.832.579	128.458.358	71,04
		Jumlah ASN yang di mutasi	ASN	730	947	2	Pelaksanaan Mutasi Jabatan ASN	238.112.701	109.734.799	46,09
	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah dokumen peningkatan kinerja ASN	Dokumen	2	2	1	Peningkatan Kinerja ASN	25.384.500	16.104.200	63,44
		Indeks pelayanan kepegawaian	baik	250	209,5	2	Evaluasi Manajemen ASN	76.729.250	74.952.800	97,68
		Jumlah dokumen pembinaan ASN	Dokumen	4	4	3	Pembinaan ASN	619.587.500	546.601.500	88,22
		Jumlah aplikasi yang terkelola	Aplikasi	6	6	4	Pengelolaan Sistem Informasi Pegawai ASN	167.193.900	154.075.500	92,15
		Jumlah data ASN yang telah di rekonsiliasi	Data ASN	8350	9177	5	Rekonsiliasi Data ASN	49.375.600	39.037.900	79,06
		Jumlah dokumen perorangan ASN yang dikelola	dokumen kepegawaian	8350	10654	6	Pengelolaan dokumen kepegawaian ASN	123.223.500	115.484.500	93,72


 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MOJOKERTO
 Dr. E. SUSANTOSO, Msi
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19620317 198603 1 014