

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya berkenaan dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mengamanatkan penerapan secara penuh penganggaran berbasis kinerja dan peraturan Presiden Nomor Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka penyusunan laporan kinerja menjadi sangat penting artinya dalam melihat kinerja suatu instansi.

Laporan Kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto menyajikan secara rinci langkah-langkah yang telah di lakukan selama satu tahun yaitu tahun 2015. Sesuai dengan Renstra Bagian Organisasi dan Tata Laksana dengan Indikator Kinerja. Sebagai tolak ukur capaian kinerja dan realisasinya selama satu tahun. Melalui LKJIP, Bagian Organisasi dan Tata Laksana berusaha menjalankan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang merupakan pilar penting dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang bersih.

Mojokerto, Pebruari 2016
KEPALA BAGIAN ORGANISASI
DAN TATA LAKSANA

ISTIBSYAROH, S.H.
Pembina
NIP. 19730124 199803 2 004

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	I
.....	
DAFTAR ISI	Ii
DAFTAR	Iii
TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	1
..	
A. LATAR BELAKANG.....	1
C. STRUKTUR ORGANISASI	5
D. ASPEK STRATEGIS DAN PERMASALAHAN UTAMA ORGANISASI	5
.....	
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	8
A. RENCANA STRATEGIS	8
B. PERJANJIAN KINERJA	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	11
.....	
A. PENGUKURAN KINERJA	11
B. EVALUASIDAN ANALISIS KINERJA	12
C. REALISASI ANGGARAN.....	17
BAB IV P E N U T U	19
P	
A. KESIMPULAN	19
.....	
B. UPAYA PERBAIKAN	19

LAMP IRAN

1. Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana Tahun 2015
2. Bagan Struktur organisasi Bagian Organisasi dan Tata Laksana
3. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Mojokerto
4. Perkembangan Target, Realisasi Dan Capaian Iku Dari Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2015

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja 2015	9
Tabel 3.1 Pengukuran kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto Tahun 2015.....	11
Tabel 3.2 Ringkasan Capaian Tujuan Strategis -1.....	13
Tabel 3.3 Ringkasan Capaian Tujuan Strategis -2.....	14
Tabel 3.4 Ringkasan Capaian Tujuan Strategis -4.....	15
Tabel 3.5 Hasil Survey Kepuasan Masyarakat.....	16
Tabel 3.6 Ringkasan Capaian Tujuan Strategis -5.....	17
Tabel 3.7 Realisasi Anggaran Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto Tahun 2015	18

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perhatian pemerintah yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme menjadi harapan masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan barang dan jasa serta pelayanan yang optimal. Kinerja instansi pemerintah akhir-akhir ini menjadi sorotan terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah.

Selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif. Pengukuran kinerja suatu instansi hanya lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran. Suatu instansi dikatakan berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen anggaran pemerintah, walaupun hasil maupun dampak dari pelaksanaan program tersebut masih jauh di bawah standar. Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas instansi tersebut harus dapat diukur, dan pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada input (masukan) dari program akan tetapi lebih ditekankan kepada keluaran, proses, manfaat dan dampak.

Sistem pengukuran kinerja yang merupakan elemen pokok dari laporan akuntabilitas instansi pemerintah akan mengubah paradigma pengukuran keberhasilan. Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah pasal 20 bahwa:

- (1) Laporan Kinerja dihasilkan dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diselenggarakan oleh masing-masing Entitas Pelaporan dan/atau Entitas Akuntansi.
- (2) Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikembangkan secara terintegrasi dengan sistem perencanaan, sistem penganggaran, sistem perbendaharaan, dan Sistem Akuntansi Pemerintahan.
- (3) Sistem akuntabilitaskinerja instansi pemerintah setidaknya mencakup perkembangan keluaran dari masing-masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing-masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD.

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, pada rancangan undang-undang atau peraturan daerah tentang Laporan Keuangan pemerintah pusat/daerah disertakan atau dilampirkan informasi tambahan mengenai Kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh Pengguna Anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Pengungkapan informasi tentang Kinerja ini adalah relevan dengan perubahan paradigma penganggaran pemerintah yang ditetapkan dengan mengidentifikasi secara jelas keluaran (outputs) dari setiap kegiatan dan hasil (outcomes) dari setiap program. Untuk keperluan tersebut, perlu disusun suatu sistem akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah yang terintegrasi dengan sistem perencanaan strategis, sistem penganggaran, dan Sistem Akuntansi Pemerintahan, sehingga dapat dihasilkan suatu Laporan Keuangan dan Kinerja yang terpadu.

Penyelenggaraan pemerintahan yang berpedoman pada salah satu Asas Umum Penyelenggaraan Negara menuntut adanya akuntabilitas kinerja pemerintahan berupa pertanggungjawaban

pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan merata, tercermin dalam Rencana Strategis.

Pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab, dimana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa Entitas akuntabilitas kinerja satuan kerja berkewajiban menyusun Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Laporan tersebut disampaikan oleh kepala satuan kerja kepada unit organisasi dan disampaikan bersamaan dengan laporan keuangan tahunan.

Pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto Tahun 2014 didasarkan pada :

- 1) TAP MPR No. XI/MPR/1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme
- 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

- 6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah ;
- 7) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
- 9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah;
- 10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 12) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- 13) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 14) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan tata cara reuiu atas Laporan Kinerja.
- 15) Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 3 tahun 2008 tentang Organisasi Sekretariat Daerah Kota, Sekretariat DPRD dan Staf Ahli Pemerintah Kota Mojokerto Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah *Kota* Mojokerto Nomor 3 Tahun 2011.
- 16) Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Dan Staf Ahli Kota Mojokerto.

B. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 3 tahun 2008 tentang Organisasi Sekretariat

Daerah Kota, Sekretariat DPRD dan Staf Ahli Pemerintah Kota Mojokerto, Bagian Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas pokok yaitu : melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan kelambagaan, ketatalaksanaan, analisa dan formasi jabatan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah Kota sesuai dengan bidang tugasnya. Dan Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bagian Organisasi mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penataan kelambagaan ;
- b. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pembakuan tata kerja dan prosedur kerja ;
- c. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pelaksanaan analisis jabatan dan formasi jabatan ;
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan penyelenggaraan pembinaan aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota.

Susunan Organisasi Bagian Organisasi terdiri dari :

- a. Kepala ;
- b. Sub Bagian Kelembagaan ;
- c. Sub Bagian Ketatalaksanaan ;
- d. Sub Bagian Analisa Jabatan dan Pengembangan Kinerja.

Struktur Bagan Organisasi Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto dan bagan organisasi Sekretariat Daerah Kota Mojokerto ada di lampiran 2 dan lampiran 3

C. ASPEK STRATEGIS dan PERMASALAHAN UTAMA ORGANISASI

Sejak bergulirnya reformasi tahun 1998, telah banyak perubahan yang dilakukan. Apalagi Adanya UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Perubahan akan terus bergulir sejalan dengan perubahan lingkungan strategis, dinamika politik, dan perkembangan IPTEK, yang keseluruhannya menuntut kearah yang lebih baik. Di sinilah letak peran strategis bagian Organisasi dan Tata Laksana dalam melakukan perubahan. Ketika Bagian Organisasi dan tata laksana mengadakan perubahan organisasi maka berpengaruh pada:

Aspek kelembagaan yakni dengan terjadinya perubahan struktur kelembagaan pemerintah daerah otomatis terjadi perubahan pada eselonering dan jumlah jabatan yang tersedia serta perubahan nomenklatur unit–unit organisasi.

Aspek kepegawaian, dengan berubahnya jumlah formasi jabatan struktural mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yang pada akhirnya mendesak untuk dilakukan penataan kepegawaian atau manajemen kepegawaian.

Aspek ketatalaksanaan, akibat dari perubahan struktur dan nomenklatur organisasi maka terjadi perubahan pada tata naskah dinas, hubungan kerja dan aspek ketatalaksanaan lainnya. Dampak yang ditimbulkan dari penataan organisasi pada ketiga aspek tersebut otomatis juga berpengaruh pada pembiayaan daerah.

Dalam reformasi birokrasi, peranan bagian Organisasi dan Tata Laksana juga memegang peranan strategis. Sesuai dengan Tupoksinya, Bagian Organisasi dan Tata Laksana memegang 6 dari 8 area perubahan sebagaimana yang di atur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2011 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025, yaitu

1. Laksana
2. Kelembagaan
3. Sumber daya manusia
4. Akuntabilitas
5. Pelayanan Publik
6. Pola pikir dan budaya kerja

Sejalan dengan upaya penataan aparatur di lingkungan birokrasi, dan sebagaimana yang diamanatkan oleh UU No 5 Tahun 2014, maka Bagian Organisasi dan Tata Laksana harus melakukan analisa jabatan dan analisis beban kerja pada setiap satuan organisasi untuk menyusun peta jabatan, kompetensi jabatan, dan kebutuhan jumlah pegawai untuk mengisi jabatan tersebut sesuai beban kerja organisasi. Untuk itulah analisis jabatan dan analisis beban kerja diperlukan dalam rangka menyusun daftar susunan

pegawai sesuai dengan jabatan yang ada dalam organisasi pemerintahan. Di mana ke depan dalam setiap jabatan harus diisi oleh tenaga-tenaga yang mempunyai keahlian dan pengetahuan yang tinggi, kecakapan yang memadai, wawasan yang luas, dedikasi yang tinggi dan minat serta perhatian yang besar terhadap tugas pekerjaan dalam jabatan yang dipangkunya.

Sedang Permasalahan Utama yang dihadapi oleh Bagian Organisasi dan Tata Laksana yaitu Semua kegiatan di bagian organisasi dan tata laksana melibatkan semua SKPD, maka lancar dan tidaknya kegiatan bergantung juga pada lancar tidaknya SKPD menyelesaikan tugasnya.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Bagian Organisasi dan Tata Laksana berdasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Mojokerto Tahun 2014 - 2019. Renstra berproses dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama satu sampai lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul, memuat visi, misi, tujuan sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

1. Visi

"Terwujudnya Kelembagaan dan Aparatur Yang kompetitif."

2. Misi

"Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik dan Bertanggung Jawab".

3. Tujuan

- a. Meningkatkan kapasitas lembaga daerah yang mampu menyelenggarakan tugas fungsi dengan baik-baik ;
- b. Meningkatkan kinerja lembaga perangkat daerah
- c. Meningkatkan pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Terwujudnya aparatur pemerintah yang profesional

4. Sasaran

- a. Penataan kelembagaan yang efisien, efektif, professional dan akuntabel;
- b. Penataan tatalaksana yang efektif dan efisien;
- c. Meningkatnya kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah;

- d. Meningkatnya pelayanan public sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
- e. Meningkatnya pengembangan aparatur;

B. PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana dengan Sekretaris Daerah Kota Mojokerto, sebagai berikut :

Tabel. 2.1

Perjanjian Kinerja 2015

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target
1	Penataan kelembagaan yang efisien, efektif, profesional dan akuntabel	Persentase SKPD yang tepat ukuran	40%
2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Persentase SKPD yang LkjIP nya tepat waktu dan sesuai aturan	60%
3	Meningkatnya pelayanan publik yang sesuai kebutuhan masyarakat	Persentase SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat dengan nilai baik	50%
4	Meningkatnya pengembangan aparatur	1. Persentase SKPD yang telah mempunyai anjab abk	92%

Untuk mencapai Sasaran Strategis, Bagian Organisasi dan Tata Laksana melaksanakan program-program sebagai berikut :

1. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
2. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
3. Program pembinaan dan pengembangan aparatur
4. Program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan

5. Program penataan dan penyempurnaan kebijakan sistem dan prosedur pengawasan

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN KINERJA

Piranti pengukuran akuntabilitas kinerja atas pelaksanaan program untuk mewujudkan sasaran, Bagian Organisasi dan Tata Laksana menggunakan suatu matriks yang disebut dengan Pengukuran Kinerja berisikan sasaran, indikator sasaran, target, realisasi dan persentase pencapaian.

Hasil pengukuran kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana dapat disajikan dalam bentuk Tabel Pengukuran Kinerja Bagian Organisasi dan Tata laksana, yang menyajikan target tahun 2015 dan realisasi indikator sasaran tahun 2015.

Tabel 3.1

Pengukuran Kinerja Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto Tahun 2015

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET 2015	REALISASI 2015	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	10	11
1	Meningkatnya kapasitas kelembagaan daerah yang mampu menyelenggarakan tugas fungsi dengan baik	1 penataan kelembagaan yang efisien, efektif, profesional dan akuntabel	1 Persentase SKPD yang tepat ukuran	40%	57,14 %	142,85%
2	Meningkatnya kinerja lembaga perangkat daerah	3 Meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	1 Persentase SKPD yang mengirim LKJIP yang sesuai aturan dan tepat waktu	60%	47,05 %	78,41%
3	Meningkatnya pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	4 Meningkatnya pelayanan publik sesuai yang dibutuhkan masyarakat	1 Persentase SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik	50%	57,14%	114,28%
5	Terwujudnya aparatur pemerintah yang profesional	5 Meningkatnya pengembangan aparatur	1 Persentase SKPD yang telah mempunyai anjab abk	92%	92,85%	100,92%

B. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Pengukuran capaian pelaksanaan pembangunan yang berupa Indikator Sasaran pembangunan terhadap target hasil pembangunan dalam berapa tahun ditunjukkan dengan besaran angka-angka yang bilamana digambarkan dengan grafik akan dapat dilihat pola atau trend, apakah meningkat, menurun, atautkah konstan, atau dalam bahasa lain adalah sebagai keberhasilan, kemajuan, stagnan, kemunduran, atau bahkan kegagalan kinerja Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

Namun pengukuran itu saja tidak cukup tanpa tahu apa makna atau deskripsi dari semua kondisi itu, kondisi-kondisi tersebut perlu dianalisis dari pengukuran capaian pelaksanaan pembangunan agar dapat diketahui hubungan permasalahannya untuk diidentifikasi sebagai sebab akibat berupa faktor-faktor yang mempengaruhinya, mana yang menjadi hambatan dan kendala untuk dijadikan feed back bagi perencanaan dan pelaksanaan kinerja pada putaran atau periode waktu tahun berikutnya.

Keberhasilan atau kegagalan dari suatu sasaran bisa saja terjadi dalam proses waktu yang tidak singkat, lebih dapat dipastikan lagi faktor yang mempengaruhinya tidak dapat terjawab dalam waktu pengukuran akuntabilitas kinerja satu tahun.

Evaluasi bisa berupa perbandingan antar target, atau antar capaian dalam rentang sekian tahun, ataupun antara capaian dengan target sampai dengan tahun 2015. Evaluasi tersebut disertai dengan analisisnya agar tidak kehilangan makna, sehingga sebaliknya bilamana tidak disertai dengan analisis akan kehilangan makna.

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi setiap tujuan dan sasaran BagianOrganisasi dan Tata LaksanaKota MojokertoTahun 2015 disajikan sebagai berikut :

Tujuan Strategis 1 : Meningkatnya kapasitas kelembagaan daerah yang mampu menyelenggarakan tugas fungsi dengan baik;

Mempunyai satu sasaran Yaitu Penataan kelembagaan yang efisien, efektif, profesional dan akuntabel dengan indikator persentase SKPD yang tepat ukuran, hasil capaian kinerjanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Ringkasan Capaian Tujuan Strategis 1

SASARAN DAN INDIKATOR SASARAN		TAHUN 2015		
		Target	Realisasi	Capaian
(1)		(5)	(6)	(7)=(6/5X100)
1.	Penataan kelembagaan yang efisien, efektif, profesional dan akuntabel			
1.1	persentase SKPD yang tepat ukuran	40%	57,14 %	142,85%

Indikator persentase SKPD yang tepat ukuran ini merupakan indikator baru. Cara mengukurnya adalah membandingkan keadaan sekarang dengan variabel kelembagaan. Berdasarkan perhitungan variabel kelembagaan, dari 28 SKPD ada 16 SKPD atau 57,14% SKPD yang sudah tepat ukuran sedang sebanyak 12 SKPD yang belum tepat ukuran antara lain Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Balitbang, Badan Perencanaan Pembangunan, Badan kepegawaian, Dinas Kebersihan dan Pertamanan, Inspektorat, Badan Pemberdayaan Masyarakat, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Kesehatan, Kantor Lingkungan hidup, Dinas Pendidikan. Dari Pencapaian indicator tersebut di dukung dengan Program Penataan dan penyempurnaan kebijakan system dan prosedur pengawasan

Adapun hambatan pada capaian indicator kinerja tersebut adalah pada alat ukurnya yaitu variabel kelembagaan yang belum pasti. Karena belum ada dasar hukumnya.

Tujuan Strategis-2 : Meningkatnya kinerja lembaga perangkat daerah

Capaian Tujuan strategis Meningkatnya kinerja lembaga perangkat daerah selama kurun waktu dengan 1 (satu) indikator yaitu prosentase SKPD yang mengirim LKjlp benar dan tepat waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Ringkasan Tujuan Strategis 2

Uraian sasaran/indikator	2013			2014			2015		
	target	Realisasi	Capaian	target	realisasi	Capaian	target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah									
prosentase SKPD yang mengirim LkjIP benar dan tepat waktu	80 %	67,64 %	84,55 %	80 %	70,6%	88,25%	60%	47,05%	78,41 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada tren yang bagus dari tahun ke tahun untuk pengiriman baik lakip maupun tapkin tepat waktu. Di tahun 2013 sebanyak 23 SKPD dari 34 SKPD atau mencapai 67,64 % dan di tahun 2014 ada 24 dari 34 SKPD atau mencapai 70,6 % yang mengirim LKjIP Tepat waktu yaitu dikirim ke bagian organisasi dan tata laksana pada bulan januari dan bulan Pebruari. Tetapi Isi LKjIP masih belum menyajikan data secara benar. Di tahun 2015 sebanyak 22 dari 34 SKPD yang mengirim tepat waktu tetapi ada juga SKPD yang benar secara penyajian datanya tetapi tidak tepat waktu karena dikirim pada bulan maret seperti LkjIP Dinas pendidikan dan Dinas Kesehatan. Karena ditahun 2015 Indikator diubah yaitu % SKPD yang mengirim LKjIP Benar dan tepat waktu maka realisasi target kinerja menjadi lebih kecil yaitu hanya 16 SKPD dari 35 SKPD atau mencapai 47,05%. Bagian Organisasi dan Tata Laksana telah mengadakan asistensi penyusunan LkjIP dengan bantuan BPKP. Tetapi Sumber Daya Manusia dari penyusun LkjIP yang berbeda sehingga hasil asistensi pun menjadi beda, Disamping itu SKPD banyak yang belum memiliki data yang baik, sehingga penyusun LkjIP mengalami kesulitan membuat LkjIP yang benar.

Tujuan strategis 3 : Meningkatnya pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan

tujuan strategis 3 dengan 1 (satu) sasaran strategis Meningkatkan pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat serta 1 (satu) indikator utama yaitu Persentase SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik, Capaian kinerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Ringkasan Tujuan Strategis 4

Uraian sasaran/indicator	2015		
	target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat			
Persentase SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik	50%	57,14%	114,28%

Indikator Persentase SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik, merupakan indikator yang baru, sehingga belum ada pembandingnya. Yang dimaksud dengan survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik adalah hasil survei kepuasan masyarakat yang nilainya 62,51 – 81, 25. Dan dari 14 SKPD pelayanan yang memiliki survei kepuasan masyarakat, ada 7 SKPD atau 50% yang sudah melakukan survei kepuasan masyarakat dan dengan nilai baik. Untuk Dinas Kesehatan survei kepuasan masyarakat dilakukan oleh unit pelayanan teknisnya. Rincian hasil survei kepuasan masyarakat sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil survei kepuasan masyarakat

NO.	NAMA SKPD	NILAI SKM
1.	Kantor pelayanan perijinan terpadu	76,35
2.	Kecamatan Prajurit Kulon	80,95
3.	Kecamatan Magersari	83,52
4.	Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil	73,98

5.	Dinas Kesehatan	
	UPT Puskesmas Kedundung	79,29
	UPT Puskesmas Wates	79,86
	UPT Puskesmas Mentikan	79,38
	UPT Puskesmas blooto	81,29
	UPT Puskesmas Gedongan	81,45
6	RSUD (rawat Inap)	74,77
7.	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi	85
8	Badan Kepegawaian	64

Ketercapaian indikator ini dimungkinkan karena banyak SKPD yang sudah berorientasi pada pelayanan prima. Ke depan, semua SKPD pelayanan harus melakukan survey kepuasan masyarakat.

Tujuan strategis 4 : Terwujudnya aparatur pemerintah yang profesional

Tujuan strategis-4 mempunyai 1 sasaran strategis yaitu Capaian Tujuan strategis-4 dalam kurun waktu 2014 – 2015 dengan indikator kinerja yaitu Persentase SKPD yang telah menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Ringkasan Tujuan Strategis 5

Uraian sasaran/indikator	2013			2014			2015		
	target	realisasi	Capaian	target	realisasi	Capaian	target	realisasi	Capaian
Meningkatnya pengembangan aparatur									
Tersusunnya informasi analisa jabatan dan analisa beban kerja	60%	0%	0%	70%	70%	100%	90%	89,28	99,2%

Yang dimaksud dengan tersusunnya analisa jabatan adalah bila analisa jabatan sudah di tetapkan dalam Keputusan Walikota, sedang yang dimaksud dengan tersusunnya analisa beban kerja apabila analisa beban kerja tersebut sudah di tetapkan dalam keputusan Sekretaris Daerah. Di tahun 2015, SKPD sudah mempunyai anjab dan ABK sebanyak 25 dari SKPD atau sekitar 89,28%, SKPD yang belum mempunyai analisa jabatan dan analisa beban kerja adalah SKPD yang struktur organisasinya berubah yaitu Dinas Pendidikan, Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata serta Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

C. REALISASI ANGGARAN

Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto dalam melaksanakan seluruh program kerja di dukung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Mojokerto Tahun Anggaran 2015, dan realisasi anggarannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.7
Realisasi Anggaran Bagian Organisasi dan Tata Laksana
Tahun Anggaran 2015.

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
1	Program peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	181.689.100,-	170.846.750,-	94,03 %
2	Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	272.351.600,-	254.224.500,-	93,34%
3	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	604.384.400,-	464.863.600,-	76,91%

4	Program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	499.412.150,-	454.484.100,-	91%
5	Program Penataan dan Penyempurnaan kebijakan sistem dan prosedur pengawasan	352.600.000,-	315.975.300,-	89,12%

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai bentuk pertanggung jawaban Bagian Organisasi dan Tata Laksana berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan pada tahun 2015 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perencanaan tahun berikutnya.

A. KESIMPULAN

Beberapa masalah yang menjadi perhatian bagi Bagian Organisasi dan Tata Laksana sebagai berikut :

1. Adanya petunjuk dari Kementerian Dalam Negeri untuk tidak melakukan penataan kelembagaan sementara menunggu dilaksanakannya Peraturan Pemerintah pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 beserta petunjuk pelaksanaan teknis pendukungnya.
2. Tidak seluruh SKPD mempunyai Tenaga Analisis Jabatan dan Tenaga Analisis Penyusunan Beban Kerja untuk menyusun Standar Kompetensi Jabatan.
3. Masih kurangnya pemahaman penyusunan Laporan Kinerja Instansi (LKjIP) yang benar di kalangan SKPD;

B. UPAYA PERBAIKAN

Adapun upaya perbaikan untuk pemecahan masalah Bagian Organisasi dan Tata Laksana adalah sebagai berikut :

1. Dilakukan peningkatan kegiatan koordinasi, monitoring dan evaluasi serta pembinaan terhadap kinerja dan kelembagaan SKPD
2. Bagian Organisasi dan Tata Laksana mengadakan asistensi dan Bimbingan Teknis dalam penyusunan LKjIP dan Perjanjian Kinerja kepada SKPD

3. Bagi Sejumlah SKPD yang terlambat menyerahkan LKJIP tidak sesuai jadwal waktu yang ditentukan dilakukan teguran dan surat peringatan.
4. Membuat Sistem informasi analisa jabatan dan analisa beban kerja yang bisa terhubung dengan sistem informasi yang lain seperti Simpeg, SKP dll.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Bagian Organisasi dan Tata Laksana yang menggambarkan capaian kinerja tiap – tiap tujuan dan sasaran pada tahun 2015 dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.

mojokerto, Pebruari 2016

**KEPALA BAGIAN ORGANISASI
DAN TATA LAKSANA**

ISTIBSYAROH, S.H.

Pembina

NIP. 19730124 199803 2 004