

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS KESEHATAN KABUPATEN MOJOKERTO

**Fefi Aryani Kuswandi¹, Eka Diah Kartiningrum², Bakti Tunjung Pranoto³,
Santy Wahyu Nuraini⁴, Dhonna Anggreni⁵**

^{1,3,4} Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto

^{2,5} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Majapahit Mojokerto

E - Mail: fefi.akuswandi@gmail.com

ABSTRAK

Indeks profesionalitas (IP) ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Tujuan kegiatan pengabdian ini adalah untuk mengevaluasi Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2023. Kegiatan ini dilakukan pada Maret 2023. Kegiatan dilakukan dengan tahapan menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah, menentukan prioritas masalah, menentukan alternatif pemecahan masalah, menentukan rencana kegiatan, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kegiatan. Hasil kegiatan yang didapat adalah kinerja ASN Dinas Kesehatan mengalami peningkatan pada tahun 2023. Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto terjadi perubahan menjadi lebih baik dengan adanya Aplikasi SUHITA. Mayoritas pegawai telah melewati target poin yang ditetapkan. Bagi Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto hendaknya mempublikasikan hasil penilaian kinerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto di setiap apel agar menjadi motivasi bagi ASN.

Kata Kunci : Indeks profesionalitas (IP), Aparatur Sipil Negara (ASN), Aplikasi SUHITA.

ABSTRACT

The ASN professionalism index (IP) is a statistical measure that describes the quality of ASN based on the educational qualifications, competence, performance and discipline of ASN employees in carrying out their job duties. The aim of this service activity is to evaluate the Performance Improvement Program for State Civil Apparatus (ASN) within the Mojokerto District Health Service in 2023. This activity was carried out in March 2023. The activity was carried out in the stages of analyzing the situation, identifying problems, determining problem priorities, determining alternative solutions. problems, determining activity plans, implementing activities and evaluating activities. The results of the activities obtained are that the performance of the ASN Health Service has increased in 2023. The performance of the ASN Mojokerto District Health Service has changed for the better with the SUHITA Application. The majority of employees have passed the set target points. The Personnel Section of the Mojokerto District Health Service should publish the results of the performance assessment within the Mojokerto

District Health Service at every meeting so that it can be a motivation for ASN.

Key Words: *Professionalism index (IP), State Civil Apparatus (ASN), SUHITA Application.*

1. PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Daerah adalah satuan kerja pemerintahan daerah (SKPD) yang bertanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kesehatan di daerah. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No.49 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi Dan Kabupaten / Kota, bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota dipimpin oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Dinas Kesehatan Dinas Kesehatan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto memiliki visi dan misi untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan masa depan yaitu “Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Maju, Adil dan Makmur Melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”.

Kepegawaian (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor penting dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan. Jumlah SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sampai tanggal 31 Maret pada tahun 2021 sebanyak 98 orang. Jumlah SDM UPTD Puskesmas di Kabupaten Mojokerto pada 31 Maret 2021 menurut data kepegawaian Dinkes Kabupaten Mojokerto sebanyak 1.382 orang (Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto, 2021). Berdasarkan hasil evaluasi selama tahun 2022 telah terjadi penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan tingginya frekuensi pelanggaran disiplin ASN.

Indeks profesionalitas (IP) ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN mencakup: (1) Dimensi kualifikasi. Mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. (2) Dimensi kompetensi. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. (3) Dimensi kinerja. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan

kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. (4) Dimensi Disiplin yang diisikan dalam system. Dimensi disiplin berisi tentang data / informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima.

Tingkat Profesionalitas ASN adalah: a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100; b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81– 90; c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80; d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah. Dari capaian IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2021 hanya 63,875, dimana capaian tersebut dibawah target yang ditetapkan yaitu 70. Pada tahun 2022 mencapai 87,46 (kategori tinggi) atau peringkat 17 dari total 48 OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Jadi capaian IP ASN mengalami peningkatan. Namun target tahun 2023 diharapkan naik menjadi kategori sangat tinggi dengan rentang nilai 90-100. Untuk mencapai IP ASN Dinas Kesehatan tersebut diperlukan pelatihan yang dilaksanakan untuk pegawai di Dinas Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu disiapkan kegiatan pelatihan bagi pegawai Dinas Kesehatan untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi pegawai.

Pada kegiatan ini, penulis ingin mengevaluasi Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2023. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan dan target dinas kesehatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Program yang telah berjalan perlu untuk dievaluasi dan dinilai keberhasilannya dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan sehingga dapat bermanfaat dalam perencanaan program kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2024 mendatang.

2. METODE

a. Tujuan dan Persiapan

Tujuan kegiatan residensi ini adalah untuk mengevaluasi Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2023.

Pada tahap persiapan awal, ada beberapa tahap yang harus dilakukan yaitu identifikasi masalah, menentukan prioritas masalah dan menentukan alternatif pemecahan masalah serta menentukan rencana kegiatan.

1) Identifikasi Masalah

Dari hasil identifikasi masalah, didapat bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin, masih ada indeks profesionalitas dan kompetensi yang masih dibawah target, kurangnya motivasi bekerja pegawai

2) Menentukan Prioritas Masalah

Setelah dilakukan pengukuran prioritas masalah dengan menggunakan teknik USG, didapat bahwa masih ada indeks profesionalitas dan kompetensi yang masih dibawah target menjadi masalah prioritas yang harus segera diselesaikan.



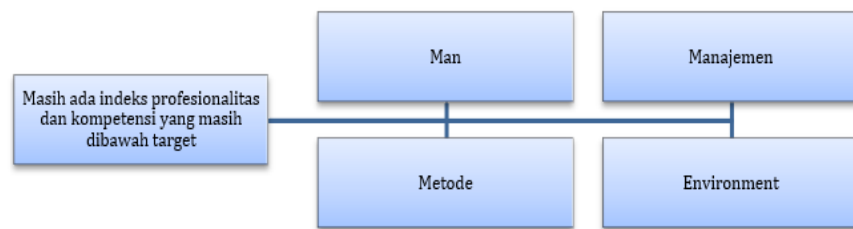
Gambar 1 Rapat koordinasi awal dalam menentukan prioritas dan pemecahan masalah



Gambar 2 Rapat koordinasi awal dalam menentukan prioritas dan pemecahan masalah

3) Menentukan Alternatif Pemecahan

Berdasarkan prioritas masalah yang didapatkan, maka dapat dicari alternatif pemecahan masalah. Penentuan alternatif pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan diagram tulang ikan



Gambar 3 Diagram Tulang Ikan

Terdapat beberapa faktor penyebab masih ada indeks profesionalitas dan kompetensi yang masih dibawah target. Berikut ini adalah faktor-faktor penyebabnya disertai beberapa alternatif pemecahan masalah, diantaranya:

1) Man

- Jumlah SDM sangat banyak dan tersebar di berbagai UPT Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto yang letaknya berjauhan dari kantor dinas.
- Kurangnya motivasi untuk datang tepat waktu khususnya bagi ASN yang mendapat jasa dari pelayanan langsung pada pasien selama 24 jam
- Kurangnya kompetensi pada SDM

2) Metode

- Kinerja yang dilakukan belum dilaporkan secara terstruktur sehingga diperlukan aplikasi khusus pelaporan kinerja sehingga diperlukan aplikasi yang lebih lengkap dan mampu menilai unsur subyektif dalam penilaian kinerja pegawai

3) Manajemen

- Pengelolaan dan penempatan SDM berdasarkan kompetensi
- Kurangnya contoh keteladanan disiplin dari unsur manajemen

4) Environment

- Kurangnya budaya disiplin pada ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto yang dibuktikan dengan Tingkat pelanggaran disiplin ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto baik ditingkat ringan, sedang dan berat masih tinggi

Berdasarkan beberapa alternatif pemecahan masalah yang didapatkan, rencana operasional yang dilakukan antara lain:

- 1) Evaluasi penggunaan aplikasi SUHITA (Sistem Unggah Hitung Data Kinerja) terhadap kinerja ASN

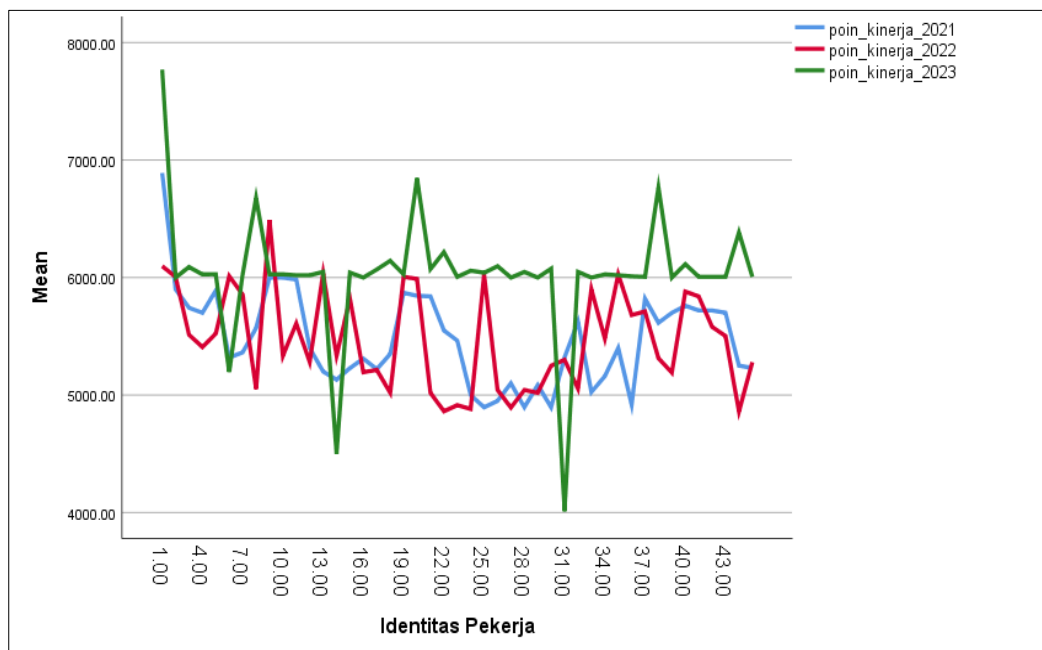
- 2) Sosialisasi peraturan ASN oleh bagian kepegawaian di semua bagian Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto beserta UPT dan unit fungsional lainnya

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini dilakukan bimtek yang diikuti sebanyak 3.422 PNS dan 791 PPPK secara dalam jaringan tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengalaman bagi seluruh ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Mojokerto dalam mengoperasikan dan menggunakan aplikasi SUHITA serta dilakukannya sosialisasi peraturan ASN oleh bagian kepegawaian di semua bagian Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto beserta UPT dan unit fungsional lainnya

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan Bimtek dan dilakukan evaluasi terhadap penggunaan aplikasi Suhita didapat bahwa hasil evaluasi kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto berdasarkan Aplikasi Suhita tahun 2021 hingga 2023 dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 4 Hasil Evaluasi Kinerja ASN 2021-2024 Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto

Hasil evaluasi kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2021 hingga 2022 masih mayoritas masih dibawah target poin yang ditetapkan yakni sebesar 6000. Namun ditahun 2023 dengan aplikasi SUHITA mayoritas pegawai telah melewati target poin yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa SUHITA mampu memfasilitasi ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan

sehingga disimpulkan bahwa kinerja ASN Dinas Kesehatan mengalami peningkatan pada tahun 2023.

Keberhasilan pada suatu instansi dapat di lihat dari sejauh mana tujuan dari sebuah rencana tersebut dapat di capai dengan sebaik mungkin oleh instansi baik itu sifatnya organisasi pemerintahan ataupun organisasi swasta. Proses mencapai keberhasilan yakni suatu tujuan tentu harus melibatkan beberapa unsur penting dalam sebuah organisasi (Hamas & Salahudin, 2021; Hartanto, 2021), yang didukung dengan adanya sumber daya manusia dalam mengelolanya (Chotimah, 2016), serta sarana dan prasarana yang baik. Dari keduanya harus diupayakan dengan pola pendayagunaan yang baik yang integrative, karena jika hanya salah satu saja tentu tidak akan berjalan dengan baik dan akan memberikan efek terhadap efektivitas kinerja suatu instansi.

Setiap instansi tentu memiliki tolok ukur efektivitas kinerja masing-masing sebagai rekam jejak prestasi kinerjanya selama periode tertentu (Do Karim et al., 2020). Rekam jejak yang dimaksud akan digunakan untuk melacak sejauh mana kemajuannya, mendorong peningkatan kinerja, dan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan untuk meningkatkan daya saing kelembagaan. Upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan dengan perlu menyusun struktur organisasi yang diproyeksikan mampu menunjang pencapaian tujuan operasional organisasi (Taufiq, 2019). Kebijakan berupa Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menjadi hirarkhi tersendiri dalam pengorganisasian satuan kerja perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (Suprianto et al., 2019). Kebijakan ini menuntut adanya penyelerasan RPJMD bagi daerah tertentu untuk diteruskan pada penyelerasan rencana strategis (Renstra) satuan kerja perangkat daerah. Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 ini mengilhami ketentuan Pasal 232 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yakni mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja, eselon, beban kerja, nomenklatur unit kerja, serta pembinaan dan pengendalian.

Pengelolaan aplikasi SUHITA (Sistem Unggah Hitung Data Kinerja) dilakukan oleh bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. Aplikasi SUHITA merupakan aplikasi e-kinerja yang dapat melakukan manajemen kinerja ASN mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, dan penilaian kinerja ASN. SUHITA dapat memonitor kinerja ASN dalam sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Aplikasi SUHITA ini dibuat berdasarkan Permenpan 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam permenpan 6 Tahun 2022 tersebut juga dijelaskan bahwa pengelolaan kinerja pegawai terdiri atas:

- a. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klasifikasi ekspektasi
- b. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pembangunan kinerja pegawai
- c. Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai

- d. Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

LAPORAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

NAMA : [REDACTED]
NIP : 19870414 201001 2 006
JABATAN : PENGELOLA KEPEGAWAIAN
KELAS JABATAN : 6
BULAN : MARET
TAHUN : 2021

NO	TANGGAL	URAIAN AKTIVITAS HARIAN	JENIS AKTIFITAS HARIAN *)	DURASI WAKTU (Menit)	KUANTITAS OUTPUT/ HASIL PEKERJAAN
1	1/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Melaksanakan pengelolaan absensi pegawai	SKP	60	1 kegiatan
3		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
4		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
5		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
6		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
1	2/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
3		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
4		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
5		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
6		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
1	3/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
3		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
4		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	3 kegiatan
5		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
1	4/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
3		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
4		Zoom Meeting dengan BKPP terkait SUHITA	non SKP	180	1 kegiatan
1	5/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Menginput/ memperbarui data absensi	SKP	45	2 kegiatan
3		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
4		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
5		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
1	8/3/2021	Mengikuti apel pagi/ sore	non SKP	30	1 kegiatan
2		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
3		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
4		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen
5		Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat,	SKP	60	2 dokumen

Gambar 5 Aplikasi Kinerja Manual Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto

Pada laporan kinerja manual tidak mampu menilai kinerja berdasarkan produktifitas kerja. Kinerja hanya dinilai berdasarkan volume kegiatan tanpa ada penilaian terhadap besaran volume kegiatan yang mampu melewati atau tidak target yang ditetapkan.

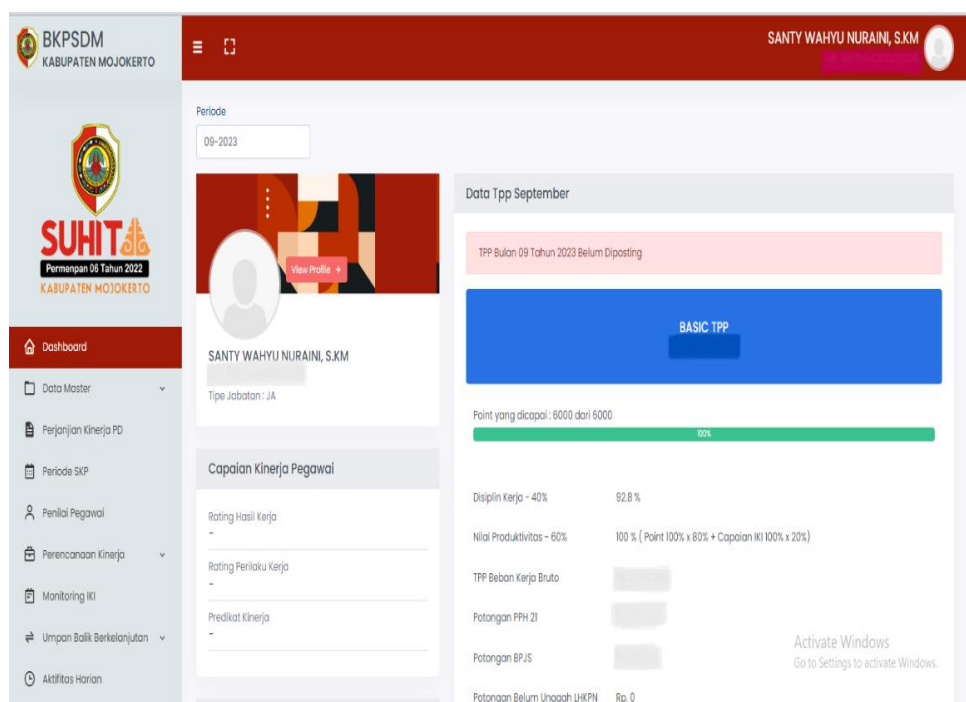
NO	PEGAWAI	OPD	ABSENSI KERJA
1	dr. ULUM ROKHMAT R., M.H. 197411132006041008 KEPALA DINAS KESEHATAN	DINAS KESEHATAN	Absensi : 92.8 %
2	MAS'UD SUSANTO, S.Kep., Ners., MM 197102271997031006 SEKRETARIS DINAS KESEHATAN	SEKRETARIAT	Absensi : 92.4 %
3	DIAN PUTRI PAMUNGKAS, S.E. 199105262019032013 Penata Keuangan	SEKRETARIAT	Absensi : 0 %
4	ANOM PRIAMBODO S., S.A. 19870520202019031010 Analisis Pembangunan	SEKRETARIAT	Absensi : 92.8 %
5	DHIAS KHARISMADEANI, S.Ak., M.A. 198908082019032014 Penata Keuangan	SEKRETARIAT	Absensi : 92.8 %

Gambar 6 Tampilan Rekapitulasi TPP Aplikasi SUHITA Dalam Penilaian Kedisiplinan ASN Dinas Kesehatan Kab. Mojokerto

Hasil rekapitulasi SUHITA menilai produktivitas, kedisiplinan hingga perhitungan kesimpulan kinerja ASN. Pejabat dapat melihat secara langsung kinerja ASN dan dapat digunakan sebagai bahan perencanaan SDM pada renstra mendatang.

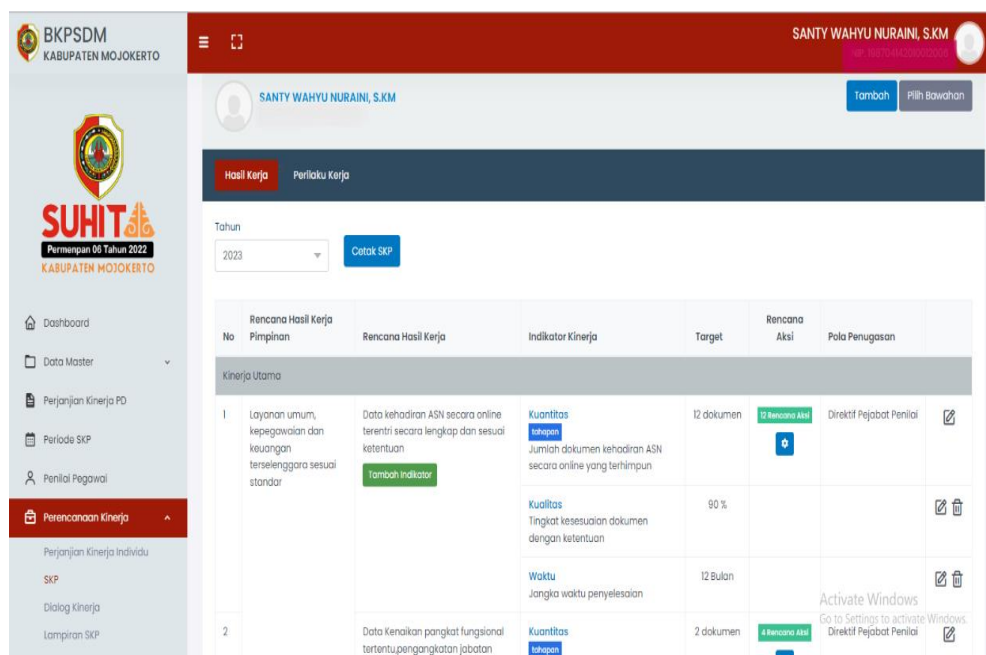
NO	NIP	NAMA LENGKAP	GOLONGAN	STATUS PEGAWAI	JABATAN	KELAS JABATAN	BASIC TPP BEBAN KERJA	DISIPLIN KERJA BOBOT 40% (Rp.)	NILAI PRODUKTIVITAS BOBOT 60% (Rp.)	TPP BEBAN KERJA BRUTO (Rp.)
1	197411132006041008	dr. ULUM ROKHMAT R., M.H.	IV/b	PNS	KEPALA DINAS KESEHATAN	14				
2	197102271997031006	MAS'UD SUSANTO, S.Kep., Ners., MM	IV/a	PNS	SEKRETARIS DINAS KESEHATAN	12				
3	197312102000122001	SITI INDIRASTUTI	IV/a	PNS	KEPALA BIDANG SUMBER DAYA	9				

Gambar 7 Tampilan Rekapitulasi TPP Aplikasi SUHITA Dalam Penilaian Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kab. Mojokerto



Gambar 8 Tampilan Penilaian Individu Aplikasi SUHITA Dalam Penilaian Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kab. Mojokerto

Hasil pengisian SUHITA akan menampilkan rating dan predikat prestasi kinerja dari ASN. Pelanggaran disiplin kinerja akan teridentifikasi sejak dini setiap bulannya oleh pejabat atasan ASN sehingga upaya penanggulangan dapat dilaksanakan sedini mungkin.



Gambar 9 Tampilan Penilaian Hasil Kerja Individu Aplikasi SUHITA Dalam Penilaian Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kab. Mojokerto

Kuantitas dan kualitas kinerja ASN dapat dijelaskan dengan baik dalam aplikasi SUHITA lengkap dengan pola penugasan dan durasi penyelesaian tugas. Semakin efektif ASN dalam menjalankan tugasnya maka semakin baik kinerja ASN.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai juga telah dilakukan serangkaian gerakan sosialisasi baik secara langsung maupun dengan media. Pembekalan ASN baru dan pembuatan pamflet tentang tata tertib dan budaya disiplin telah dilakukan.



Gambar 10 Pamflet Himbauan Untuk ASN Kabupaten Mojokerto

Pamflet adalah sebuah tulisan yang berisi tentang suatu informasi yang terdiri dari tulisan termasuk gambar didalamnya yang umumnya dibuat selebaran dan tidak dijilid atau dibukukan (Restu Wahyuni, 2019). Media pamflet efektif dalam mempengaruhi peningkatan sikap remaja. Pamflet yang disebarakan terus menerus melalui media social sekalipun akan mampu meningkatkan pengetahuan responden dan pada akhirnya akan mampu merubah sikap responden menjadi lebih kooperatif dalam menjalankan pesan yang telah disampaikan.

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja		Hukuman Disiplin Ringan
3 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Teguran Lisan
4 s.d 6 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Teguran Tertulis
7 s.d 10 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
		Hukuman Disiplin Sedang * PP 53/2010
11 s.d 13 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 Tahun
14 s.d 16 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 Tahun
17 s.d 20 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun
		Hukuman Disiplin Berat
21 s.d 24 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 Bulan
25 s.d 27 Hari Kerja	Akumulasi dalam 1 Tahun	Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 Bulan
28 Hari Kerja atau Lebih	Akumulasi dalam 1 Tahun	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS
10 hari Kerja Secara Terus Menerus		Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS

Note : * Hukuman Disiplin Sedang Masih Mengacu pada PP No. 53 Tahun 2010

BKPSDM

Gambar 11 Pamflet Himbauan Kewajiban Masuk Kerja Untuk ASN Kab. Mojokerto

4. KESIMPULAN

- Kesimpulan dari kegiatan pengabdian menjelaskan bahwa Pelaporan kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto telah mengalami perubahan menjadi lebih baik dengan adanya Aplikasi SUHITA.
- Kedisiplinan ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dapat ditingkatkan melalui upaya sosialisasi yang telah dilakukan namun belum sepenuhnya bekerja untuk ASN yang terdapat di UPT dan unit fungsional Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. Seluruh kegiatan bidang kepegawaian telah mampu meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan pada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto, dan Ketua Stikes Majapahit yang telah berkenan memberikan dukungan dalam pelaksanaan program pengabdian ini.

6. Daftar Pustaka

- Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. (2021). Renstra 2021-2026. Mojokerto: Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto
- Hamas, F. A., & Salahudin, S. (2021). Kebijakan Perencanaan Pembangunan: Sebuah Kajian Pustaka Terstruktur (Systematic Literatur Review). Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan, 4(1), 75–89. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v4i1.1138>

- Hartanto, B. (2021). Faktor Komunikasi Dalam Mencapai Keberhasilan Implementasi Kebijakan (Studi tentang Pemekaran Kelurahan di Kota Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 2(1), 9–15.
- Chotimah, K. (2016). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Lain Dalam Pelayanan Perizinan Di Kabupaten Tuban. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(2), 527–540. <https://doi.org/10.30996/jpap.v2i02.1007>
- Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSMD) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>
- Taufiq, A. R. (2019). Penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan akuntabilitas kinerja Rumah Sakit. *Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(1), 56–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>
- Suprianto, Riwanto, A., & Firdaus, S. U. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Di Kabupaten Ngawi. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 7(1), 134. <https://doi.org/10.20961/hpe.v7i1.29206>
- Peraturan Bupati Kabupaten Mojokerto Nomor 58 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto
- Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 77 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto
- Peraturan Bupati No 40 tahun 2022 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Wahyuni, R., & Yulianti, R. (2017). Komunikasi Promosi Bersama Dalam Meningkatkan Penjualan Produk Masyarakat Desa Di Kecamatan Waringin Kurung. *Avant Garde*, 5(2), 130-146