



BerAKHLAK  bangga
melayani
banasa



LAPORAN KINERJA

2025

Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya
Manusia

KABUPATEN MOJOKERTO

KATA PENGANTAR

Senantiasa mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, marilah kita bersama-sama tetap melaksanakan amanah dalam bidang tugas kita masing-masing bagi kepentingan Negara, Nusa dan Bangsa yang kita cintai ini.

Sebagai tindaklanjut dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja maka dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut di atas, kami telah berusaha menyajikan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun Anggaran 2025. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 ini merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan Perencanaan Strategis (Renstra), yang berisi informasi tentang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, termasuk hambatan yang dihadapi dan pemecahan masalahnya.

Kami sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah bekerja keras dalam penyusunan Laporan Kinerja ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk serta memberikan kekuatan kepada kita semua dalam rangka melaksanakan pembangunan Kabupaten Mojokerto.

Mojokerto, 20 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto



Amat Susilo, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Muda / IVc
NIP 197212061994021001



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 menyajikan capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 menyusun 2 Perjanjian Kinerja, yaitu Perjanjian Kinerja yang disusun sesuai kinerja periode perencanaan 2021-2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan yang disusun setelah penetapan periode perencanaan baru 2025-2029. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 memiliki 1 sasaran strategis dan 2 kinerja lainnya dengan 5 indikator kinerja dan 5 target kinerja yang harus dicapai, sedangkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 memiliki 2 sasaran strategis dengan 2 indikator kinerja dan 2 target kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 2 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 2 indikator.

Dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja indikator kinerja pada masing-masing sasaran yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

1. Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75,50%	77,33%	102%

No	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1 Nilai SAKIP perangkat daerah	85,5	85,14	99,58%
		1.2 Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	95,10%	86,54%	91%
		1.3 Indeks profesionalitas ASN perangkat daerah	83,05	85,45	103%
2	Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	7	7	100%

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

2. Capaian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	317	315 (tahun 2024)	99%
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14	85,14	100%

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

Kinerja keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto tahun 2025 alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp 9.957.051.649,00 dan realisasi anggaran sebesar Rp. 9.641.885.424,00 sehingga penyerapan anggaran sebesar 96,83%.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto diharapkan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu, diperlukan upaya bersama untuk dapat mewujudkan harapan tersebut.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
IKHTISAR EKSEKUTIF	2
BAB I	6
PENDAHULUAN	6
I.1 Latar Belakang	6
I.2 Gambaran Umum.....	7
I.3 Isu-isu Strategis	10
I.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II	12
PERENCANAAN KINERJA	12
II.1 Penjenjangan Strategis	12
II.2 Indikator Kinerja Utama.....	22
II.3 Perjanjian Kinerja	24
BAB III	26
AKUNTABILITAS KINERJA	27
III.1 Pengukuran Kinerja.....	27
III.2 Analisis Kinerja.....	28
III.3 Prestasi Kinerja Lainnya.....	36
III.4 Akuntabilitas Kinerja.....	39
BAB IV	42
IV.1 Kesimpulan	42
III.1 Saran.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang mentaati asas umum penyelenggaraan Pemerintahan dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta perbuatan tercela lainnya. Asas umum pemerintahan yang baik adalah asas yang menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatuhan dan norma hukum, untuk mewujudkan *Good Governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik merupakan hal yang sangat penting diperhatikan untuk mencapai tujuan Negara. Dalam rangka penyampaian pertanggungjawaban atas pengelolaan kinerjanya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto sebagai instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk menyampaikan Laporan Kinerja yang berisi tentang pertanggungjawaban kinerja instansi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategisnya.

Penyusunan Laporan Kinerja ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja dan peraturan Bupati Nomor 62 tahun 2016 tentang pedoman penyusunan Laporan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto dan peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Penyampaian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto ini dimaksudkan sebagai salah satu bentuk komitmen evaluasi tingkat akuntabilitas atas keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto. Selain itu penyusunan Laporan Kinerja ini juga ditujukan sebagai upaya untuk mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto untuk menentukan upaya perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Laporan Kinerja ini mengacu pada beberapa landasan hukum yaitu:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
3. Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 61 Tahun 2016 tentang pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja;
4. Peraturan Bupati Nomor 62 tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja;
5. 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.

Laporan Kinerja ini merupakan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto untuk menilai keberhasilan program dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam Laporan Kinerja ini diuraikan hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan Tujuan, Misi, dan Visi sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis.

Pelaporan Kinerja bertujuan untuk memberikan:

1. Peningkatan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto;
2. Memberikan umpan balik bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto;
3. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas sebagai rekomendasi tindak lanjut tahun berikutnya;
4. Sebagai salah satu rujukan dalam pengambilan keputusan Pimpinan.

I.2 Gambaran Umum

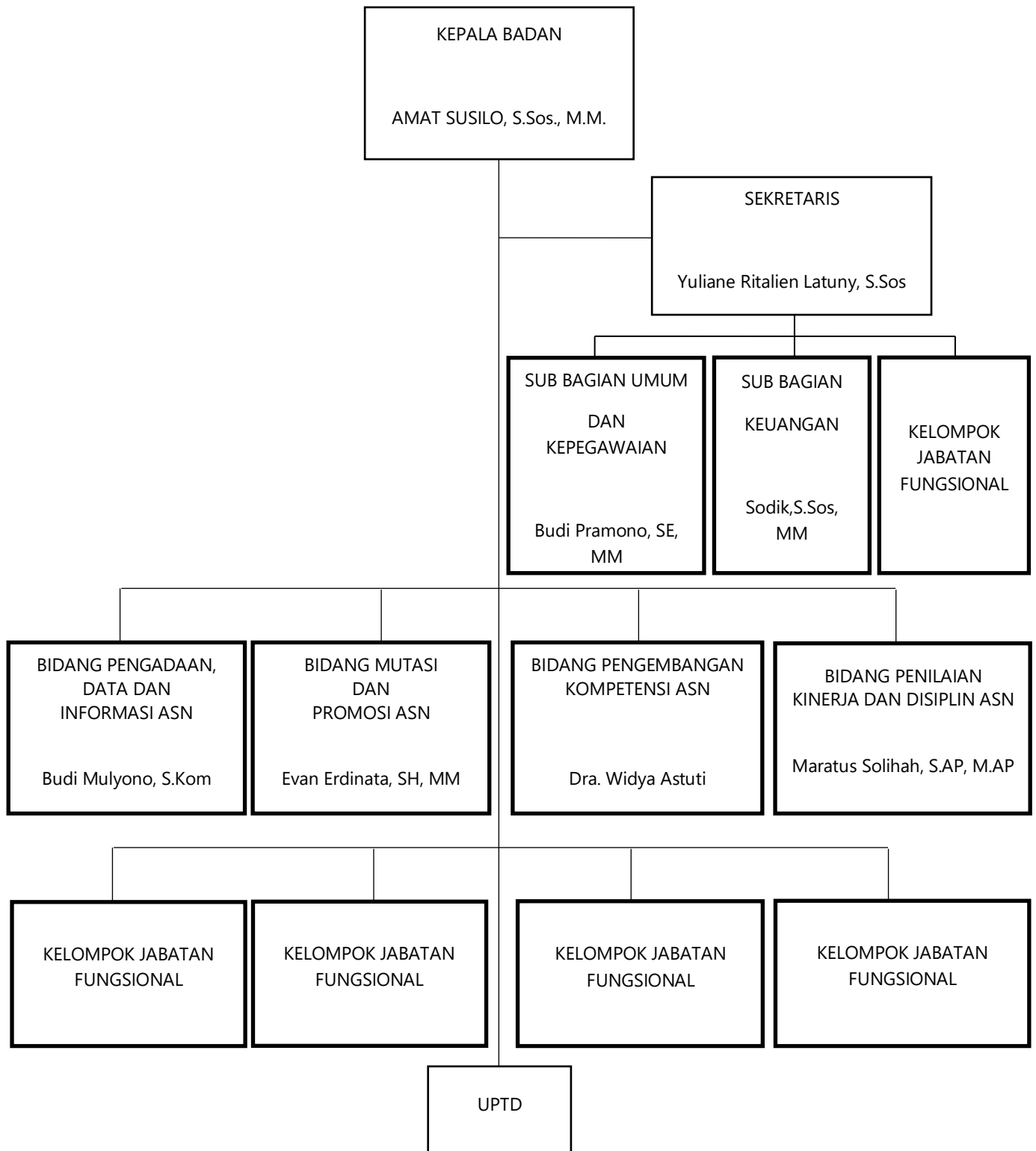
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.16 Mojokerto. Lokasi kantor berada di pusat pemerintahan daerah sehingga mudah diakses oleh masyarakat

dan pemangku kepentingan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari aparatur sipil negara dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang beragam, mencakup pejabat struktural, fungsional, dan pelaksana. SDM yang ada diarahkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas secara efektif dan profesional. Aset yang dimiliki meliputi kendaraan dinas, peralatan kerja, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya yang digunakan untuk menunjang kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto didukung oleh fasilitas perkantoran, teknologi informasi serta jaringan komunikasi yang memadai guna meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

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

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

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



Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

I.3 Isu-isu Strategis

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja, capaian indikator, serta identifikasi permasalahan yang dihadapi selama tahun berjalan, masih terdapat sejumlah kondisi yang perlu mendapat perhatian dan penanganan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, dirumuskan isu-isu strategis yang menjadi dasar dalam penyusunan arah kebijakan dan program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke depan, sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pendistribusian pegawai pada seluruh perangkat daerah;
2. Masih terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan terlibat permasalahan hukum pidana;
3. Masih rendahnya kompetensi aparatur PNS yang disebabkan pelaksanaan Diklat belum dapat menjangkau ke seluruh PNS;
4. Masih adanya beberapa layanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu.

I.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 terdiri dari 4 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menyampaikan secara ringkas latar belakang disusunnya Laporan Kinerja; profil yang meliputi gambaran umum, struktur organisasi, tugas, dan fungsinya; isu-isu strategis; serta sistematika penulisan Laporan Kinerja.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Menyampaikan ringkasan perencanaan sesuai dengan perencanaan strategis dan perjanjian kinerja sebagai dasar pelaporan kinerja.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Menyampaikan capaian kinerja berdasarkan realisasi yang telah dicapai dari target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja dan penjelasan atas capaian dimaksud dengan data-data pendukung. Selain itu, juga menyampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi capaian indikator kinerja

dan rencana tindak lanjut dalam mengatasi tantangan dan hambatannya. Realisasi anggaran juga disajikan dalam bab ini.

BAB IV PENUTUP

Menyampaikan kesimpulan secara umum atas capaian kinerja serta harapan dan upaya yang akan dilaksanakan pada tahun-tahun kedepan dalam rangka peningkatan kinerja.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

II.1 Penjenjangan Strategis

Sesuai dengan Keputusan Bupati Mojokerto Nomor 188.45/280/HK/416-012/2023 tentang Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2025, Pemerintah Kabupaten Mojokerto di tahun 2021-2025 memiliki 1 visi yang didukung dengan 4 misi. Visi Kabupaten Mojokerto adalah

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

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Kabupaten Mojokerto memiliki 4 misi yang perlu dilaksanakan, yaitu:

1. Mewujudkan SDM yang sehat, cerdas, terampil dan produktif yang dilandasi nilai-nilai keimanan dan ketakwaan;
2. Membangun kemandirian ekonomi yang berdimensi kerakyatan;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berintegritas, akuntabel, bersih, transparan;
4. Pemerataan dan perluasan pembangunan infrastruktur disemua sector untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, sosial, budaya dan pelestarian lingkungan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pegawai, mendukung pencapaian misi ke-3 yaitu:

“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berintegritas, Akuntabel, Bersih, Transparan”

Untuk mencapai kondisi tersebut, berikut matriks penjenjangan strategisnya:

Tabel II.1.A Matriks Penjenjangan Strategis (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN		INDIKATOR	TARGET
1	2	3		4	5
Meningkatkan Integritas dan profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN	82
	Meningkatnya Profesionalitas ASN			Persentase meningkatnya ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75%
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85
				Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	7 inovasi
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rata-rata Capaian Indikator Program Perangkat Daerah	90%
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Laporan
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	89%
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	37 Orang/bulan
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan	88%
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	10 Paket
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	10 Dokumen
			Penyediaan Bahan / Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	5 Paket
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	5 Laporan

			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	6 Laporan
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah yang tersedia	5 Unit
			Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5 Unit
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Sesuai Kebutuhan	92%
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Dalam Kondisi Baik	89%
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 Unit
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	7 Unit
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	80%
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN dan Pengembangan Sistem Informasi	32 dokumen
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	6 Dokumen
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen

				Pengelolaan Data Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen
				Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan dan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2650 Dokumen
				Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1400 Dokumen
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1250 Dokumen
				Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 Laporan
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai		Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	50 Orang
				Pembinaan Disiplin ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	50 Orang
				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase peningkatan kompetensi ASN	75%
				Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	6.879 Orang
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	6.879 Orang

			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	10 Laporan
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	10 Laporan

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

Sedangkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029, Pemerintah Kabupaten Mojokerto di tahun 2025-2029 memiliki 1 visi yang didukung dengan 4 misi. Visi Kabupaten Mojokerto adalah

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

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Kabupaten Mojokerto memiliki 4 misi yang perlu dilaksanakan, yaitu:

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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan perangkat daerah yang bertugas mendukung terlaksananya pencapaian misi kesatu yaitu

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

Untuk mencapai kondisi tersebut, berikut matriks penjenjangan strategisnya:

Tabel II.1.B Matriks Penjenjangan Strategis (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029)

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN		INDIKATOR	TARGET
1	2	3		4	5
Terwujudnya Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN	82
	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan	89,75
				Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	95,02%
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Kinerja PD yang tercapai Minimal 90%	90%
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Laporan
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Hasil Temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan yang ditindaklanjuti	100%

			Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	36 Orang/bulan
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar	100%
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	10 Paket
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5 Paket
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	10 Dokumen
			Penyediaan Bahan / Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	5 Paket
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	5 Laporan
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar	80%
			Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5 Unit
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar	100%

				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar	80%
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 Unit
				Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit
				Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	7 Unit
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit				Nilai Penerapan Sistem Merit	
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	40%
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN	32 Dokumen

						dan Pengembangan Sistem Informasi	
				Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	6 Dokumen
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Laporan
				Pengelolaan Data Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen
				Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	98%
				Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100 Dokumen
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1600 Dokumen
				Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Bai	99,51%
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian	2 Laporan

							dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai			Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang
				Pembinaan Disiplin ASN			Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	75 Orang
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	253%
				Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	6.629 Orang
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	6.629 Orang
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	9 Laporan

				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	9 Laporan
--	--	--	--	---	--	--	-----------

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

II.2 Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan perencanaan strategis yang telah dijabarkan pada sub bab sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja utama sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya. Indikator kinerja utama tersebut, sebagai berikut:

Tabel II.2.A Indikator Kinerja Utama (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

SS	Meningkatnya Profesionalitas ASN
IK	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi
	Diskripsi : Mengukur persentase ASN yang memiliki Indeks Profesionalitas ASN Kategori Tinggi dan Sangat Tinggi, dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN Kabupaten Mojokerto
	Sumber Data: 1. Aplikasi SIASN BKN 2. Dokumen laporan penghitungan IP ASN

	Cara menghitung : $\frac{\text{Jumlah ASN dengan IP ASN minimal 81 tahun (N)}}{\text{Jumlah ASN tahun (N)}} \times 100 \%$ Kategori IP ASN: 91-100 (sangat tinggi) 81-90 (tinggi) 71-80 (sedang) 61-70 (rendah) < 60 (sangat rendah)
	Penanggungjawab : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

Tabel II.2.B Indikator Kinerja Utama (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029)

SS	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit
IK	Nilai Penerapan Sistem Merit
	Nilai Penerapan Sistem Merit adalah hasil penilaian yang dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dalam manajemen ASN, yang terdiri atas aspek: - perencanaan kebutuhan; - pengadaan; - pengembangan karier; - promosi dan mutasi; - manajemen kinerja; - penggajian, penghargaan dan disiplin; - perlindungan dan pelayanan; dan - sistem informasi.
	Sumber Data : Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER)
	Cara menghitung :

	Penilaian terhadap setiap indikator dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan deskripsi sebagai berikut: a. sangat baik dengan skor 4 apabila semua elemen yang diukur lengkap dan memenuhi ketentuan; b. baik dengan skor 3 apabila semua elemen yang diukur cukup lengkap namun ada elemen yang belum memenuhi ketentuan; c. kurang dengan skor 2 apabila elemen yang diukur kurang lengkap; dan d. buruk dengan skor 1 apabila hampir semua elemen yang diukur belum tersedia. Aspek sebagaimana dimaksud mempunyai bobot sebagai berikut: a. perencanaan kebutuhan sebesar 10%; b. pengadaan sebesar 10%; c. pengembangan karier sebesar 30%; d. promosi dan mutasi sebesar 10%; e. manajemen kinerja sebesar 20%; f. penggajian, penghargaan dan disiplin sebesar 10%; g. perlindungan dan pelayanan sebesar 4%; dan h. sistem informasi sebesar 6%. Tingkat penerapan Sistem Merit sebagaimana dimaksud ditetapkan sebagai berikut: a. kategori IV, nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan sangat baik; b. kategori III, nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan baik; c. kategori II, nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan kurang; d. kategori I, nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan buruk.
	Penanggungjawab : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Penanggungjawab : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

II.3 Perjanjian Kinerja

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 53 tahun 2024, bahwa perjanjian kinerja dalam setahun akan mengalami perubahan, jika:

- a. Terjadi perubahan dan mutasi pejabat;
- b. Perubahan dalam perencanaan strategis yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan/atau alokasi anggaran);
- c. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Perjanjian kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto disusun dan ditandatangani oleh kepala perangkat daerah pada bulan Januari dan akan dilakukan perubahan minimal 1 kali dalam setahun dalam rentang waktu maksimal 1 bulan setelah perubahan anggaran/pejabat ditetapkan. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 yang dijadikan sebagai dasar pelaporan kinerja ini, indikatornya sebagai berikut:

Tabel II.3.A Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75,50 %

No	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1 Nilai SAKIP perangkat daerah	85,5 (A)
		1.2 Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	95,10%
		1.3 Indeks profesionalitas ASN	83,05 (Tinggi)
2	Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	7 Inovasi

Tabel II.3.B Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2025-2029)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	317
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14

No	PROGRAM	ANGGARAN	
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp	6.488.645.049,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp	1.062.785.300,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp	2.405.621.300,00
JUMLAH		Rp	9.957.051.649,00

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

III.1 Pengukuran Kinerja

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 diukur dari pencapaian indikator sasaran yang tercantum pada perjanjian kinerja. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2025 adalah sebesar 100% yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh indikator sasaran. Realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing sasaran yang diperjanjikan.

Pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 2 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 2 indikator.

Tabel III.1.A. Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75,50%	77,33%	102%

No	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1 Nilai SAKIP perangkat daerah	85,5	85,14	99,58%
		1.2 Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	95,10%	86,54%	91%
		1.3 Indeks profesionalitas ASN perangkat daerah	83,05	85,45	103%
2	Optimalnya kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	7	7	100%

Dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2025-2029, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator.

Tabel III.1.B. Capaian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (Sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	317	315 (tahun 2024)	99%
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14	85,14	100%

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

III.2 Analisis Kinerja

Pada Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto memiliki 2 Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 memiliki 1 sasaran strategis dengan 1 indikator kinerja dan 2 kinerja lainnya dengan 3 indikator kinerja, dengan formulasi perhitungan sebagai berikut:

1. Sasaran “Meningkatnya Profesionalitas ASN” dengan indikator kinerja “Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi”, dengan formulasi perhitungan “Jumlah ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi dibagi Jumlah ASN”;
2. Kinerja lainnya “Meningkatnya tatakelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel” mempunyai 3 indikator, indikator “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” dengan formulasi Nilai SAKIP hasil evaluasi Tim SAKIP, indikator “Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah” dengan formulasi perhitungan “Realisasi anggaran/Pagu anggaran x 100%) dan indikator

“Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah” dengan formulasi perhitungan “Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM”

3. Kinerja lainnya “Optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah” dengan indikator kinerja “Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan” dengan formulasi perhitungan “Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”.

Sedangkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 memiliki 2 sasaran strategis dan 2 indikator kinerja, dengan formulasi perhitungan sebagai berikut:

1. Sasaran “Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit” dengan indikator kinerja “Nilai Penerapan Sistem Merit”, dengan formulasi perhitungan sesuai aspek dan bobot sebagai berikut:
 - a. perencanaan kebutuhan sebesar 10%;
 - b. pengadaan sebesar 10%;
 - c. pengembangan karier sebesar 30%;
 - d. promosi dan mutasi sebesar 10%;
 - e. manajemen kinerja sebesar 20%;
 - f. penggajian, penghargaan dan disiplin sebesar 10%;
 - g. perlindungan dan pelayanan sebesar 4%; dan
 - h. sistem informasi sebesar 6%.
2. Sasaran “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah” dengan indikator kinerja “Nilai SAKIP Perangkat Daerah”, dengan formulasi Nilai SAKIP hasil evaluasi Tim SAKIP.

Tabel III.2.A. Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2021-2025)

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Progres Capaian
			2021	2022	2023	2024	2025		
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	N/A	32%	75%	79%	77%	-	-

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

1. Capaian indikator “Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi” di tahun 2025 sebesar 102% angka capaian tersebut didapatkan dari target sebesar 75,5% dan realisasi sebesar 77,33%. Indikator ini tercapai melebihi 100% karena adanya komitmen dan kesadaran ASN untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan cara meningkatkan setiap dimensi pengukuran profesionalitas ASN antara lain meningkatkan kompetensi dengan mengikuti berbagai pengembangan kompetensi baik secara luring maupun daring, meningkatkan kedisiplinan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Selain sasaran di Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2025) juga terdapat kinerja tambahan berupa kinerja lainnya, yaitu:

No	Kinerja Lainnya	Indikator Kinerja	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Progres Capaian
			2021	2022	2023	2024	2025		
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,25	79,98	84,40	85,10	85,14	-	-
		Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	77%	86,30%	92,93%	95,02%	96,83%	-	-
		Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah	73,05	77,34	88,74	83,03	85,45	-	-
2	Optimalisasi Kualitas Pelayanan melalui Pembangunan Inovasi yang mempunyai Nilai Tambah	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	N/A	2	7	7	7	-	-

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

1. Pada tahun 2025, target yang ditetapkan untuk indikator “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” adalah 85,50 dengan realisasi sebesar 85,14 sehingga capaian indikatornya sebesar 99,58%. Indikator ini belum tercapai sesuai target dikarenakan adanya perubahan mekanisme penilaian SAKIP dari KemenpanRB sehingga berpengaruh pada perolehan nilai SAKIP Perangkat Daerah. Untuk mengatasi kendala tersebut maka dilakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai

dengan petunjuk teknis penilaian SAKIP sehingga diharapkan nilai SAKIP pada evaluasi berikutnya dapat meningkat.

2. Target yang ditetapkan untuk indikator “Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah” adalah 95,10% dengan realisasi sebesar 96,83% sehingga capaian indikatornya sebesar 101%. Indikator ini dapat tercapai melebihi target dikarenakan :
 - a. Adanya komitmen bersama antara Pengguna Anggaran, Pengelola Keuangan dan juga PPTK dalam melaksanakan penatausahaan keuangan
 - b. Adanya evaluasi berkala terkait realisasi anggaran sehingga jika terdapat kendala penyerapan anggaran dapat segera mencari solusi.
3. Target yang ditetapkan untuk indikator “Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah” adalah 83,05 dan terealisasi sebesar 85,45, sehingga capaian indikatornya sebesar 103%. Indikator ini tercapai melebihi 100% karena adanya komitmen dan kesadaran ASN untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan cara meningkatkan setiap dimensi pengukuran profesionalitas ASN antara lain meningkatkan kompetensi dengan mengikuti berbagai pengembangan kompetensi baik secara luring maupun daring, meningkatkan kedisiplinan serta meningkatkan kinerja pegawai.
4. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah “Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan” adalah 7 inovasi dan realisasi sebesar 7 inovasi, sehingga capaian indikatornya sebesar 100%. Inovasi yang dilaksanakan pada tahun 2025 ini antara lain:
 - a. Aplikasi SEGARAN. Aplikasi ini merupakan aplikasi SIMPEG yang terpadu, terintegrasi dan terbaru dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka mewujudkan *e-government*.
 - b. Aplikasi TEMAN BANGRIKO. Merupakan system pemantauan pengembangan karir dan kompetensi masing-masing ASN. Aplikasi ini digunakan untuk mengupdate pengembangan kompetensi dan karir ASN yang nantinya akan diintegrasikan dengan SIMPEG.

- c. Aplikasi SIPERJAKA. Aplikasi ini digunakan untuk pendaftaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka yang cepat dan mudah serta mengedepankan transparansi.
- d. Aplikasi SIMPONI. Aplikasi ini digunakan untuk simulasi mutasi dan promosi Jabatan Administrasi guna mendukung pelaksanaan pengisian jabatan manajerial di Pemerintah Kabupaten Mojokerto.
- e. Update aplikasi presensi pegawai PRASASTI V3 dengan tampilan *interface* baru dan menambahkan sistem IOS sehingga dapat digunakan oleh pengguna iPhone. Aplikasi ini merupakan sistem presensi berbasis GPS yang menggunakan sistem android sebagai pengganti mesin finger untuk merekam kehadiran ASN dalam segala situasi.
- f. Update aplikasi SUHITA dengan pengembangan fitur penilaian kinerja dan umpan balik berkelanjutan. Aplikasi ini digunakan untuk monitoring kinerja aparatur sipil negara (ASN) supaya bisa terukur dan termonitor dengan baik.
- g. Update aplikasi PAGARSATU dengan penambahan fitur pengajuan cuti. Aplikasi ini digunakan untuk layanan usulan urusan kepegawaian yang dapat diakses dan dipantau secara pribadi oleh ASN (*self service*) sehingga diharapkan layanan kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih mudah dan cepat serta mengedepankan transparansi.

Tabel III.2.B. Capaian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (Sesuai Dokumen Perencanaan Periode 2025-2029)

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi		
			2023	2024	2025
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	315	N/A	N/A
2	Terwujudnya kelembagaan tepat struktur dan tepat proses Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	84,40	85,10	85,14

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

1. Target yang ditetapkan untuk indikator "Nilai Penerapan Sistem Merit" untuk tahun 2025 adalah 317. Dikarenakan pada tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian Penerapan Sistem Merit maka realisasi yang disajikan adalah penilaian tahun 2023 sehingga capaian kinerja yang diperoleh hanya sebesar 99%. Kendala tersebut tidak dapat kami intervensi dikarenakan merupakan kebijakan dari pusat. Akan tetapi, kami terus berupaya menjalin komunikasi dengan Kementerian PanRB guna mendapatkan informasi mengenai keberlanjutan penilaian Sistem Merit.
2. Target yang ditetapkan untuk indikator "Nilai SAKIP Perangkat Daerah" adalah 85,14 dan realisasi sebesar 85,14 sehingga capaian indikatornya sebesar 100%. Indikator ini dapat tercapai akan tetapi masih ada beberapa Rekomendasi Hasil Evaluasi yang harus dipenuhi. Rekomendasi Hasil Evaluasi tersebut telah dipenuhi sebagian pada tahun 2025 dan ada beberapa rekomendasi yang akan dipenuhi pada tahun 2026 dikarenakan mengacu *timeline* penyusunan dokumen perencanaan.

Tabel III.2.C. Capaian Program Tahun 2025

Program	Indikator Program	Kinerja		
		Target	Realisasi	Capaian
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,14	85,14	100%
	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	7	7	100%
Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	80%	99%	124%
	Persentase peningkatan kualifikasi ASN	84%	82,14%	98%
	Persentase peningkatan kinerja ASN	99,80%	99,74%	99,94%
	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,20%	0,09%	155%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi ASN	75%	187%	250%

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

1. Target yang ditetapkan untuk indikator "Nilai SAKIP Perangkat Daerah" adalah 85,14 dan realisasi sebesar 85,14 sehingga capaian indikatornya sebesar 100%. Indikator ini dapat tercapai akan tetapi masih ada beberapa Rekomendasi Hasil Evaluasi yang harus dipenuhi. Rekomendasi Hasil Evaluasi tersebut telah dipenuhi sebagian pada tahun 2025 dan ada beberapa rekomendasi yang akan dipenuhi pada tahun 2026 dikarenakan mengacu *timeline* penyusunan dokumen perencanaan.
2. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah "Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan" adalah 7 inovasi dan realisasi sebesar 7 inovasi, sehingga capaian indikatornya sebesar 100%.
3. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah "Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi" adalah 80% dan realisasi sebesar 99%, sehingga capaian indikatornya sebesar 124%. Indikator ini dapat tercapai melebihi 100% dikarenakan adanya komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto untuk meningkatkan pengelolaan manajemen ASN dimana setiap pegawai yang menduduki suatu jabatan telah memiliki kompetensi yang sesuai sehingga pelaksanaan pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik.
4. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah "Persentase peningkatan kualifikasi ASN" adalah 84% dan realisasi sebesar 82,14%, sehingga capaian indikatornya sebesar 98%. Indikator ini belum tercapai dikarenakan adanya perubahan regulasi pengajuan tugas belajar sehingga beberapa pengajuan tugas belajar dari ASN belum dapat ditindaklanjuti.
5. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah "Persentase peningkatan kinerja ASN" adalah 99,80% dan realisasi sebesar 99,74%, sehingga capaian indikatornya sebesar 99,94%. Sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS, Pemerintah Kabupaten Mojokerto telah melaksanakan siklus pemantauan kinerja umpan balik berkelanjutan periodik bulanan serta tindak lanjut pembinaan kinerja dan penegakkan disiplin pegawai, berdasarkan evaluasi tersebut menghasilkan sejumlah pegawai yang berpredikat kinerja Sangat Kurang, Kurang dan Butuh Perbaikan.

6. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah “Persentase pelanggaran disiplin ASN” adalah 0,20% dan realisasi sebesar 0,09%, sehingga capaian indikatornya sebesar 155%. Indikator ini tercapai melebihi 100% dikarenakan jumlah pelanggaran disiplin ASN Kabupaten Mojokerto lebih sedikit dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian dalam meningkatkan kualitas dan integritas ASN Kabupaten Mojokerto.
7. Target yang ditetapkan untuk indikator Jumlah “Persentase peningkatan kompetensi ASN” adalah 75% dan realisasi sebesar 187%, sehingga capaian indikatornya sebesar 250%. Indikator ini tercapai jauh melebihi 100% dikarenakan adanya dukungan anggaran dari APBD sehingga dapat terlaksana pengembangan kompetensi bagi aparatur sesuai dengan bidang tugasnya. Disamping itu, banyak kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan secara daring sehingga lebih banyak peserta yang dapat mengikuti tanpa mengesampingkan kualitas dari pengembangan kompetensi itu sendiri.

Berdasarkan Analisa Perbandingan Realisasi Kinerja, realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus mengalami peningkatan. Hal tersebut membuktikan bahwa telah terjadi peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain melakukan upaya untuk peningkatan kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga melakukan efisiensi sumber daya untuk mendukung *refocusing* prioritas pembangunan. Efisiensi tersebut berupa:

- Penghematan listrik dan air dengan mematikan komputer/AC/lampu/dll saat tidak digunakan;
- Penghapusan mamin rapat internal;
- Efisiensi perjalanan dinas

Untuk meningkatkan kinerja selanjutnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melakukan beberapa rencana aksi, yaitu:

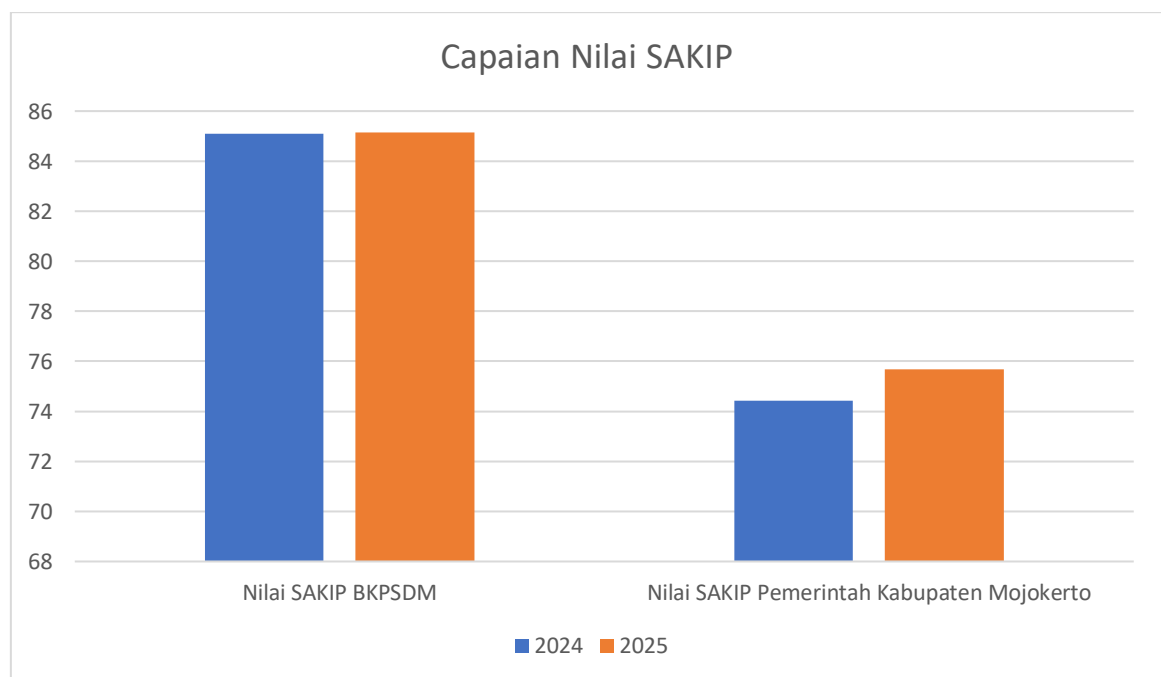
- a. Melakukan penguatan koordinasi dengan Perangkat Daerah dalam rangka peningkatan kualitas Layanan Kepegawaian;

- b. Mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap capaian indikator kinerja, termasuk tindak lanjut hasil evaluasi.

III.3 Prestasi Kinerja Lainnya

Akuntabilitas kinerja di Kabupaten Mojokerto saat ini didukung oleh aplikasi-aplikasi yang membuat pengukurannya lebih sistematis, efektif, dan efisien. Dibuktikan dengan nilai hasil evaluasi AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendapatkan predikat A dengan nilai sebesar 85,14. Peningkatan kinerja juga dibuktikan melalui nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih baik dari tahun sebelumnya sebesar 85,10.

Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai SAKIP Kabupaten Mojokerto sebesar 75,67 dengan rincian sebagai berikut:



Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dengan realisasi kinerja di level nasional adalah sebagai berikut:

Tabel III.3.A. Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dengan realisasi kinerja di level nasional

BKN	BKD Provinsi Jawa Timur	BPSDM Provinsi Jawa Timur	BKPSDM Kabupaten Mojokerto
Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui diklat sesuai dengan kebutuhan	Terwujudnya Profesionalitas ASN
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	Meningkatnya kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi	Meningkatnya sumberdaya kediklatan yang modern dan professional	
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Meningkatnya Penataan ASN sesuai kompetensinya		
Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN		
Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur		
Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel			

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

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

Perbedaan sasaran strategis tersebut dikarenakan perbedaan ruang lingkup tugas dan fungsi masing-masing instansi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara, BKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. BKN berada dibawah koordinasi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Di tingkat provinsi, manajemen kepegawaian diampu oleh 2 (dua) instansi yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dimana kedua instansi tersebut memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mengampu urusan administrasi kepegawaian sedangkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) secara spesifik mengampu urusan pengembangan sumber daya manusia. Untuk di Kabupaten Mojokerto, manajemen kepegawaian hanya diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana tugas dan fungsinya meliputi urusan administrasi kepegawaian dan urusan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen kepegawaian di tingkat pemerintah daerah (baik provinsi maupun kabupaten/kota) berada di bawah koordinasi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka sasaran strategis di level pusat, provinsi dan Kabupaten Mojokerto tidak dapat diperbandingkan. Maka dari itu, kami membandingkan dengan daerah sekitar yaitu dengan capaian kinerja Pemerintah Kota Mojokerto sebagai berikut:

Tabel III.3.B. Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dengan Daerah Sekitar

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kabupaten Mojokerto	Realisasi Kota Mojokerto
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	315	324

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto, BKPSDM Kota Mojokerto

Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Kabupaten Mojokerto dan Pemerintah Kota Mojokerto dengan indikator kinerja “Nilai Penerapan Sistem Merit” menunjukkan capaian yang lebih rendah dibandingkan dengan realisasi kinerja Pemerintah Kota Mojokerto, hal ini membuat Pemerintah Kabupaten Mojokerto lebih terpacu untuk meningkatkan kualitas Manajemen ASN berbasis Sistem Merit.

III.4 Akuntabilitas Kinerja

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp 9.957.051.649,00 dan realisasi anggaran sebesar Rp. 9.641.885.424,00 sehingga penyerapan anggaran sebesar 96,83% dengan rincian, sebagai berikut:

Tabel III.4.A. Realisasi Anggaran Tahun 2025

Program / Kegiatan	Alokasi	Realisasi	Capaian
	(Rp)	(Rp)	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.488.645.049	6.281.272.039	50%
Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.000.000	4.000.000	50%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.811.332.000	5.710.216.471	98%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	138.578.119	126.767.781	91%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	20.000.000	19.716.500	99%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	181.146.880	100.961.394	56%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	329.588.050	319.609.893	97%
Program Kepegawaian Daerah	1.062.785.300	994.227.793	98,93%
Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	225.260.175	222.855.328	99%
Mutasi Dan Promosi ASN	736.185.125	672.723.360	91%
Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	101.340.000	98.649.105	97%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.405.621.300	2.366.385.592	99,35%
Pengembangan Kompetensi Teknis	1.219.773.300	1.211.876.521	99%
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	1.185.848.000	1.154.509.071	97%
TOTAL	9.957.051.649	9.641.885.424	96,83%

Berdasarkan capaian sub kegiatan tersebut, dapat dilihat perbandingan capaian kinerja dengan keuangan, sebagai berikut:

Tabel III.4.B. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Anggaran

Sasaran	Indikator sasaran	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
					(Rp)	(Rp)	
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75,50%	77,33%	102%	9.957.051.649	9.641.885.424	96,83%

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

Tabel III.4.C. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi	Ket
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	102%	96,83%	1,05	Efisien

Sumber data: BKPSDM Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melakukan efisiensi anggaran dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja. Indikator kinerja Sasaran dapat tercapai bahkan melebihi 100% namun anggaran dapat ditekan seefisien mungkin.

BAB IV

PENUTUP

IV.1 Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, pendidikan kedinasan, peningkatan kesejahteraan aparatur, peningkatan disiplin aparatur, pelayanan administrasi aparatur dan peningkatan sarana dan prasarana.

Adapun beberapa keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun Anggaran 2025 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisa pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, seluruh target indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dapat tercapai;
- b. Capaian output kegiatan tahun 2025 hampir tercapai seluruhnya dengan realisasi anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2025.

IV.2 Saran

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

1. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan penambahan kuantitas diklat teknis, diklat fungsional, diklat kepemimpinan dan pemberian ijin belajar;
2. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur berdasarkan Manajemen Talenta sehingga dapat mendukung roadmap reformasi birokrasi;
3. Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada PNS terkait peraturan kepegawaian;
4. Penataan dan peningkatan pelayanan urusan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto Tahun 2024 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

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

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja perangkat daerah dan bermanfaat untuk menjadikan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi lebih efektif, berhasil guna dan responsif terhadap aspirasi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dalam tahun 2024 telah menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran strategis dan 2 (dua) kinerja lainnya yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2024 sebagai penjabaran dari Rencana Strategis yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan sasaran kinerja tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto telah berusaha untuk mendapatkan keberhasilan capaian yang maksimal sesuai yang diuraikan dalam BAB III Akuntabilitas Kinerja. Keberhasilan pencapaian sasaran yang ada

pada umumnya berkat dukungan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas.

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

Sebagai upaya dalam rangka meminimalisasi kendala yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto terus berupaya mengoptimalkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada, serta mengoptimalkan koordinasi dengan instansi yang terkait dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul dimasa yang akan datang.

Mojokerto, 20 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto



Amat Susilo, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Muda / IVc
NIP 197212061994021001



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO

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

Nama : TATANG MARHAENDRATA, S.H., M.H.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MOJOKERTO

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si
Jabatan : BUPATI MOJOKERTO

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Mojokerto, 24 Januari 2025

Pihak Kedua

BUPATI MOJOKERTO

dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si

Pihak Pertama

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO

TATANG MARHAENDRATA, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda
NIP 196706261987031002

Lampiran :

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase ASN dengan IP ASN Kategori Tinggi	75,50%

NO	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	85,5 (A)
		1.2	Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	95,10%
		1.3	Indeks Profesionalitas ASN	83,05 (Tinggi)
2	Optimalisasi Kualitas Pelayanan melalui Pembangunan Inovasi yang Mempunyai Nilai Tambah	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan		7 Inovasi

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 6.093.642.683	APBD 2025
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.038.694.775	APBD 2025
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.588.278.000	APBD 2025

Mojokerto, 24 Januari 2025

Pihak Kedua

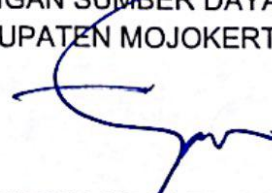
BUPATI MOJOKERTO



dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si

Pihak Pertama

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO**



TATANG MARHAENDRATA, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda
NIP 196706261987031002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO**

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

Nama : Amat Susilo, S.Sos.,M.M.

Jabatan: Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Muhammad Albarraa

Jabatan: Bupati Mojokerto

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

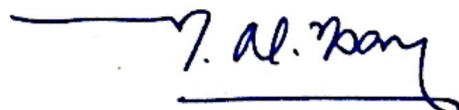
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Mojokerto, 1 Oktober 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto

Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto


Muhammad Albarraa


Amat Susilo, S.Sos.,M.M.
Pembina Utama Muda/ IVc
NIP 197212061994021001

Lampiran

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MOJOKERTO

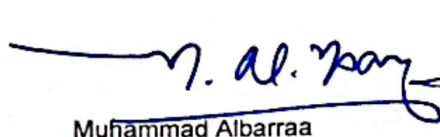
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Nilai Penerapan Sistem Merit	317
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP PD	85,14

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 6.488.645.049,00	PAPBD 2025
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.062.785.300,00	PAPBD 2025
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 2.405.621.300,00	PAPBD 2025

Mojokerto, 1 Oktober 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto

Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mojokerto



Muhammad Albarraa



Amat Susilo, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Muda/ IVc
NIP 197212061994021001

