



Mojokerto
Full of Majapahit Greatness

BerAKHLAK > #bangga
#melayani
#banasa



RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029

**Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten
Mojokerto**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	9
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	9
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	9
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	16
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	18
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah (ASN Kab Mr).....	21
2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan.....	21
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	22
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	24
2.2.2 Isu Strategis	27
BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	31
3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.....	34
3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.....	34
3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	36
3.4 Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	37
BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	40
4.1 Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	41
4.2 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)	71
4.3 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).....	71
BAB V : PENUTUP.....	73

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto	15
Tabel 2.1	Pegawai BKPSDM Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Jabatan	16
Tabel 2.2	PNS BKPSDM Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Pendidikan	16
Tabel 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026	20
Tabel 2.4	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	27
Tabel 2.5	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah	30
Tabel 3.1	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah	35
Tabel 3.2	Sasaran Penunjang Perangkat Daerah	35
Tabel 3.3	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Tahun 2025-2029	38
Tabel 3.4	Penahapan Renstra Perangkat Daerah	39
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	39
Tabel 4.1	Indikator Program BKPSDM Tahun 2025-2029	40
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Cascading Perangkat Daerah	44
Tabel 4.3	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029	51
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	71
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	71
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah	72

KATA PENGANTAR

Perubahan paradigma tata kelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam berbagai aspek, salah satunya telah mendorong pelaksanaan penerapan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara negara yang terintegrasi sebagai instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai salah satu unsur penting sistem ini, rencana strategis merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Rencana strategis instansi pemerintah dalam tataran operasional ditetapkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran teknis dari Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2025-2029. Rencana Strategis tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses partisipatif, sistematis dan berkelanjutan yang membantu instansi untuk memusatkan semua kegiatan untuk pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran instansi.

Manajemen organisasi yang berorientasi pada hasil, perencanaan strategis merupakan hal penting. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto berupaya untuk mendefinisikan apa yang akan dicapai oleh organisasi, mengidentifikasi strategi, memperjelas prioritas organisasi dan bagaimana cara mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto ini disusun dalam rangka pemenuhan tugas pokok merumuskan kebijakan dan koordinasi di Bidang Kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mojokerto.

Untuk menyatukan persepsi dan arah kebijakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan visi, misi, dan tujuan serta strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya, rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan dalam waktu 5 (lima)

tahun pada 2025-2029 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

Pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan reformasi birokrasi sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berbagai kebijakan program dan kegiatan diharapkan mampu mengubah wajah birokrasi menjadi birokrasi bersih, kompeten dan melayani sebagaimana harapan masyarakat. Ini adalah pekerjaan besar bagi jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto yang diserahkan tugas untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara secara konsisten terus menegakan dan meningkatkan komitmen disertai produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap peran dan tugas.

Mojokerto, 16 September 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto



Tatang Marhaendrata, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 196706261987031002



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".

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto sebagai perangkat daerah mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian dalam bidang manajemen Aparatur Sipil Negara di daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto juga 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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto yang selanjutnya disebut BKPSDM Kabupaten Mojokerto, dengan tugas dan fungsinya sebagai unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, perlu melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralistis dan dinamis serta ekonomi pasar global yang terbuka, sehingga perlu dibentuk Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mojokerto yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintahan.

RPJMD Pemerintah Kabupaten Mojokerto baru saja dilakukan penajaman agar sistematika penulisan dan substansinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta perubahan kondisi lingkungan terkini. Dengan ditetapkannya RPJMD Pemerintah Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029, maka seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Mojokerto wajib menyusun

dokumen perencanaan turunannya yaitu Rencana Strategis.

Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses secara sistematis dan berkesinambungan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029 menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan program BKPSDM Kabupaten Mojokerto. Komponen-komponen Renstra ini mengacu pada RPJMD Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto berfungsi sebagai dokumen perencanaan taktis-strategis untuk mengimplementasikan sasaran- sasaran daerah yang telah dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Mojokerto, sekaligus menjabarkan potret permasalahan pembangunan daerah yang menjadi kewenangan satuan kerja yang bersangkutan. Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto memuat indikasi daftar program yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan dimaksud secara terencana dan bertahap melalui sumber pembiayaan APBD, dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi yang dibebankan Pemerintah Kabupaten Mojokerto kepada satuan kerja perangkat daerah yang bersangkutan.

Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Mojokerto berisikan program-program kerja yang akan dilaksanakan sepanjang waktu 5 (lima) tahun kedepan. Program-program ini dilaksanakan dalam rangka mewujudkan atau mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Mojokerto. Tercapainya sasaran BKPSDM Kabupaten Mojokerto beserta sasaran satuan kerja lain, secara simultan, diharapkan mampu mewujudkan pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Sehingga tercapainya sasaran BKPSDM Kabupaten Mojokerto harus memberikan kontribusi positif terhadap

pencapaian sasaran bahkan tujuan Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851); Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4483);
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

9. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pemerintahan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
17. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029;
18. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
19. Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 SAKIP tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13

- Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
 24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
 28. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 29. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029;
 30. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 7 Tahun 2016 tentang

- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016- 2021;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto;
 32. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kabupaten Layak Anak (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2019 Nomor 4);
 33. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 3 Tahun 2020 tentang Kawasan Tanpa Rokok (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2020 Nomor 3);
 34. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2021 – 2026;
 35. 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;
 36. Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

1.3. Maksud Dan Tujuan

Perencanaan Strategi merupakan upaya yang dilakukan dengan disiplin untuk menghasilkan keputusan dan tindakan yang mendasar yang membentuk maupun memberikan arahan bagi organisasi, apa yang, bagaimana dan mengapa harus dilakukan dengan fokus pada masa mendatang.

Dari arti makna perencanaan strategis tersebut, maka maksud dan tujuan disusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto sebagai berikut :
Maksud Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan strategis BKPSDM

Kabupaten Mojokerto yang merupakan penajaman Program BKPSDM Kabupaten Mojokerto dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan 2025-2029. Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program BKPSDM Kabupaten Mojokerto.

Tujuan Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2029 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2029. Penyusunan Renstra guna memberikan arah dan pedoman kepada BKPSDM Kabupaten Mojokerto sehingga berhasil meningkatkan Profesionalitas ASN.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana strategis BKPSDM Kabupaten Mojokerto disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

- 2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah
- 2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah
- 2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

2.2.2 Penentuan isu-isu Strategis

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

3.4 Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

4.2 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)

4.3 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

BAB V : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

BKPSDM Kabupaten Mojokerto memiliki 42 orang pegawai, terdiri dari 36 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 5 orang Pegawai Jasa Pelayanan Umum Kantor.

Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Mojokerto tahun 2021-2026 adalah **“Meningkatnya Profesionalitas ASN”** dengan 5 Indikator Kinerja yaitu:

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

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Mojokerto ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto.

BKPSDM Kabupaten Mojokerto merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. BKPSDM Kabupaten Mojokerto dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala BKPSDM dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh satu orang Sekretaris dan empat orang Kepala Bidang, yaitu Bidang Pengadaan, Data dan Informasi ASN, Bidang Mutasi dan Promosi PNS,

Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, serta Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin ASN.

Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Mojokerto sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok BKPSDM

BKPSDM memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

2. Fungsi BKPSDM

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

3. Struktur Organisasi BKPSDM

- a. 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. Sekretariat mempunyai fungsi:
 - pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran;

- pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;
- pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, tata laksana dan hubungan masyarakat;
- pelaksanaan dan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penataan organisasi;
- pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
- pengkoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPT di lingkungan Badan;
- pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Sekretariat terdiri dari:

1. 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;
 - melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
2. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas:

- menyusun bahan koordinasi dan menyusun anggaran 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 di bidang keuangan;
 - melakukan evaluasi dan menyusun laporan;
 - melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- b. Bidang Pengadaan, Data dan Informasi ASN mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pengadaa, data dan informasi ASN. Serta memiliki fungsi :
- Perumusan kebijakan pengadaan, data dan informasi;
 - Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - Pelaksanaan pengadaan ASN;
 - Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
 - Perumusan rencana pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian;
 - Pelaksanaan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian;
 - Pelaksanaan pengelolaan dokumentasi arsip kepegawaian;
 - Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
 - Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

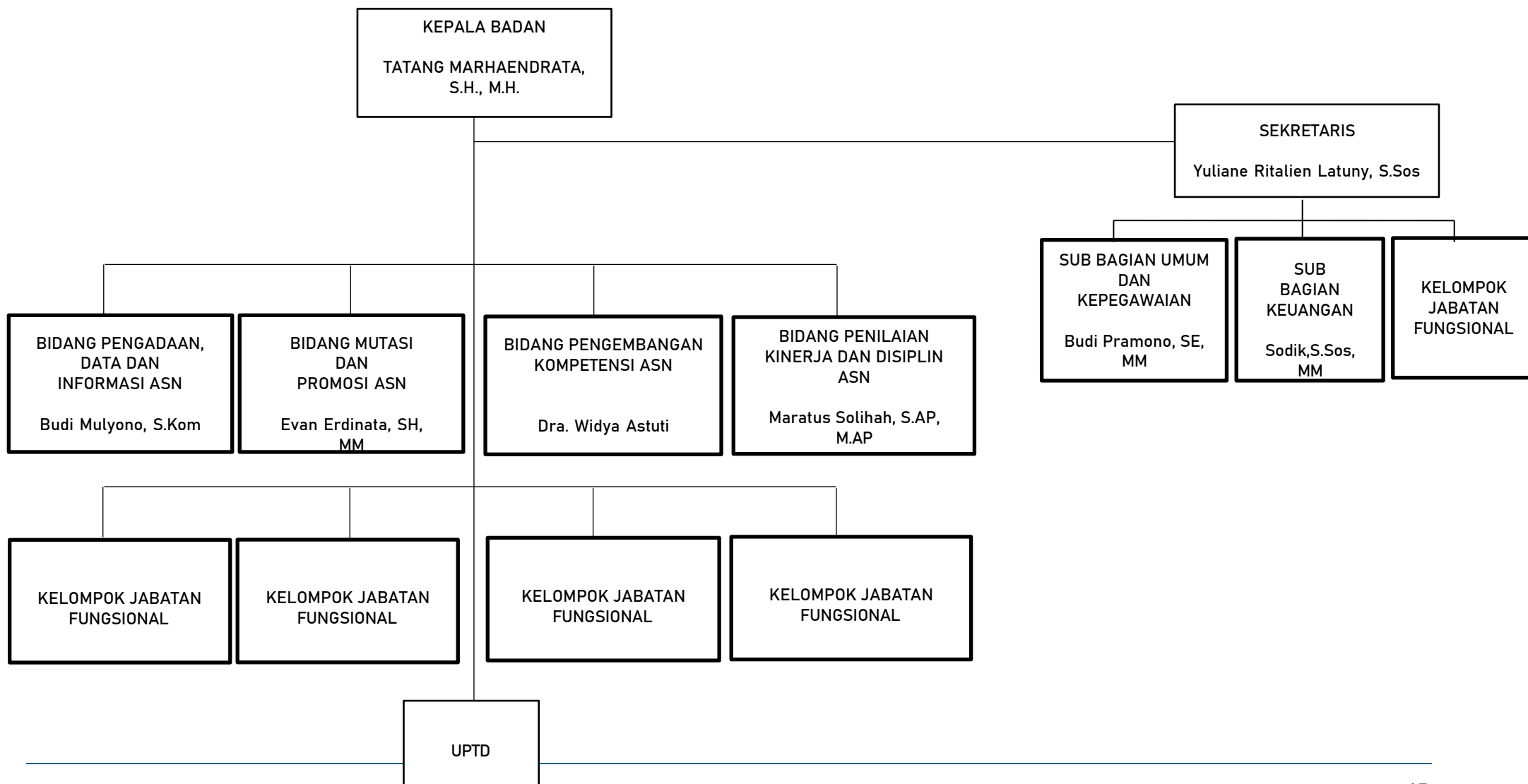
- c. Bidang Mutasi dan Promosi PNS, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi mutasi, promosi, kepangkatan dan pemberhentian PNS. Serta memiliki fungsi :
- Perumusan kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
 - Pelaksanaan proses mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
 - Perumusan kebijakan pola karier;
 - Pelaksanaan koordinasi mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
 - Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, promosi, kepangkatan, dan pemberhentian selain pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan dan pelanggaran disiplin;
 - Pelaksanaan verifikasi gaji berkala ASN;
 - Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
- d. 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 teknis fungsional ASN. Serta memiliki fungsi :
- Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN;
 - Pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan kompetensi ASN;

- Pelaksanaan analisa metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi ASN;
 - Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN;
 - Pelaksanaan fasilitasi pengembangan kompetensi;
 - Pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi ASN;
 - Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
- e. 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.

Serta memiliki fungsi :

- Perumusan kebijakan penilaian kinerja, disiplin, dan penghargaan ASN;
 - Pelaksanaan penyusunan rencana pelaksanaan pengelolaan hasil penilaian kinerja, disiplin, dan penghargaan ASN;
 - Pelaksanaan pengelolaan hasil penilaian dan evaluasi kinerja ASN;
 - Pelaksanaan fasilitasi pemberian jaminan kesejahteraan ASN;
 - Pelaksanaan pembinaan dan penegakan disiplin ASN;
 - Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
 - Pelaksanaan pemberian penghargaan ASN;
 - Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikaan oleh Kepala Badan.

Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto



2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Sumber Daya Manusia/Aparatur

Susunan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Mojokerto dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan. Jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Mojokerto sebanyak 42 orang, terdiri dari 36 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 5 orang Pegawai Jasa Pelayanan Umum Kantor sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Pegawai BKPSDM Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Jabatan

No.	JABATAN	JUMLAH		
		L	P	TOTAL
PNS				
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1	-	1
2	Jabatan Administrator	1	4	5
3	Jabatan Pengawas	2	0	2
4	Jabatan Fungsional	7	10	17
5	Pelaksana	4	7	11
Jumlah		15	21	36
PPPK				
1	PPPK	-	1	1
Jumlah		-	1	1
Jasa Pelayanan Umum Kantor				
1	Jasa Tenaga Kebersihan	2	-	2
2	Jasa Tenaga Keamanan	2	-	2
3	Jasa Tenaga Supir	1	-	1
JUMLAH		20	22	42

Sumber data: BKPSDM, 2025

Tabel 2.2
PNS BKPSDM Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Pendidikan

No.	PENDIDIKAN	JUMLAH		
		L	P	TOTAL
1.	S-2	5	3	8
2.	S-1	7	14	21
3.	D-IV	1	1	2
4.	D-III	1	3	4
5.	SLTA	2	0	2
6.	SLTP	-	-	-
7.	SD	-	-	-
JUMLAH		16	21	37

Sumber data: BKPSDM, 2025

2. Perlengkapan

Sarana dan Prasarana yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Mojokerto dalam rangka mendukung kegiatan organisasi meliputi:

a. Kantor (Gedung)

Bangunan kantor BKPSDM Kabupaten Mojokerto berada di Jl. Jend. A. Yani Nomor 16 Mojokerto. Selain itu juga memiliki Bangunan Gedung Diklat Kabupaten Mojokerto yang bertempat di Terusan, Kec. Gedeg, kab. Mojokerto. Apabila dibandingkan antara luas bangunan kantor dengan jumlah bidang dan jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Mojokerto sebanyak 42 orang, masih belum ideal dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas BKPSDM.

b. Sarana Kendaraan

Sarana kendaraan terdiri dari mobil dinas sebanyak lima buah dan sepeda motor dinas sebanyak dua buah, untuk sepeda motor dinas yang tersedia kondisinya masih baik, tapi performannya sudah jauh berkurang. Dengan frekuensi kegiatan operasional yang cenderung meningkat seperti tugas perjalanan dinas terutama ke luar kota sangat terasa bahwa kendaraan dinas memerlukan perawatan yang ekstra agar layak jalan.

c. Peralatan Elektronik

Peralatan elektronik (komputer PC dan laptop) untuk memproses, mengelola data, dan kegiatan surat menyurat terdapat sebanyak 62 buah. Selain itu, alat elektronik dasar yang dibutuhkan juga adalah printer dan scanner yang jumlahnya terbatas. Untuk beberapa unit komputer dan laptop yang tersedia ada yang sudah tidak dapat digunakan ada pula yang kondisinya masih baik, namun kapasitas dan performanya sudah ketinggalan, sehingga program-program komputer yang terkini dan ragam yang sangat luas dalam mendukung kecepatan pemrosesan tidak terakomodasi. Akan

tetapi dengan adanya perawatan dan pengadaan beberapa unit komputer, laptop, printer dan scanner baru maka dapat menunjang fungsi dari alat elektronik yang lama dan atau kurang memenuhi jumlahnya tersebut. Sedangkan peralatan manual seperti mesin ketik dan alat perforasi masih difungsikan sebagai pendamping peralatan elektrik dalam mendukung kelancaran pekerjaan

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Kinerja pelayanan disusun dengan tujuan agar setiap perencanaan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Mojokerto dapat lebih terarah yang secara administratif dapat memenuhi persyaratan yang dapat di pertanggungjawabkan serta dengan skala prioritas yang disesuaikan dengan jumlah pendanaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Mojokerto akan lebih bermanfaat dan tepat sasaran sehingga tujuan setiap kegiatan dapat tercapai sesuai harapan.

Pencapaian target sasaran kinerja BKPSDM Kabupaten Mojokerto memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerjanya sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap pegawai dari semua bidang dan instansi yang terkait terhadap program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Mojokerto baik saat ini maupun di masa yang akan mendatang.

Hasil evaluasi terhadap program kegiatan BKPSDM selama kurun waktu 2021-2026 menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen SDM aparatur. Hal ini antara lain dikarenakan program atau kegiatan yang ada belum sepenuhnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang memandang seluruh siklus pengembangan kepegawaian, pemanfaatan, pembinaan

kepegawaian hingga penetapan imbalan sebagai suatu proses integral yang tidak terpisahkan. Namun demikian, sebagian besar program dan kegiatan telah berhasil memasuki tahap inisiasi dari proses pembangunan aparatur, dan pada tahap berikutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan akselerasi perubahan yang lebih tinggi.

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	SPM	Target Indikator Lainnya	Realisasi 2020	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-				Realisasi Capaian Tahun Ke-				Rasio Capaian pada Tahun Ke-			
							2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1.	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto				✓	N/A	N/A	81	81,5	82	N/A	67,22	86,23	83,65	N/A	83%	106%	102%
2.	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi				✓	N/A	N/A	72%	73%	76%	N/A	32%	75%	79%	N/A	44%	103%	104%
3.	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi				✓	N/A	N/A	77%	78%	79%	N/A	97%	96%	98%	N/A	126%	123%	124%
4.	Persentase peningkatan kualifikasi ASN				✓	N/A	N/A	72%	77%	83%	N/A	72%	76%	78%	N/A	100%	99%	94%
5.	Persentase peningkatan kinerja ASN				✓	N/A	N/A	99,75%	99,76%	99,78%	N/A	99%	100%	100%	N/A	100%	100%	100%
6.	Persentase pelanggaran disiplin ASN				✓	N/A	N/A	0,25%	0,24%	0,22%	N/A	0,19%	0,14%	0,14%	N/A	123%	140%	138%
7.	Persentase peningkatan kompetensi ASN				✓	N/A	N/A	60%	65%	70%	N/A	169%	155%	253%	N/A	281%	240%	361%

Sumber data: BKPSDM, 2024

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah

Kelompok sasaran dari program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto sebagai pemakai jasa layanan kepegawaian.

2.1.5. Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

Mitra BKPSDM dalam Pemberian Pelayanan merujuk pada pihak-pihak yang bekerja sama dengan BKPSDM dalam memberikan layanan kepada ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun masyarakat umum.

Berikut adalah beberapa mitra BKPSDM dalam konteks pemberian pelayanan:

1. Instansi Pemerintah Lain

BKPSDM sering berkolaborasi dengan instansi lain, seperti:

- BKN (Badan Kepegawaian Negara) → untuk urusan kepegawaian, seperti data ASN, kenaikan pangkat, pensiun, dan lainnya.
- LAN (Lembaga Administrasi Negara) → untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN.
- Kementerian PAN-RB dalam hal kebijakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN.

2. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

BKPSDM dapat bermitra dengan lembaga diklat untuk menyelenggarakan:

- Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS
- Pelatihan Kepemimpinan (PKN, PKA, PKP)
- Pelatihan teknis atau fungsional lainnya

3. Lembaga Pendidikan Tinggi

Kerja sama dilakukan untuk:

- Peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan formal (S1, S2, S3)

- Penyusunan kurikulum pelatihan ASN
- 4. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
Untuk sertifikasi kompetensi ASN, terutama bagi jabatan fungsional tertentu.
- 5. Pihak Swasta atau Konsultan
Dalam hal:
 - Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)
 - Digitalisasi pelayanan kepegawaian
 - Penyelenggaraan pelatihan berbasis online
- 6. Media dan Layanan Informasi
Untuk menyosialisasikan informasi kepegawaian dan program-program BKPSDM, termasuk melalui:
 - Website resmi
 - Media sosial
 - Aplikasi pelayanan ASN

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

BKPSDM 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: Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier ASN yang jelas; Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis sistem 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; Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata; berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan; dalam rangka 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.

Salah satu isu strategis pembangunan Kabupaten Mojokerto 2025-2029 yang telah dirumuskan dalam RPJMD 2025-2029 dan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Mojokerto adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas, kompeten, dan profesional. Maka, guna mewujudkan isu tersebut yang terkait dengan visi

dan misi Bupati dan Wakil Bupati Mojokerto terpilih, isu strategis difokuskan pada Misi 1 yaitu Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta menjaga ketentraman masyarakat. Dengan demikian diharapkan memperoleh aparatur pemerintah daerah yang profesional, sehingga efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Perangkat Daerah dapat dicapai, dengan sasaran Aparatur Sipil Negara di lingkup pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Permasalahan di bidang SDM aparatur antara lain adalah belum tuntasnya penegakan disiplin dan sanksi administrasi kepegawaian; masih tingginya kasus pelanggaran kepegawaian; serta pelaksanaan pendistribusian dan penataan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan. Dan untuk saat ini juga masih merupakan masa transisi pemberlakuan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang hingga saat ini masih menunggu ketentuan lebih lanjut dari pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut.

Sedangkan permasalahan di bidang pelayanan publik, BKPSDM Kabupaten Mojokerto belum dapat menyediakan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tantangan yang dihadapi yaitu dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju dan persaingan yang semakin ketat.

2.2.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Berkaitan dengan isu-isu tersebut, maka dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Pemerintah Kabupaten Mojokerto 2025-2029 yang selanjutnya digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah 2025-2029, sehingga rencana yang disusun selaras dengan sasaran program prioritas BKPSDM.

Identifikasi permasalahan dapat dijabarkan dalam dua aspek, yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek Internal

Aspek internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen BKPSDM

Kabupaten Mojokerto, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

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. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
 - Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto.
- 2) Adanya program peningkatan disiplin aparatur;
- 3) Adanya program pembinaan dan pengembangan aparatur;
- 4) Adanya program peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- 5) Adanya program pembangunan dan pengembangan database melalui Sistem Informasi Kepegawaian Online;
- 6) Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
- 7) Tersedianya anggaran.

Faktor Kelemahan Organisasi :

- 1) Masih belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian;
- 2) Masih belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM;
- 3) Masih belum 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 BKPSDM 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.

Faktor Peluang Organisasi :

- 1) Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Propinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
- 2) Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
- 3) Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

Faktor Tantangan Organisasi :

- 1) Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;
- 2) Rendahnya disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto;
- 3) Masih rendahnya pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian.

Tabel 2.4
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan
Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian	Kurang optimalnya pengembangan sistem informasi kepegawaian
			Kurangnya sarana dan prasarana guna mendukung pelayanan kepegawaian
			Pengembangan SDM Aparatur BKPSDM yang belum optimal
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kebutuhan jenis Diklat yang terbatas
			Belum semua ASN dapat mengikuti Diklat setiap tahun
3	Penataan Pegawai	Belum optimalnya penataan ASN	Belum akuratnya data pegawai
			Implementasi dan pemahaman terhadap UU Nomor 5 Tahun 2014
			Belum ada kebijakan pola karier
4	Disiplin Pegawai	Rendahnya Disiplin Pegawai	Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN
			Rendahnya pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian
5	Belum Optimalnya manajemen ASN	Belum optimalnya perencanaan kebutuhan	Belum optimalnya penyusunan ketersediaan rencana pengadaan ASN

Sumber data: BKPSDM, 2024

2.2.2. Isu Strategis

Isu strategis dalam manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan tantangan dan fokus utama yang harus diperhatikan oleh pemerintah untuk menciptakan birokrasi yang profesional, efektif, dan berintegritas. Berikut beberapa isu strategis utama dalam manajemen ASN di Indonesia:

1. Kualitas dan Kompetensi ASN yang Belum Merata
 - a. Masih terdapat kesenjangan kompetensi antar daerah dan antar instansi;
 - b. Banyak ASN belum memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural yang memadai;
 - c. Belum semua ASN memiliki sertifikasi kompetensi.
2. Distribusi ASN yang Tidak Merata
 - a. Ketimpangan jumlah ASN antar wilayah: ASN menumpuk di kota/kabupaten maju, minim di daerah tertinggal;
 - b. Kelebihan tenaga administrasi, kekurangan tenaga fungsional seperti guru, tenaga kesehatan, penyuluh.
3. Sistem Rekrutmen dan Promosi yang Belum Sepenuhnya Berbasis Merit
 - a. Masih adanya praktik nepotisme, kolusi, dan intervensi politik dalam seleksi dan promosi jabatan.
 - b. Belum maksimalnya penerapan Sistem Merit oleh KASN (Komisi ASN).
4. Kurangnya Perencanaan Kebutuhan ASN yang Akurat
 - a. Analisis jabatan dan beban kerja belum menjadi dasar dalam menentukan formasi ASN.
 - b. Sering terjadi kekosongan jabatan atau penempatan yang tidak sesuai kompetensi.
5. Minimnya Pengembangan Karier dan Pelatihan Berkelanjutan
 - a. Pelatihan cenderung formalitas, belum berbasis kebutuhan nyata.
 - b. Kurang pemanfaatan teknologi (e-learning) untuk peningkatan kapasitas ASN.
6. Kinerja ASN yang Belum Optimal
 - a. Penilaian kinerja sering bersifat administratif dan tidak mencerminkan kinerja nyata.
 - b. Sistem penghargaan dan sanksi belum berjalan efektif.
7. Digitalisasi Manajemen ASN yang Belum Menyeluruh
 - a. Belum semua instansi mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian secara digital dan terstandar.

- b. Kurangnya interoperabilitas antara aplikasi pusat dan daerah.
- 8. Tantangan Reformasi Birokrasi
 - a. ASN belum sepenuhnya menjadi agen perubahan.
 - b. Belum semua instansi memiliki Roadmap reformasi birokrasi berbasis kinerja.
- 9. Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Jabatan
 - a. Transisi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional belum sepenuhnya dipahami dan diterima ASN.
 - b. Kendala dalam penyesuaian tunjangan, beban kerja, dan pengembangan karier jabatan fungsional.
- 10. Tantangan Generasi ASN di Era Digital
 - a. Perbedaan mindset antara generasi senior (baby boomer/Gen X) dan generasi muda (Gen Y/Z).
 - b. ASN muda cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, tapi belum banyak ruang untuk berkontribusi maksimal.

Tabel 2.5
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

NO	POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
				GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Manajemen ASN dan Pengembangan SDM Aparatur	Pengelolaan ASN dan Pengembangan SDM Aparatur belum optimal	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dan Kepemimpinan Daerah	ASN Berkelas Dunia	Perubahan Regulasi dan Dinamika Sosial-Politik	Demografi ASN serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

Sumber data: BKPSDM, 2025

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029 yang disusun terkait dengan terpilihnya Kepala Daerah baru yakni Bupati Dr. H. Muhammad Albarra, Lc., M.Hum. Dan Wakil Bupati dr. Muhammad Rizal Octavian yang telah dilantik pada tanggal 20 Februari 2025, merupakan dokumen perencanaan jangka menengah Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang Visi, Misi dan Programnya mengacu pada janji politik Kepala Daerah terpilih. Pernyataan Visi Kepala Daerah terpilih untuk 5 (lima) tahun kedepan yang menjadi Visi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk periode tahun 2025 – 2029 adalah:

“Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Lebih Maju, Adil, dan Makmur”

Visi tersebut mencerminkan cita-cita besar untuk membawa Kabupaten Mojokerto menuju perkembangan yang lebih baik di berbagai sektor. Visi ini mengandung makna mendalam yang mencerminkan harapan akan kemajuan, keadilan, dan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Mojokerto. Perumusan dan penjelasan terhadap visi yang dimaksud dijabarkan lebih lanjut dalam beberapa pokok-pokok visi sebagai berikut :

1. Dalam penyusunan visi pembangunan Kabupaten Mojokerto untuk lima tahun ke depan, kata **"Lebih"** memiliki makna mendalam yang mencerminkan semangat dan usaha untuk mewujudkan pembangunan yang lebih baik dibandingkan periode sebelumnya. Sebagai bagian dari pemerintahan yang berkelanjutan, visi ini tidak hanya berfokus pada keberlanjutan program-program yang telah berjalan, tetapi juga mengusung SEMANGAT PERUBAHAN guna meningkatkan kualitas pembangunan di segala aspek kehidupan masyarakat. Semangat perubahan ini diimplementasikan melalui pendekatan yang kolaboratif dan partisipatif dengan melibatkan seluruh komponen masyarakat, termasuk pemerintah, sektor swasta, akademisi, serta masyarakat sipil. Dengan sinergi yang kuat, seluruh potensi daerah akan dimobilisasi secara optimal melalui kerja nyata dan program-program strategis yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat Kabupaten

Mojokerto.

2. Makna "**Lebih Maju**" dimaksudkan pencapaian kondisi sosial ekonomi baik makro maupun mikro yang lebih baik sehingga mampu berdaya saing sampai pada tingkatan global. Dari perspektif ekonomi makro, pembangunan diarahkan pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, didukung oleh peningkatan investasi, optimalisasi sektor unggulan daerah, serta penguatan ekosistem industri dan perdagangan. Sementara itu, pada tingkat mikro, fokus utama adalah penguatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan kapasitas tenaga kerja, serta pemberdayaan ekonomi berbasis masyarakat untuk menciptakan ekosistem ekonomi yang lebih tangguh dan berdaya saing.
3. Makna "**Lebih Adil**" dalam visi pembangunan ini adalah pemerataan peran yang berorientasi pada penyediaan kesempatan yang berimbang baik sebagai obyek maupun sebagai subyek pembangunan serta pemerataan pemanfaatan hasil - hasil pembangunan dalam rangka terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Orientasi pada penyediaan kesempatan yang berimbang menegaskan bahwa tidak boleh ada kelompok yang tertinggal atau terpinggirkan dalam pembangunan. Setiap warga negara berhak untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan memperoleh manfaat dari kemajuan yang dicapai. Hal ini mencakup aspek ekonomi, sosial, pendidikan, kesehatan, serta infrastruktur yang harus dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Pemerataan pemanfaatan hasil pembangunan berarti bahwa hasil dari berbagai program pembangunan tidak hanya dinikmati oleh segelintir pihak, tetapi tersebar secara adil di seluruh wilayah dan kelompok sosial. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan dan memastikan bahwa pembangunan benar-benar membawa kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, bukan hanya bagi kelompok tertentu.
4. Makna "**Lebih Makmur**" dalam visi pembangunan Kabupaten Mojokerto mencerminkan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh melalui pemenuhan kebutuhan dasar yang lebih baik dan merata. Kemakmuran yang dimaksud tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mencakup

peningkatan kualitas hidup masyarakat dalam berbagai aspek, seperti pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, pembangunan infrastruktur, serta penguatan tata kelola pemerintahan dan penyediaan sarana prasarana publik.

Misi

Dalam upaya Terwujudnya Visi Kabupaten Mojokerto yang lebih maju, adil, dan makmur, Bupati dan Wakil Bupati Mojokerto, merumuskan sebuah identitas kepemimpinan yang dikenal sebagai **"Catur Abhipraya Mubarak"**. Branding misi ini bukan sekadar slogan, tetapi merupakan cerminan dari empat misi utama yang menjadi landasan pembangunan Mojokerto di periode 2025-2029.

"Catur Abhipraya Mubarak" berasal dari gabungan tiga kata yang sarat makna:

- 1. **Catur** berarti "empat", merujuk pada empat pilar misi pembangunan.
- 2. **Abhipraya** bermakna "harapan dan cita-cita mulia", yang mencerminkan tekad kuat dalam membawa perubahan positif.
- 3. **Mubarak** diambil dari akronim nama pemimpin Kabupaten Mojokerto, yang juga berarti "berkah", menandakan semangat kepemimpinan yang membawa manfaat bagi Masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Mojokerto yang telah ditetapkan, maka ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 yang dituangkan dalam **"Catur Abhipraya Mubarak"** sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;
- 2. Mewujudkan SDM yang tangguh, cerdas, terampil, produktif dan berkarakter melalui peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan serta menjaga ketentraman Masyarakat;
- 3. Membangun kemandirian ekonomi pada semua tingkatan, koperasi dan UM (Usaha Mikro) serta BUMDesa yang berbasis Masyarakat guna mewujudkan keluarga yang Sejahtera;

4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur sesuai kebutuhan di semua sektor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, pelayanan publik dan mendukung akses sosial, budaya dan pelestarian lingkungan.

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Berdasarkan penjabaran dari Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, hasil analisa isu-isu strategis RPJMD Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 dapat diuraikan bahwa yang terkait langsung dengan dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Mojokerto adalah mendukung Misi 1 Bupati Mojokerto sebagai berikut:

“Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik”

dengan tujuan Pemerintah Kabupaten Mojokerto sebagai berikut:

“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan, Akuntabel dan Responsif”

Selanjutnya sasaran strategis yang terkait dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Mojokerto yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 yang juga sekaligus merupakan tujuan BKPSDM sebagai berikut:

“Terwujudnya Profesionalitas ASN”

Dengan Indikator yang terkait dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Mojokerto yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 sebagai berikut:

“Indeks Profesionalitas ASN”

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, dirumuskan sasaran strategis BKPSDM sebagai berikut:

“Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit”

Dengan indikator sasaran sebagai berikut:

“Nilai Penerapan Sistem Merit”

Tabel terkait tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan, Akuntabel dan Responsif										
	Terwujudnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	82,8	83	83,3	83,6	84	84,5	
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	317	320	327,5	330	332,5	335	

Sumber data: BKPSDM, 2025

Tabel 3.2
Sasaran Penunjang Perangkat Daerah

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14	85,20	85,25	85,30	85,35	85,40	

Sumber data: BKPSDM, 2025

3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Strategi BKPSDM untuk Mencapai Tujuan dan Sasaran

1. Penguatan Perencanaan dan Kebutuhan ASN

- Menyusun dan memperbarui Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK);
- Merancang formasi ASN secara akurat sesuai kebutuhan organisasi dan daerah;
- Menyelaraskan kebutuhan ASN dengan arah pembangunan daerah.

2. Peningkatan Sistem Rekrutmen Berbasis Merit

- Menyusun SOP rekrutmen yang transparan dan akuntabel;
- Bekerja sama dengan BKN dan instansi teknis dalam pelaksanaan seleksi ASN (CPNS dan PPPK);
- Meningkatkan kapasitas tim panitia seleksi dan pengawas rekrutmen.

3. Pengembangan Kompetensi ASN Secara Berkelanjutan

- Menyusun rencana pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan individu dan organisasi;
- Menyelenggarakan diklat teknis, fungsional, dan manajerial secara berkala;
- Memanfaatkan platform e-learning dan pelatihan online;
- Mendorong sertifikasi kompetensi ASN melalui LSP.

4. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja ASN

- Menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja;
- Mengintegrasikan sistem kinerja dengan *reward* (tunjangan kinerja) dan *punishment*;
- Mendorong budaya kerja berbasis hasil (*performance-based*).

5. Digitalisasi Layanan Kepegawaian

- Mengembangkan dan mengintegrasikan aplikasi kepegawaian (SIMPEG);
- Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara online (misal: kenaikan pangkat, cuti, pensiun);
- Menyediakan layanan informasi ASN yang transparan dan mudah

diakses.

6. Penyederhanaan Struktur dan Transformasi Jabatan

- Mengawal proses penyederhanaan birokrasi dari jabatan struktural ke fungsional;
- Memberikan pendampingan dan sosialisasi terkait pengangkatan dan penyesuaian jabatan.
- Mendorong optimalisasi jabatan fungsional melalui pelatihan dan coaching.

7. Kemitraan Strategis dengan Instansi Lain

- Bekerja sama dengan LAN, BKN, BPSDM Provinsi, Perguruan Tinggi, dan sektor swasta;
- Menjalin kolaborasi pelatihan, pengembangan kurikulum, dan riset pengembangan ASN.

8. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja

- Menyusun indikator kinerja yang terukur untuk setiap program dan kegiatan;
- Melakukan evaluasi pelaksanaan Renstra secara berkala;
- Menyesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi dan perubahan lingkungan strategis.

3.4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Berdasarkan sasaran strategis tersebut di atas, ditetapkan kebijakan umum dan program pembangunan. Kebijakan umum dan program pembangunan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana pemerintah Kabupaten Mojokerto mampu mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Dengan rumusan kebijakan umum yang tepat, maka pelaksanaan program pembangunan dalam lima tahun ke depan diharapkan akan memiliki fokus yang jelas dan terarah. Oleh karena itu ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029, kebijakan umum serta program yang berkaitan dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Mojokerto yaitu :

Arah kebijakan:

- a. Penguatan Sistem Merit

- b. Implementasi manajemen talenta ASN
- c. Pengembangan kompetensi ASN
- d. Digitalisasi pengelolaan kinerja ASN
- e. Penataan tenaga non-ASN atau honorer
- f. Peningkatan pelayanan publik;

Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai sampai dengan akhir tahun 2029 dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Tahun 2025-2029

Visi Kabupaten Mojokerto			
Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang lebih Maju, Adil, dan Makmur			
Misi Ke-1 Kabupaten Mojokerto			
Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik serta menjaga ketentraman Masyarakat.			
Sasaran Pemda (Tujuan PD)	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
2025: Meningkatkan 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 5. 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.
2026-2030: Terwujudnya Profesionalitas ASN	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melakukan pembinaan, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas serta kapabilitas pegawai dalam rangka pengelolaan/manajemen perubahan, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat,	1. Penguatan Perencanaan dan Kebutuhan ASN 2. Peningkatan Sistem Rekrutmen Berbasis Merit 3. Pengembangan Kompetensi ASN Secara Berkelanjutan 4. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja ASN

		dan menerapkan praktik tata kelola yang baik	5. Digitalisasi Layanan Kepegawaian 6. Penyederhanaan Struktur dan Transformasi Jabatan 7. Kemitraan Strategis dengan Instansi Lain 8. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja
--	--	--	---

Sumber data: RPJMD, BKPSDM, 2025

Tabel 3.4
Penahapan Renstra Perangkat Daerah

TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III	TAHAP IV	TAHAP V
(2026)	(2027)	(2028)	(2029)	(2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja

Sumber data: BKPSDM, 2025

Tabel 3.5
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan, Akuntabel dan Responsif	Penyediaan Tata Kelola Pemerintahan yang Kompeten sebagai penunjang kelembagaan yang tepat fungsi, digitalisasi, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat sipil	Penguatan Sistem Merit	
			Implementasi manajemen talenta ASN	
			Pengembangan kompetensi ASN	
			Digitalisasi pengelolaan kinerja ASN	
			Penataan tenaga non-ASN atau honorer	
			Peningkatan pelayanan publik;	

Sumber data: RPJMD, BKPSDM, 2025

BAB VI
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Strategi dan arah kebijakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung dengan program sebagai berikut:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Program Kepegawaian Daerah; dan
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Dengan program tersebut di atas maka Indikator Program yang terkait dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Mojokerto yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Indikator Program BKPSDM Tahun 2025-2029

Indikator Program	Target				
	2026	2027	2028	2029	2030
Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	40%	40,5%	41%	41,5%	42%
Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	98,50%	98,55%	98,60%	98,65%	98,70%
Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	99,55%	99,60%	99,65%	99,70%	99,75%
Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	255%	260%	265%	270%	275%

Sumber data: BKPSDM, 2025

Program merupakan kumpulan dari beberapa kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Mojokerto, guna mencapai sasaran tertentu. Program dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto merupakan program prioritas dari turunan di RPJMD Kabupaten Mojokerto yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Mojokerto. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu masing-masing Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam rancangan awal RPJMD, selanjutnya dijabarkan

kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Mojokerto.

Indikator keluaran program prioritas yang telah ditetapkan tersebut, merupakan indikator kinerja program yang berisi *outcome* program. *Outcome* merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah untuk penerima manfaat tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

4.1. Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Program diperlukan dalam proses penentuan jumlah dan jenis sumberdaya yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu rencana. Adapun rencana program serta kegiatan prioritas BKPSDM Kabupaten Mojokerto tahun 2025-2029 dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1. **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, mencakup kegiatan:
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
 - c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya.
 - d. Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - Penyediaan Bahan/Material;
 - Fasilitas Kunjungan Tamu;
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - Pengadaan Mebel
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

2. Program Kepegawaian Daerah, mencakup kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - Pengelolaan Data Kepegawaian.
- b. Mutasi dan Promosi ASN, dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - Pengelolaan Mutasi ASN;
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
- c. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
 - Pembinaan Disiplin ASN.

3. **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**, mencakup kegiatan sebagai berikut :
- a. Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Tabel 4.2
Teknik Merumuskan Cascading Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah					Nilai SAKIP		
	Terwujudnya Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN		
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit			Nilai Penerapan Sistem Merit		
			Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Tersedianya Dokumen Perencanaan Kebutuhan ASN serta Pengembangan Sistem Informasi Terlaksana Sesuai Kebutuhan	Jumlah Dokumen Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN dan Pengembangan Sistem Informasi	Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn	

								Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan Asn	
								Koordinasi Dan Fasilitasi Pengadaan Pns Dan Pppk	
								Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
								Pengelolaan Data Kepegawaian	
				Tersedianya Talent Pool dan Kebijakan Internal Manajemen Talenta serta Tersedianya Kebijakan Pola Karir dan Pengisian Jabatan yang Mengacu pada Talent Pool		Jumlah Dokumen Kebijakan Manajemen Talenta dan Pola Karir		Mutasi Dan Promosi Asn	
								Pengelolaan Mutasi Asn	
								Pengelolaan Kenaikan Pangkat Asn	

				Tersedianya Kebijakan Pengelolaan Kinerja ASN yang Efektif dan Efisien serta Tersedianya Analisa Kesenjangan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
								Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
								Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
								Pembinaan Disiplin Asn	
			Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN			Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Analisa Kesenjangan		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		Pengembangan Kompetensi Teknis	

								Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Terlaksananya Pemetaan Kompetensi Pegawai Secara Berkala		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	
								Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	

Sumber data: BKPSDM, 2025

TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN		KET.
Terwujudnya Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN			
	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah			
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum dan Kepegawaian serta Perencanaan dan Keuangan		Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		
				Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah			
			Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja PD	Persentase Kinerja PD yang tercapai Minimal 90%		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
						Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Hasil Temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan yang ditindaklanjuti		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

						Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	
			Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
						Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Arsip	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal		Administrasi Umum Perangkat Daerah	
						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
						Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
						Penyediaan Bahan / Material	
						Fasilitasi Kunjungan Tamu	
						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
			Meningkatnya Kualitas Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
						Pengadaan Mebel	

			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Arsip	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
			Meningkatnya Kualitas Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
						Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Sumber data: BKPSDM, 2025

Tabel 4.3
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU ANGGARAN										
			2026		2027		2028		2029		2030		Ket
			Target	Pagu (Rp)	Target	Pagu (Rp)	Target	Pagu (Rp)	Target	Pagu (Rp)	Target	Pagu (Rp)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	82,51	83		83,3		83,6		84		84,5		
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	N/A	316		317		318		319		320		
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,10	85,15		85,17		85,20		85,23		85,25		
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota				6.580.723.000		6.325.223.000		6.385.223.000		6.385.223.000		6.330.223.000	
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum dan Kepegawaian serta	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan	89,75	89,80		89,82		89,85		89,87		89.90		

Perencanaan dan Keuangan			Persentase Realisasi Anggaran PD	95,02%	95,10%		95,20%		95,30%		95,40%		95,50%		
	2.13.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah														
	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase Kinerja Perangkat Daerah yang tercapai Minimal 90%	N/A	90%	8.000.000	90%	8.000.000	90%	8.000.000	90%	8.000.000	90%	8.000.000	
		2.13.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah													
		Tersusunnya Dokumen Perencanaan Sesuai Ketentuan	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	2 Dokumen	4.000.000	2 Dokumen	4.000.000	2 Dokumen	4.000.000	2 Dokumen	4.000.000	2 Dokumen	4.000.000	
		2.13.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah													

		Terlaksananya Pengendalian dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Berbasis Data	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6 Laporan	7 Laporan	4.000.000	7 Laporan	4.000.000	7 Laporan	4.000.000	7 Laporan	4.000.000	7 Laporan	4.000.000	
		2.13.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah													
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Hasil Temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan yang ditindaklanjuti	N/A	100%	5.811.332.000	100%	5.811.332.000	100%	5.811.332.000	100%	5.811.332.000	100%	5.811.332.000	
		2.13.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS													
		Terselenggaranya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah secara Tertib dan Tepat Waktu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	33 Orang/ bulan	36 Orang/ bulan	5.811.332.000	36 Orang/ bulan	5.811.332.000	36 Orang/ bulan	5.811.332.000	36 Orang/ bulan	5.811.332.000	36 Orang/ bulan	5.811.332.000	
		2.13.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah													

	Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah	83,03	83,05	-	83,10	-	83,15	50.000.000	83,20	-	83,25	-	
	2.13.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya													
	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian secara Tertib dan Efisien	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-	-	-	-	-	1 Paket	50.000.000	-	-	-	-	
	2.13.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah													
	Meningkatnya Kualitas Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar	N/A	80%	160.000.000	81%	100.000.000	82%	70.000.000	83%	120.000.000	84%	95.000.000	
	2.13.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor													

		Tersedianya Perlengkapan dan Peralatan Kantor yang Mendukung Kinerja ASN	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	160.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	70.000.000	1 Paket	120.000.000	1 Paket	95.000.000	
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar	N/A	100%	98.578.119	100%	118.578.119	100%	128.578.119	100%	128.578.119	100%	128.578.119	
		2.13.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor													
		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	7 Paket	7 Paket	10.660.853	7 Paket	10.660.853	7 Paket	10.660.853	7 Paket	10.660.853	7 Paket	10.660.853	
		2.13.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan													

		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	6 Paket	6 Paket	33.508.638	6 Paket	33.508.638	6 Paket	33.508.638	6 Paket	33.508.638	6 Paket	33.508.638	
		2.13.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan													
		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	10 Dokumen	7 Dokumen	8.419.800	7 Dokumen	8.419.800	7 Dokumen	8.419.800	7 Dokumen	8.419.800	7 Dokumen	8.419.800	
		2.13.01.2.06.0007 - Penyediaan Bahan / Material													
		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	6 Paket	6 Paket	18.753.678	6 Paket	18.753.678	6 Paket	18.753.678	6 Paket	18.753.678	6 Paket	18.753.678	

		5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu												
		Terpenuhinya Dukungan Layanan bagi Pimpinan	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	6 Laporan	5 Laporan	5.550.000	5 Laporan	5.550.000	5 Laporan	5.550.000	5 Laporan	5.550.000	5 Laporan	5.550.000
		2.13.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD												
		Terpenuhinya Dukungan Layanan bagi Pimpinan	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	21.685.150	12 Laporan	41.685.150	12 Laporan	51.685.150	12 Laporan	51.685.150	12 Laporan	51.685.150
		2.13.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah												
		Meningkatnya Kualitas Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar	N/A	80%	156.577.951	81%	71.077.951	82%	101.077.951	83%	101.077.951	84%	71.077.951

		2.13.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel												
		Terlaksananya Pengelolaan Barang Milik Daerah secara Efektif dan Efisien	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	2 Unit	14 Unit	156.577.951	6 Unit	71.077.951	9 Unit	101.077.951	9 Unit	101.077.951	5 Unit	71.077.951
		2.13.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah												
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar	N/A	100%	136.646.880	100%	136.646.880	100%	136.646.880	100%	136.646.880	100%	136.646.880
		2.13.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik												
		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	1.500.000	12 Laporan	1.500.000	12 Laporan	1.500.000	12 Laporan	1.500.000	12 Laporan	1.500.000

		2.13.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor												
		Terselenggaranya Pengelolaan Layanan Penunjang Kegiatan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	135.146.880	12 Laporan	135.146.880	12 Laporan	135.146.880	12 Laporan	135.146.880	12 Laporan	135.146.880
		2.13.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah												
		Meningkatnya Kualitas Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar	N/A	80%	209.588.050	81%	79.588.050	82%	79.588.050	83%	79.588.050	84%	79.588.050

		5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan												
		Terlaksananya Pemeliharaan Aset, Gedung, dan Sarana Prasarana Fasilitas Kantor	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 Unit	6 Unit	61.000.000	6 Unit	61.000.000	6 Unit	61.000.000	6 Unit	61.000.000	6 Unit	61.000.000
		5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya												
		Terlaksananya Pemeliharaan Aset, Gedung, dan Sarana Prasarana Fasilitas Kantor secara Berkala	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	1 Unit	134.588.050	1 Unit	4.588.050	1 Unit	4.588.050	1 Unit	4.588.050	1 Unit	4.588.050

		5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya												
		Terlaksananya Pemeliharaan Aset, Gedung, dan Sarana Prasarana Fasilitas Kantor	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	7 Unit	7 Unit	14.000.000	7 Unit	14.000.000	7 Unit	14.000.000	7 Unit	14.000.000	7 Unit	14.000.000
5.03.02 - Program Kepegawaian Daerah					2.016.500.000		1.823.500.001		1.622.500.000		1.631.400.000		1.651.190.000	
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian			Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	N/A	40%		40,5%		41%		41,5%		42%	
		5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN												

		Tersedianya Dokumen Perencanaan Kebutuhan ASN serta Pengembangan Sistem Informasi Terlaksana Sesuai Kebutuhan	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	33 Dokumen	32 Dokumen	751.024.209	31 Dokumen	776.959.329	31 Dokumen	729.371.517	31 Dokumen	772.005.238	31 Dokumen	820.671.680	
		5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN													
		Tersedianya Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	3 Dokumen	3 Dokumen	83.447.134	2 Dokumen	86.328.815	2 Dokumen	81.041.280	2 Dokumen	85.778.360	2 Dokumen	91.185.742	
		5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK													

		Tersedianya Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	5 Dokumen	5 Dokumen	250.341.403	5 Dokumen	258.986.443	5 Dokumen	243.123.839	5 Dokumen	257.335.079	5 Dokumen	273.557.227	
		5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian													
		Tersedianya Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	292.064.970	12 Dokumen	302.150.850	12 Dokumen	283.644.478	12 Dokumen	300.224.259	12 Dokumen	319.150.098	
		5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian													
		Tersedianya Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	125.170.702	12 Dokumen	129.493.221	12 Dokumen	121.561.920	12 Dokumen	128.667.540	12 Dokumen	136.778.613	

Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	98%	98,50%		98,55%		98,60%		98,65%		98,70%		
	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN													
	Tersedianya Talent Pool dan Kebijakan Internal Manajemen Talenta serta Tersedianya Kebijakan Pola Karir dan Pengisian Jabatan yang Mengacu pada Talent Pool		Jumlah Dokumen Kebijakan Manajemen Talenta dan Pola Karir	2.133 Dokumen	2.000 Dokumen	917.918.477	1.950 Dokumen	843.667.958	1.950 Dokumen	719.994.840	1.900 Dokumen	692.800.427	1.900 Dokumen	669.521.705
		5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN												

		Tersedianya Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	517 Dokumen	500 Dokumen	725.000.000	500 Dokumen	675.000.000	500 Dokumen	575.000.000	500 Dokumen	550.000.000	500 Dokumen	530.000.000	
		5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN													
		Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.616 Dokumen	1.500 Dokumen	192.918.477	1.450 Dokumen	168.667.958	1.450 Dokumen	144.994.840	1.400 Dokumen	142.800.427	1.400 Dokumen	139.521.705	
Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik		99,51%	99,55%		99,60%		99,65%		99,70%		99,75%		
		5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													

		Tersedianya Kebijakan Pengelolaan Kinerja ASN yang Efektif dan Efisien serta Tersedianya Analisa Kesenjangan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	3 Dokumen	347.557.314	3 Dokumen	202.872.714	3 Dokumen	173.133.643	3 Dokumen	166.594.335	3 Dokumen	160.996.615	
		5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
		Tersedianya Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	1 Laporan	131.057.314	1 Laporan	100.000.000	1 Laporan	70.000.000	1 Laporan	65.000.000	1 Laporan	65.000.000	
		5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai													
		Terselenggaranya Pemberian Penghargaan kepada ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	275 Orang	71.500.000	100 Orang	37.872.714	100 Orang	38.133.643	100 Orang	36.594.335	100 Orang	30.996.615	

		5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN												
		Meningkatnya Kedisiplinan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	38 Orang	145 Orang	145.000.000	50 Orang	65.000.000	50 Orang	65.000.000	50 Orang	65.000.000	50 Orang	65.000.000
5.04.02 - Program Pengembangan Sumber Daya Manusia														
Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya		253%	255%	2.208.963.000	260%	2.376.663.500	265%	2.428.214.250	270%	2.544.175.475	275%	2.588.418.985
	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis													
	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Analisa Kesenjangan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	14.860 Orang	14.344 Orang	1.008.963.000	12.200 Orang	1.076.663.500	13.500 Orang	1.028.214.250	14.000 Orang	1.044.175.475	14.200 Orang	1.088.418.985	

		5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum												
		Terlaksananya Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	14.850 Orang	14.344 Orang	1.008.963.000	12.200 Orang	1.076.663.500	13.500 Orang	1.028.214.250	14.000 Orang	1.044.175.475	14.200 Orang	1.088.418.985
		5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional												

	Terlaksananya Pemetaan Kompetensi Pegawai Secara Berkala	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	10 Laporan	27 Laporan	1.200.000.000	30 Laporan	1.300.000.000	32 Laporan	1.400.000.000	35 Laporan	1.500.000.000	40 Laporan	1.500.000.000	
	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan													

		Terlaksananya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	10 Laporan	27 Laporan	1.200.000.000	30 Laporan	1.300.000.000	32 Laporan	1.400.000.000	35 Laporan	1.500.000.000	40 Laporan	1.500.000.000	
TOTAL						10.806.186.000		10.525.386.501		10.435.937.250		10.560.798.475		10.569.831.985	

Sumber data: BKPSDM, 2025

Tabel 4.4
Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		NIHIL		

Sumber data: BKPSDM, 2025

4.2. Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra
Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)

Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perangkat daerah berhasil melaksanakan rencana strategis (Renstra) selama periode 5 tahun. Berikut adalah indikator dan target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbre Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dalam pencapaian tujuan dan sasaran Renstra:

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	315	316	317	318	319	320	

Sumber data: BKPSDM, 2025

4.3. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025–2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) digunakan untuk mengukur capaian atas pelaksanaan urusan wajib maupun pilihan oleh perangkat daerah. Indikator dan target IKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbre Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun

2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	58,28%	58,29%	58,30%	58,31%	58,32%	58,32%	
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	18,40%	18,41%	18,42%	18,43%	18,44%	18,45%	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	25,34%	25,35%	25,36%	25,37%	25,38%	25,39%	

Sumber data: BKPSDM, 2025

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran secara operasional dari RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029. Pola penjabaran Renstra dengan mengacu pada tugas dan fungsi, kapasitas sumberdaya, tantangan dan peluang, isu strategis, serta pokok-pokok visi dan misi, tujuan, sasaran strategis dan kebijakan sampai pada rumusan program, kegiatan, sub kegiatan dan pendanaan indikatif yang merupakan rangkaian bisnis proses. Renstra ini diharapkan menjadi panduan bagi BKPSDM Kabupaten Mojokerto dalam 5 (lima) tahun kedepan, di mana di perlukan konsistensi dan proporsional dalam pelaksanaannya. Hal ini juga termasuk dalam upaya BKPSDM Kabupaten Mojokerto untuk merealisasikan RPJMD tahun 2025-2029 secara lebih substansi bagi ASN dan masyarakat Kabupaten Mojokerto.

Selanjutnya, penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Mojokerto 2025-2029 merupakan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM, penguatan peran para *stakeholders* dalam pelaksanaan Renja BKPSDM nantinya menjadi dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan.

Mojokerto, 16 September 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto



Tatang Marhaendrata, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 19670626198703100



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".