



**Mojokerto BerAKHLAK** # bangga  
melayani  
bangsa  
Full of Majapahit Greatness



# Revisi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)

TAHUN 2022

Badan  
Kepegawaian dan  
Sumber Daya  
Manusia

KABUPATEN MOJOKERTO



## DAFTAR ISI

Daftar isi.....	i
Daftar tabel.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A Latar Belakang.....	1
B Maksud dan Tujuan.....	3
C Struktur Organisasi.....	4
D Sumber Daya Manusia.....	11
E Isu-isu Strategis.....	12
F Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>16</b>
A Perencanaan Strategis.....	16
B Program.....	19
C Rencana Kerja.....	20
D Alokasi Anggaran.....	22
E Perjanjian Kinerja.....	22
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>25</b>
A Capaian Kinerja Organisasi.....	26
B Realisasi Anggaran.....	40
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>43</b>
A Kesimpulan.....	43
B Saran.....	44

## DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM.....	5
Table 1.1 Keadaan Personi BKPSDM Tahun 2022.....	11
Tabel 2.1 Matriks Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026.....	20
Tabel 2.2 Alokasi Keuangan BKPSDM Tahun 2022.....	22
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2022.....	23
Tabel 3.1 Capaian Kinerja BKPSDM dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	33
Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPSDM dibandingkan dengan Target Rencana Strategis Tahun 2021-2026.....	34
Tabel 3.3 Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021.....	35
Tabel 3.4 Perbandingan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Level Nasional/Internasional.....	37
Tabel 3.5 Capaian Kinerja Program BKPSDM Tahun 2022.....	38
Tabel 3.6 Jumlah ASN Kabupaten Mojokerto Tahun 2022 Berdasarkan Jabatan	39
Tabel 3.7 Jumlah ASN Kabupaten Mojokerto Tahun 2022 Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	39
Tabel 3.8 Alokasi Per Sasaran Pembangunan.....	40
Tabel 3.9 Pencapaian Kinerja dan Anggaran.....	41
Tabel 3.10 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	41
Tabel 3.11 Realisasi Anggaran.....	42

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua, sholawat beserta salam semoga tetap tercurah Rasulullah SAW sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2022 dapat disusun.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2022 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatus 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto.

Semoga penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2022 ini dapat menjadi bahan evaluasi kinerja organisasi agar pengukuran kinerja tahun-tahun selanjutnya lebih baik lagi.

Mojokerto, 01 Agustus 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KABUPATEN MOJOKERTO



**TATANG MARHAENDRATA, S.H., M.H.**  
Pembina Tingkat I

NIP. 19670626 198703 1 002



# 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 berdayaguna, berhasilguna dan bertanggungjawab (akuntabel).

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 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 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 global, 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 berkelas dunia dan sistem merit menjadi fokus pengembangan ASN dimana setiap

instansi pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan dan manajemen SDM Aparatur Negara harus didasarkan 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*.

Sejalan dengan fenomena tersebut, serta dalam rangka mewujudkan misi ketiga Bupati Mojokerto sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berintegritas, akuntabel, bersih, transparan yang selaras dengan semangat revolusi mental untuk memperkuat citra PNS sebagai abdi negara sekaligus pelayanan masyarakat, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto 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.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto menetapkan misi ketiga Bupati sebagai tujuan perangkat daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 dalam rangka meningkatnya akuntabilitas

kinerja di Pemerintah Daerah dengan sasaran Meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan ASN.

Selanjutnya, tujuan dan sasaran tersebut dijabarkan melalui beberapa program dan kegiatan yang tepat, terarah, terukur dan akuntabel. Capaian kinerja dari tiap program dan kegiatan yang direncanakan tersebut tentunya harus dipertanggungjawabkan secara periodik salah satunya melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun dalam rangka 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 revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 juga merupakan salah satu instrumen untuk mengukur serta mengevaluasi capaian kinerja Tahun 2022 dan selanjutnya digunakan sebagai bahan penyusunan rencana aksi program dan kegiatan di Tahun 2023.

## **B. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud**

Maksud dari Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ( LKjIP ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah sebagai wujud pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

### **2. Tujuan**

Tujuan dari Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ( LKjIP ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah :

- a. Untuk mengetahui capaian kinerja Tahun 2022;

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan yang mempengaruhi kinerja organisasi;
- c. Untuk mengetahui isu-isu strategis yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi;
- d. Sebagai bahan dalam menyusun rencana aksi peningkatan kinerja di tahun berikutnya.

### **C. Struktur Organisasi**

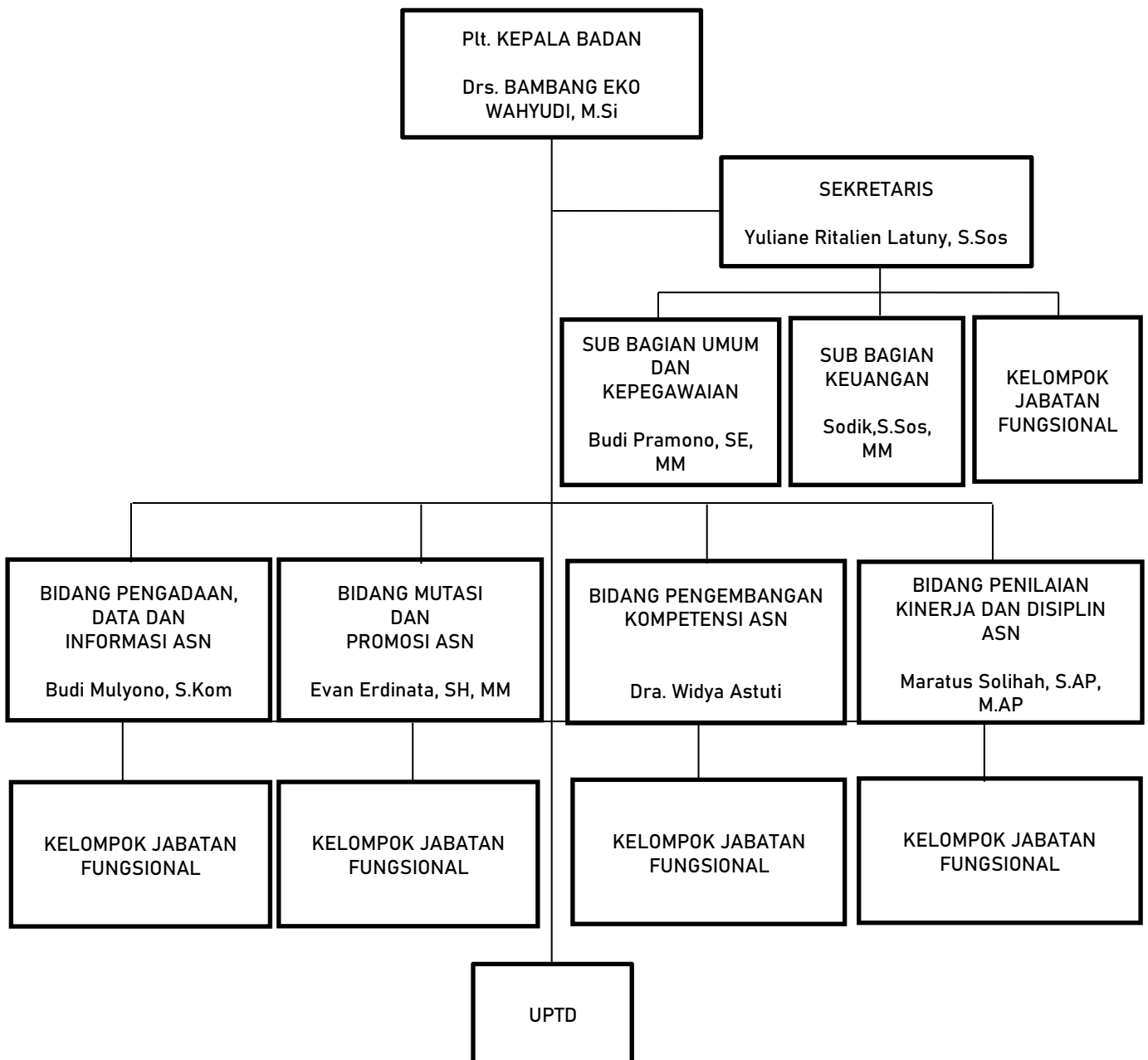
Dalam rangka menjalankan proses bisnis organisasi guna mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto didukung dengan Susunan Organisasi yang terdiri atas:

- 1. Kepala Badan
- 2. Sekretariat
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional
- 3. Bidang Pengadaan, Data dan Informasi ASN
  - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 4. Bidang Mutasi dan Promosi PNS
  - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 5. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN
  - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 6. Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN
  - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)



Selanjutnya Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto terlihat dalam bagan berikut:

Gambar 1.1  
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto



## Tugas Pokok dan Fungsi

Sejalan dengan proses bisnis organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pegawai. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- d. Pelaksanaan administrasi dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto ditetapkan dengan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## 2. Sekretariat

Mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penataan organisasi;
- e. Pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di Lingkungan Badan;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- h. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

### a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas:

- 1) melakukan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum dan kepegawaian;
- 2) melakukan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
- 3) menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
- 4) menyusun bahan koordinasi dibidang administrasi umum dan kepegawaian;

- 5) melakukan pengelolaan dan pengamanan aset;
- 6) menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan Badan dibidang administrasi umum dan kepegawaian;
- 7) melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- 8) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

**b. Sub Bagian Keuangan**

mempunyai tugas:

- 1) menyusun bahan koordinasi dan menyusun anggaran keuangan;
- 2) melakukan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan;
- 3) melakukan evaluasi anggaran dan penggunaan keuangan;
- 4) menyusun laporan keuangan;
- 5) menyusun bahan koordinasi dibidang keuangan;
- 6) menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan badan dibidang keuangan;
- 7) melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- 8) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

**3. Bidang Pengadaan, Data dan Informasi ASN**

Bidang Pengadaan, Data dan Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pengadaan, data dan informasi ASN. Bidang Pengadaan, Data dan Informasi ASN mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan pengadaan, data dan informasi;
- b. pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;

- e. perumusan rencana pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- f. pelaksanaan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- g. pelaksanaan pengelolaan dokumentasi arsip kepegawaian;
- h. pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- i. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- j. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

#### **4. Bidang Mutasi dan Promosi PNS**

Bidang Mutasi dan Promosi PNS mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi mutasi, promosi, kepangkatan dan pemberhentian PNS. Bidang Mutasi dan Promosi PNS mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
- b. penyelenggaraan proses mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
- c. perumusan kebijakan pola karier;
- d. pelaksanaan koordinasi mutasi, promosi, kepangkatan dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
- e. pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
- f. pelaksanaan verifikasi gaji berkala ASN;
- g. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## **5. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN**

Bidang Pengembangan Kompetensi ASN mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pendidikan dan pengembangan kompetensi struktural PNS, dan pengembangan kompetensi teknis fungsional ASN. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN;
- b. pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan kompetensi ASN;
- c. pelaksanaan analisa metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi ASN;
- d. pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN;
- e. pelaksanaan fasilitasi pengembangan kompetensi;
- f. pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi ASN;
- g. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## **6. Bidang Penilaian Kinerja Dan Disiplin Asn**

Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi penilaian, evaluasi kinerja, disiplin, dan penghargaan ASN. Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan penilaian kinerja, disiplin, dan penghargaan ASN;
- b. pelaksanaan penyusunan rencana pelaksanaan pengelolaan hasil penilaian kinerja, disiplin, dan penghargaan ASN;
- c. pelaksanaan pengelolaan hasil penilaian dan evaluasi kinerja ASN;
- d. pelaksanaan fasilitasi pemberian jaminan kesejahteraan ASN;
- e. pelaksanaan pembinaan dan penegakan disiplin ASN;
- f. pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- g. pelaksanaan pemberian penghargaan ASN;

- h. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- i. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## 7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai Dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, keahlian, keterampilan dan kebutuhan.

Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud diatas terdiri dari

## D. Sumber Daya Manusia

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

**Tabel 1.1**  
**Keadaan Personil**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mojokerto**  
**(Desember 2022)**

NO	JABATAN	GOL/RUANG (Orang)					Jumlah	JENJANG PENDIDIKAN (Orang)							Jumlah
		IV	III	II	I	Non Gol		SD	SMP	SMA	D-3	S-1	S-2	S-3	
1	JPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Administrator	2	3	-	-	-	5	-	-	-	-	3	2	-	5
3	Pengawas	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	2
4	Fungsional Tertentu	2	9	-	-	-	11	-	-	-	1	5	5	-	11
5	Pelaksana	-	11	8	-	-	19	-	-	8	-	11	-	-	19
6	Tenaga Kontrak	-	-	-	-	6	6	-	2	2	-	2	-	-	6
<b>JUMLAH</b>		<b>4</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>43</b>

## E. Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi perangkat daerah yang 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 sumber daya aparatur, mutasi dan pembinaan, dokumentasi dan informasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dihadapkan pada sejumlah isu strategis yaitu:

1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Penyusunan Pola Karier;
3. Penerapan Manajemen Talenta.

Dalam penetapan tujuan dan sasaran, didasarkan pada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian yang diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sedangkan permasalahan yang dihadapi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto diantaranya:

1. Belum optimalnya pendistribusian pegawai pada seluruh perangkat daerah;
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.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan *SWOT analysis* 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

#### **a. Faktor Kekuatan Organisasi:**

1. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
2. Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja internal secara periodik;
4. Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM

#### **b. Faktor Kelemahan Organisasi :**

1. Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM ;
2. Kurang optimalnya pengembangan Sistem 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Provinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
  - b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
  - c. Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyelenggaraan manajemen ASN di daerah;
  - d. Program pengembangan IT di Kabupaten Mojokerto yang dapat mendukung terwujudnya pengembangan sistem informasi kepegawaian yang lebih cepat, efektif, efisien dan akurat.
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 perangkat daerah terhadap manajemen ASN;
  - d. Kurangnya komitmen untuk menerapkan merit system dalam penyelenggaraan manajemen ASN;
  - e. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

## **F. Sistematika Penulisan**

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto selama Tahun 2022. 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **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**

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi ini. Berbagai teknik analisis bisnis dapat digunakan dalam proses ini, termasuk analisis SWOT, PEST, atau STEER. Rencana strategis perangkat daerah selanjutnya dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan rencana pembangunan jangka menengah (5 tahun) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan ke dalam rencana kerja tahunan (Renja) perangkat daerah.

Selanjutnya, dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah tersebut digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas serta program dan kegiatan perangkat daerah. Dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah ini juga merupakan bagian integral dari pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 serta Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang SAKIP.

### **RENCANA STRATEGIS TAHUN 2022 – 2026**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2022 – 2026 merupakan perangkat untuk mencapai harmonisasi pencapaian pembangunan yang menyeluruh, terpadu serta sinergi dengan visi dan misi serta prioritas pembangunan Kabupaten Mojokerto sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2022-2026.

## Visi dan Misi

Visi Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 yaitu :

**Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Maju, Adil dan Makmur melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Visi tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam 4 (empat) misi yaitu:

1. Mewujudkan SDM Sehat, Cerdas, Terampil dan Produktif yang Dilandasi Nilai Keimanan dan Ketakwaan.
2. Membangun Kemandirian Ekonomi yang Berdimensi Kerakyatan.
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Berintegritas, Akuntabel, Bersih, Transparan.
4. Pemerataan dan Perluasan Pembangunan Infrastruktur Disemua Sektor Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Pelestarian Lingkungan.

Guna mewujudkan visi dan misi tersebut, maka selanjutnya disusun strategi dan arah kebijakan serta penetapan tujuan dan sasaran pembangunan yang dalam implementasinya harus dilaksanakan oleh perangkat daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam kerangka konsep tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan perangkat daerah yang bertugas mendukung terlaksananya pencapaian misi ketiga yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Berintegritas, Akuntabel, Bersih, Transparan”***.

Selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 maka dalam rangka mewujudkan pencapaian misi ketiga tersebut, BKPSDM Kabupaten Mojokerto menetapkan rencana strategis Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

## 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah **Meningkatkan Integritas dan Profesionalitas ASN.**

### 2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 **Meningkatnya Profesionalitas ASN.**

### 3. Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja utama adalah ukuran atau indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Guna mendukung sasaran diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto menetapkan indikator kinerja utama sebagai berikut:

1. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi
2. Persentase peningkatan kualifikasi ASN
3. Persentase peningkatan kinerja ASN
4. Persentase pelanggaran disiplin ASN
5. Persentase peningkatan kompetensi 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2022 sebagai berikut:

1. Program penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, rencana strategis BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 terlihat dalam table berikut :

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
Meningkatkan Integritas dan Profesionalitas ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN;	1. Peningkatan Kompetensi ASN 2. Peningkatan Kesejahteraan ASN 3. Penempatan ASN sesuai Anjab dan ABK 4. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian Peningkatan Disiplin ASN	1. Diklat ASN; 2. Fasilitasi Peningkatan Pendidikan; 3. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP); 4. Uji Kompetensi; 5. Rekrutmen ASN; 6. Mutasi Jabatan; 7. Membangun grand design pengembangan Sistem Informasi; 8. Penegakan Peraturan Perundang-undangan.

Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang berisi tujuan, sasaran, dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto. Matriks Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Mojokerto tahun 2021-2026 terdiri dari sasaran dan indikator kinerja yang harus dicapai selama 5 (lima) tahun mendatang sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Matriks Rencana Strategis**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mojokerto tahun 2021-2026**

Tujuan	Sasaran	Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Sasaran Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target Kinerja Program				
				2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatkan Integritas dan Profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN	81	81,5	82	82,5	83
	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi Perangkat Daerah		Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61,5	62	62,5	63	63,5
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Nilai Sakip Perangkat Daerah	84 (A)	84,40 (A)	84,80 (A)	85,20 (A)	85,60 (A)
	Meningkatnya Profesionalitas ASN		Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN katagori Tinggi	72%	73%	74%	75%	76%
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	78%	79%	81%	83%
			Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,2%	77,2%	83,0%	89,0%	95,60%
			Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,76%	99,78%	99,80%	99,83%
			Persentase pelanggaran Disiplin ASN	0,25%	0,24%	0,22%	0,20%	0,17%
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%	64,70%	69,53%	74,46%	79,97%



## C. Rencana Kerja

Rencana Kerja adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan dengan tetap memperhatikan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

### a. Program dan Kegiatan

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah pelayanan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada Tahun Anggaran 2022 Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto terdiri 3 (tiga) program dan 13 (tiga belas) kegiatan yang meliputi :

#### 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

- a) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- c) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- d) Administrasi Umum Perangkat Daerah
- e) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- f) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- g) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

#### 2. Program Kepegawaian Daerah

- a) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- b) Mutasi dan Promosi ASN
- c) Pengembangan Kompetensi ASN
- d) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

#### 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a) Pengembangan Kompetensi Teknis
- b) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

#### D. Alokasi Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan secara periode yang telah disusun berdasarkan program dan kegiatan yang telah di sahkan. Alokasi Anggaran Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2022 tergambar dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2.2**  
**Alokasi Keuangan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mojokerto Tahun 2022**

No	PROGRAM	ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 6.012.226.920,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.850.275.313,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.716.537.250,00
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp 11.579.039.483,00</b>

#### E. Perjanjian Kinerja

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

- a. Terwujudnya Perangkat Daerah 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 Mojokerto melalui 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat terealisasi maka diwujudkan dalam perjanjian kinerja. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 mengacu pada Renstra yang ditetapkan pada Tahun 2021-2026. Secara ringkas perjanjian kinerja perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mojokerto**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Integritas dan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto	81
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	72%
		Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%
		Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%
		Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,25%
		Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%

3	Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Persentase indikator program perangkat daerah yang tercapai	90%
		Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	86%
		Indeks Profesionalitas ASN perangkat daerah	81
		Nilai SAKIP perangkat daerah	84
		Nilai Reformasi Birokrasi perangkat daerah	61,5
4	Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2

No	PROGRAM	ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 6.012.226.920,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.850.275.313,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.716.537.250,00
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp 11.579.039.483,00</b>

# BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Berikut diuraikan hasil pengukuran kinerja, analisa capaian kinerja sasaran strategis, program, kegiatan dan sub kegiatan serta uraian realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran capaian kinerja tahun 2022 digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Perhitungan capaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{capaian} = \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara antara lain :

1. Membandingkan antara target pencapaian indikator tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2022 dengan realisasi kinerja yang telah dicapai;
2. Membandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021;
3. Membandingkan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan realisasi kinerja tahun 2021;
4. Membandingkan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.

## A. Capaian Kinerja Organisasi

Keberhasilan kinerja pemerintah dapat dilihat dari capaian atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Rumusan tujuan, sasaran, dan masing-masing indikator yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2022 dengan mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

Indikator kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

### 1. Meningkatnya Integritas dan Profesionalitas ASN

Tujuan ini diukur dengan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 81 dan dapat terealisasi 67,22 sehingga capaian indikatornya sebesar 83%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran untuk tahun 2021 dikarenakan pengukuran untuk tahun 2022 belum tersedia. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto ini tidak mencapai target dikarenakan adanya perubahan pengukuran yang sebelumnya dengan cara manual berubah menjadi pengukuran menggunakan aplikasi DJASN dari BKN sehingga proses verifikasinya semakin ketat. Hal ini mengakibatkan terjadinya penurunan nilai dari tahun-tahun sebelumnya dan terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Pencapaian indikator tujuan ini didukung melalui sasaran "Meningkatnya Profesionalitas ASN" dengan indikator-indikator sebagai berikut:

#### a. Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:

$$realisasi = \frac{\text{jumlah IP ASN kategori tinggi tahun } N}{\text{jumlah ASN tahun } N} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 72% dan dapat terealisasi 32%, sehingga capaian indikatornya sebesar 44%. Indikator ini tidak tercapai karena adanya perubahan pengukuran yang sebelumnya dengan cara manual berubah menjadi pengukuran menggunakan aplikasi DJASN dari BKN sehingga proses verifikasinya semakin ketat.

Rendahnya nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto pada tahun 2021 telah ditindaklanjuti pada tahun 2022 yaitu dengan meningkatkan profesionalitas pegawai melalui beberapa aspek yaitu peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin pegawai dan penilaian kinerja pegawai sehingga target indeks profesionalitas pegawai pada tahun-tahun selanjutnya diharapkan dapat tercapai.

b. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:

$$realisasi = \frac{\text{jumlah ASN yang sesuai kompetensi tahun } N}{\text{jumlah ASN tahun } N} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 77% dan dapat terealisasi 97%, sehingga capaian indikatornya sebesar 126%. Indikator ini dapat tercapai melebihi 100% dikarenakan adanya komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto untuk meningkatkan pengelolaan manajemen ASN dimana setiap pegawai yang menduduki suatu jabatan telah memiliki kompetensi yang sesuai sehingga pelaksanaan pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik.

c. Persentase peningkatan kualifikasi ASN

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:

$$realisasi = \frac{\text{jumlah ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal D4/S1 tahun N}}{\text{jumlah ASN tahun N}} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 72,20% dan dapat terealisasi 72,44%, sehingga capaian indikatornya sebesar 100,33%. Indikator ini dapat tercapai dikarenakan adanya dukungan anggaran APBD Tahun 2022 serta kemudahan untuk mendapatkan ijin belajar dan juga tugas belajar sehingga ASN termotivasi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

d. Persentase peningkatan kinerja ASN

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:

$$realisasi = \frac{\text{jumlah ASN berkinerja baik tahun N}}{\text{jumlah ASN tahun N}} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 99,75% dan dapat terealisasi 99,41%, sehingga capaian indikatornya sebesar 99,66%. Indikator ini tidak tercapai secara optimal dikarenakan adanya perubahan regulasi pengukuran kinerja yang sebelumnya menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 berubah menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dengan peningkatan *range* penilaian kategori “baik” sehingga ada sebagian ASN yang mendapat nilai “cukup”.

e. Persentase pelanggaran disiplin ASN

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:



$$realisasi = \frac{\text{jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin tahun } N}{\text{jumlah ASN tahun } N} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 0,25% dan terealisasi sebesar 0,19%, sehingga capaian indikatornya sebesar 123%. Indikator ini tercapai melebihi 100% dikarenakan jumlah pelanggaran disiplin ASN Kabupaten Mojokerto lebih sedikit dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian dalam meningkatkan kualitas dan integritas ASN Kabupaten Mojokerto.

f. Persentase peningkatan kompetensi ASN

Rumusan dari indikator ini adalah sebagai berikut:

$$realisasi = \frac{\text{jumlah ASN yang mengikuti diklat tahun } N}{\text{jumlah ASN tahun } N} \times 100\%$$

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 60,10% dan terealisasi sebesar 169,13%, sehingga capaian indikatornya sebesar 281%. Indikator ini tercapai jauh melebihi 100% dikarenakan adanya dukungan anggaran dari APBD sehingga dapat terlaksana pengembangan kompetensi bagi aparatur sesuai dengan bidang tugasnya. Disamping itu, banyak kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan secara daring sehingga lebih banyak peserta yang dapat mengikuti tanpa mengesampingkan kualitas dari pengembangan kompetensi itu sendiri.

Dengan terlaksana pengembangan kompetensi bagi ASN ini diharapkan setiap ASN dapat meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercipta tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

2. Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel

Pencapaian indikator tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga didukung melalui sasaran “Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel” yang melekat pada seluruh Perangkat Daerah yang diukur melalui indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

a. Persentase indikator program perangkat daerah yang tercapai

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 90% dan terealisasi sebesar 80%, sehingga capaian indikatornya sebesar 89%. Indikator ini tidak tercapai dikarenakan adanya satu dari lima indikator program yang tidak tercapai yaitu Persentase peningkatan kinerja ASN.

b. Persentase realisasi anggaran perangkat daerah

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 86% dan terealisasi sebesar 80%, sehingga capaian indikatornya sebesar 86,30%. Indikator ini dapat tercapai dikarenakan adanya komitmen dari seluruh pengelola keuangan dan atensi dari Pengguna Anggaran untuk mengevaluasi serapan anggaran secara berkala sehingga PPTK yang tidak menyerap anggaran sesuai anggaran kas dapat segera dievaluasi.

Silpa BKPSDM sebesar 13,70% berasal dari:

1. Gaji dan TPP untuk Kepala BKPSDM mulai bulan Mei s.d bulan Desember 2022 tidak terserap karena belum definitif;
2. Adanya 1 pegawai yang mutasi keluar Provinsi pada bulan April 2022;
3. TPP 1 pegawai meninggal dunia pada bulan Oktober 2022;
4. Proses pengangkatan PPPK JF Guru sebanyak 225 tidak dapat dituntaskan di Tahun 2022 karena menyesuaikan dengan Jadwal Pengadaan PPPK dari Panselnas, dimana Jadwal Pengadaan PPPK JF Guru berlangsung sampai dengan Bulan Maret 2023;
5. Seleksi Terbuka JPTP tidak dilaksanakan pada tahun 2022;
6. Pengujian Kesehatan bagi Peserta Seleksi Terbuka JPTP tidak dilaksanakan di tahun 2022;

7. Pelaksanaan KP terpadu bulan April yang sebelumnya direncanakan secara tatap muka dilaksanakan secara daring;
8. Pelatihan JF Analisis Kebijakan tidak dapat dilaksanakan karena Perubahan Jadwal dari Propinsi;
9. Efisiensi anggaran dan perbedaan harga barang.

c. Indeks Profesionalitas ASN perangkat daerah

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 81 dan terealisasi sebesar 77,34, sehingga capaian indikatornya sebesar 95%. Indikator ini tidak tercapai dikarenakan adanya perubahan pengukuran yang sebelumnya dengan cara manual berubah menjadi pengukuran menggunakan aplikasi DJASN dari BKN sehingga proses verifikasi lebih ketat dari sebelumnya.

d. Nilai SAKIP perangkat daerah

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 81 dan terealisasi sebesar 79,98, sehingga capaian indikatornya sebesar 95%. Indikator ini tidak tercapai dikarenakan adanya perubahan pola pengukuran dengan Lembar Kerja Evaluasi yang lebih detail dan banyak kriteria-kriteria baru sehingga ada beberapa dokumen dan laporan yang tidak bisa terpenuhi.

e. Nilai Reformasi Birokrasi perangkat daerah

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 61,5 dan terealisasi sebesar 82,85, sehingga capaian indikatornya sebesar 135%. Indikator ini tercapai melebihi 100% dikarenakan didukung komitmen kuat dari seluruh pegawai BKPSDM dalam implementasi Reformasi Birokrasi.

3. Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan

Pencapaian indikator tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya juga didukung melalui sasaran Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah dengan indikator "Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan".

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 2 inovasi dan terealisasi sebesar 2 inovasi, sehingga capaian indikatornya sebesar 100%. Inovasi yang dilaksanakan pada tahun 2022 ini adalah:

- a. Update aplikasi presensi pegawai PRASASTI dengan menambahkan fitur “apel pagi”. Fitur ini hanya dapat digunakan pada pukul 07.25 – 07.32 saja Dengan radius yang lebih sempit dengan pusat koordinat pada lokasi apel pagi. Fitur ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin ASN dalam hal apel pagi.
- b. Aplikasi PAGARSATU. Aplikasi ini digunakan untuk layanan usulan urusan kepegawaian yang dapat diakses dan dipantau secara pribadi oleh ASN (*self service*) sehingga diharapkan layanan kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih mudah dan cepat serta mengedepankan transparansi.

Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan antara target pencapaian indikator tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2022 dengan realisasi kinerja yang telah dicapai adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Capaian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kab. Mojokerto Dibandingkan Dengan Perjanjian Kinerja**  
**Tahun 2022**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Kinerja		
		Target Sesuai PK	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Integritas dan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto	81	67,22	83%
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	72%	32%	44%
	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	97%	126%
	Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%	72,44%	100,33%
	Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,41%	99,66%
	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,25%	0,19%	123%
	Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%	169,13%	281%
Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Persentase indikator program perangkat daerah yang tercapai	90%	80%	89%
	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	86%	86,30%	100,35%
	Indeks Profesionalitas ASN perangkat daerah	81	77,34	95%
	Nilai SAKIP perangkat daerah	84	79,98	95%
	Nilai Reformasi Birokrasi perangkat daerah	61,5	82,85	135%
Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2	2	100%
<b>Rata – Rata Capaian Kinerja</b>				<b>113,29%</b>

2. Membandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026;

**Tabel 3.2**  
**Capaian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kab. Mojokerto Dibandingkan Dengan Target Rencana Strategis Tahun 2021-**  
**2026**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Kinerja		
		Target Sesuai RPJMD/ Renstra	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Integritas dan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto	81	67,22	83%
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	72%	32%	44%
	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	97%	126%
	Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%	72,44%	100,33%
	Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,41%	99,66%
	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,25%	0,19%	123%
	Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%	169,13%	281%
Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Persentase indikator program perangkat daerah yang tercapai	90%	80%	89%
	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	86%	86,30%	100,35%
	Indeks Profesionalitas ASN perangkat daerah	81	77,34	95%
	Nilai SAKIP perangkat daerah	84	79,98	95%
	Nilai Reformasi Birokrasi perangkat daerah	61,5	82,85	135%
Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2	2	100%

3. Membandingkan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan realisasi kinerja tahun 2021;

**Tabel 3.3**  
**Capaian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021**

Sasaran Strategis Tahun 2022	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Target Sesuai PK	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Integritas dan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto	81	67,22	83%
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	72%	32%	44%
	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	97%	126%
	Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%	72,44%	100,33%
	Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,41%	99,66%
	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,25%	0,19%	123%
	Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%	169,13%	281%
Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Persentase indikator program perangkat daerah yang tercapai	90%	80%	89%
	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	86%	86,30%	100,35%
	Indeks Profesionalitas ASN perangkat daerah	81	77,34	95%
	Nilai SAKIP perangkat daerah	84	79,98	95%
	Nilai Reformasi Birokrasi perangkat daerah	61,5	82,85	135%
Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2	2	100%
<b>Rata – Rata Capaian Kinerja</b>				<b>113,29%</b>

Sasaran Strategis Tahun 2021	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase ASN yang sesuai kompetensi (memenuhi syarat jabatan)	85%	87 %	103 %
	2. Persentase ASN dengan kompensasi tunjangan kinerja	96%	99,61%	104%
	3. Persentase ASN yang berkinerja baik	99,05 %	99,05 %	100 %
	4. Persentase ASN melanggar disiplin	7%	0,18%	197,4%
	5. Nilai Hasil Penilaian Sistem Merit dengan kategori Baik	250	263	105%
	6. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	97%	68%	70%
	7. Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	90%	77%	86%
<b>Rata – Rata Capaian Kinerja</b>				<b>94,61 %</b>

Capaian kinerja tahun 2021 dan tahun 2022 tidak dapat diperbandingkan karena adanya perbedaan indikator kinerja. Indikator kinerja tahun 2021 sesuai dengan indikator kinerja yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2016 – 2021. Sedangkan Indikator kinerja tahun 2022 sesuai dengan indikator kinerja yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 – 2026. Maka dari itu, capaian kinerja tahun 2021 dan tahun 2022 tidak dapat diperbandingkan.

4. Membandingkan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.



**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Sasaran Strategis**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Dengan Level Nasional/Internasional**

BKN	BPSDM Propinsi Jawa Timur	BKPSDM Kabupaten Mojokerto
Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui diklat sesuai dengan kebutuhan	Meningkatnya Profesionalitas ASN
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	Meningkatnya sumberdaya kediklatan yang modern dan professional	
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN		
Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN		
Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN		
Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel		

Sumber data: Renstra BKN, Renstra BPSDM Jatim, Renstra BKPSDM, 2021

Sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sasaran strategis pada BPSDM Propinsi Jawa Timur dan juga BKN. Demikian pula dengan indikator kinerja masing-masing sasaran strategis tersebut. Maka dari itu, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dapat diperbandingkan dengan capaian kinerja level propinsi maupun level nasional.

**Tabel 3.5**  
**Capaian Kinerja Program**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kab. Mojokerto Tahun 2022**

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Target	Realisasi	Capaian
	Indeks Profesionalitas ASN	81	67,22	83%
	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61,5	82,85	135%
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota</b>	Nilai Sakip Perangkat Daerah	84	79,98	95%
	Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN katagori Tinggi	72%	32%	44%
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	97%	126%
	Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%	72,44%	100,33%
	Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,41%	99,66%
	Persentase pelanggaran Disiplin ASN	0,25%	0,19%	123%
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	Persentase peningkatan kompetensi ASN	60,10%	169,13%	281%

Demografi penataan ASN di Pemerintah Kabupaten Mojokerto di lakukan dengan berbagai upaya. Langkah penataan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2022 sebanyak 6.777 PNS dengan rincian berdasarkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jabatan

**Tabel 3.6**  
**JUMLAH ASN KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2022**  
**BERDASARKAN JABATAN**

J A B A T A N	Jumlah
1. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	32
2. Pejabat Administrasi:	
- Administrator	164
- Pengawas	202
- Pelaksana	1.835
3. Pejabat Fungsional	4.544
<b>Total</b>	<b>6.777</b>

2. Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

**Tabel 3.7**  
**JUMLAH ASN KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2022**  
**BERDASARKAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN**

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
S3	2
S2	576
S1	4.025
D4	175
D3	561
D2	182
D1	16
SMA/SMK	1.075
SMP	135
SD	30
<b>Total</b>	<b>6.777</b>

## B. Realisasi Anggaran

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 dan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 37 Tahun 2022 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022, alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp. 11.579.039.483,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 9.992.205.209,- sehingga penyerapan anggaran sebesar 86,30%. Alokasi anggaran per sasaran pembangunan dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.8**  
**Alokasi Per Sasaran Pembangunan**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran (Rp)	% Dari Total Anggaran
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	2.242.331.313	19%
		2. Persentase peningkatan kualifikasi ASN	156.000.000	1,35%
		3. Persentase peningkatan kinerja ASN	321.944.000	2,78%
		4. Persentase pelanggaran disiplin ASN	130.000.000	1,12%
		5. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	2.716.537.250	23%

**Tabel 3.9**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**

Sasaran	Indikator sasaran	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77%	97%	126%	2.242.331.313	1.521.523.623	68%
	2. Persentase peningkatan kualifikasi ASN	72,20%	72,44%	100%	156.000.000	147.439.400	95%
	3. Persentase peningkatan kinerja ASN	99,75%	99,41%	99,66%	321.944.000	248.083.604	77%
	4. Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,25%	0,19%	123%	130.000.000	122.176.000	94%
	5. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	60,10%	169,13%	281%	2.716.537.250	2.433.385.821	90%

**Tabel 3.10**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	% Capaian Kinerja	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	126%	68%	58%
		2. Persentase peningkatan kualifikasi ASN	100%	95%	6%
		3. Persentase peningkatan kinerja ASN	99,66%	77%	23%
		4. Persentase pelanggaran disiplin ASN	123%	94%	29%
		5. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	281%	90%	192%

**Tabel 3.11**  
**Realisasi Anggaran**

<b>Program / Kegiatan</b>	<b>Alokasi (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Capaian</b>
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.012.226.920	5.519.596.761	62,21%
Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.000.000	9.332.000	62%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.223.879.000	4.803.197.006	92%
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	45.600.000	41.610.000	91%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	378.950.000	364.453.810	96%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	60.500.000	53.325.014	88%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	131.697.920	100.244.952	76%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	156.600.000	147.433.979	94%
Program Kepegawaian Daerah	2.850.275.313	2.039.222.627	92,88%
Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	467.000.000	433.739.378	93%
Mutasi Dan Promosi ASN	1.775.331.313	1.087.784.245	61%
Pengembangan Kompetensi Asn	156.000.000	147.439.400	95%
Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	451.944.000	370.259.604	82%
Program Pengembangan Sdm	2.716.537.250	2.433.385.821	84,24%
Pengembangan Kompetensi Teknis	1.158.730.000	976.156.900	84%
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	1.557.807.250	1.457.228.921	94%
<b>TOTAL</b>	<b>11.579.039.483</b>	<b>9.992.205.209</b>	<b>86,30%</b>

# BAB IV

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2022 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun Anggaran 2022 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisa pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memenuhi hampir seluruh target indikator tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 serta target program yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026;
- b. Capaian output kegiatan tahun 2022 hampir tercapai seluruhnya dengan realisasi anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2022.

## B. Saran

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan penambahan kuantitas diklat teknis, diklat fungsional, diklat kepemimpinan dan pemberian ijin belajar;
2. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur berdasarkan Manajemen Talenta sehingga dapat 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2022 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja perangkat daerah dan bermanfaat untuk menjadikan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi lebih efektif, berhasil guna dan responsif terhadap aspirasi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dalam tahun 2022 telah menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2022 sebagai penjabaran dari Rencana Strategis yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan sasaran-sasaran tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas.

Namun tidak dipungkiri masih ada beberapa indikator yang mungkin dapat dikatakan kurang tercapai, dikarenakan disamping terbatasnya sarana dan prasarana pendukung yang ada juga adanya faktor eksternal yang diluar jangkauan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto.

Sebagai upaya dalam rangka meminimalisasi kendala yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 01 Agustus 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KABUPATEN MOJOKERTO



**TATANG MARHAENDRATA, S.H., M.H.**

Pembina Tingkat I

NIP. 19670626 198703 1 002



Catatan :

1. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik.
2. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 : "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah".