



# Rencana Kerja

**Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun 2023**



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	ii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.1.1    Pengertian Renja Perangkat Daerah .....	1
1.1.2    Proses penyusunan Renja Perangkat Daerah .....	1
1.1.3    Keterkaitan Antara Renja PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya .....	5
1.2    Landasan Hukum .....	7
1.2.1    Ketentuan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah .....	7
1.2.2    Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran .....	8
1.3    Maksud dan Tujuan .....	9
1.3.1    Maksud Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah .....	9
1.3.2    Tujuan Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah .....	9
1.4    Sistematika Penulisan .....	10
BAB II    HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU .....	13
2.1    Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah .....	13
2.2    Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	35
2.3    Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah .....	41
2.3.1    Tingkat Kinerja Perangkat Daerah .....	41
2.3.2    Permasalahan dan Hambatan .....	42
2.3.3    Peluang dan Tantangan .....	43
2.3.4    Isu-isu Penting Pelayanan Perangkat daerah .....	45
2.4    Review Terhadap Rancangan Awal RKPD .....	45
2.5    Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat .....	53
BAB III    TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH .....	54
3.1    Telaahan terhadap Kebijakan Nasional .....	54
3.2    Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah .....	56
BAB IV    RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH .....	58
4.1    Program dan Kegiatan .....	58
BAB V    PENUTUP .....	66

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021 .....	14
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya .....	38
Tabel 2.3	Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	46
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	57
Tabel 4.1	Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2023 dan Prakiraan Maju Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya .....	60

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1    Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah .....    4

Gambar 1.2    Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran .....    6

Gambar 1.3    Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah .....    6

Gambar 1.4    Bagan    Susunan    Organisasi    Badan    Kepegawaian    dan  
                         Pengembangan Sumber Daya Manusia .....    7

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

##### **1.1.1 Pengertian Renja Perangkat Daerah**

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Rencana kerja adalah dokumen rencana yang memuat program, kegiatan dan sub kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Kerangka regulasi adalah sekumpulan peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah daerah dalam bentuk perundang-undangan untuk mencapai sasaran hasil pembangunan sebagai bagian integral dari upaya pembangunan daerah secara utuh. Kerangka anggaran adalah rencana kegiatan pengadaan barang maupun jasa yang akan didanai APBD untuk mencapai tujuan pembangunan daerah.

Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sebagai Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya wajib menyusun dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memuat evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun sebelumnya, serta tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023, dana indikatif beserta sumber dana yang dibutuhkan untuk menjalankan program, kegiatan dan sub kegiatan.

##### **1.1.2 Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Renja Perangkat Daerah disusun dengan tahapan :

1. Persiapan Penyusunan Renja Perangkat Daerah

Persiapan penyusunan renja meliputi :

- a. penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renja Perangkat Daerah
- b. orientasi mengenai Renja Perangkat Daerah
- c. penyusunan agenda kerja tim penyusun Renja Perangkat Daerah
- d. penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan Daerah berdasarkan SIPD

2. Penyusunan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah

Perangkat Daerah menyusun rancangan awal Renja paling lambat minggu pertama bulan Desember. Penyusunan rancangan awal Renja Perangkat Daerah berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun berjalan. Penyusunan rancangan awal Renja Perangkat Daerah mencakup :

- a. analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah
- b. hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu

Hasil perumusan rancangan awal Renja Perangkat Daerah, disajikan dengan sistematika paling sedikit memuat :

- a. pendahuluan;
- b. hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu;
- c. tujuan dan sasaran Perangkat Daerah;
- d. rencana kerja dan pendanaan Perangkat Daerah; dan
- e. penutup.

3. Penyusunan Rancangan Renja Perangkat Daerah

Penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan rancangan awal Renja Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah. Rancangan Renja Perangkat Daerah tersebut dibahas dan disempurnakan dalam forum perangkat Daerah/lintas perangkat Daerah dan Rancangan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada kepala BAPPEDA

kabupaten/kota untuk diverifikasi dan dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan awal RKPD menjadi rancangan RKPD. Rancangan Renja Perangkat Daerah disampaikan paling lambat minggu ketiga bulan Maret. BAPPEDA melakukan verifikasi terhadap rancangan Renja Perangkat Daerah dengan maksud dapat menjamin rancangan Renja Perangkat Daerah sudah selaras dengan rancangan awal RKPD.

4. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah

Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dilaksanakan oleh kepala Perangkat Daerah berkoordinasi dengan BAPPEDA dan dihadiri oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Pembahasan dengan pemangku kepentingan bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Rancangan Renja Perangkat Daerah. Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dilaksanakan paling lambat 2 (dua) minggu setelah surat edaran Kepala Daerah diterima. Hasil pembahasan rancangan Renja Perangkat Daerah dalam forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam berita acara kesepakatan dan ditandatangani oleh unsur yang mewakili pemangku kepentingan yang menghadiri forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah.

5. Perumusan Rancangan Akhir Renja Perangkat Daerah

Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah, merupakan proses penyempurnaan rancangan Renja Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renja Perangkat Daerah berdasarkan Perkada tentang RKPD. Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam program, kegiatan dan pagu indikatif Perangkat Daerah berdasarkan program, kegiatan dan pagu indikatif yang ditetapkan dalam Perkada tentang RKPD. Rancangan akhir Renja Perangkat Daerah disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi paling lambat 1 (satu) minggu setelah Perkada tentang RKPD ditetapkan. Verifikasi harus dapat menjamin program, kegiatan dan pagu indikatif Renja Perangkat Daerah selaras dengan peraturan Kepala Daerah tentang RKPD dan Renja Perangkat Daerah lainnya. Dalam hal hasil verifikasi ditemukan hal yang perlu disempurnakan, BAPPEDA menyampaikan saran dan rekomendasi penyempurnaan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah kepada Perangkat Daerah untuk disempurnakan dan disampaikan kembali kepada kepala BAPPEDA. Verifikasi seluruh

rancangan akhir Renja Perangkat Daerah paling lambat 2 (dua) minggu setelah penyampaian rancangan akhir Renja Perangkat Daerah.

6. Penetapan

BAPPEDA menyampaikan seluruh rancangan akhir Renja Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Perkada. Penetapan Renja Perangkat Daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah Perkada tentang RKPD ditetapkan. Renja Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Perkada menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun RKA Perangkat Daerah.

Rencana Kerja Perangkat Daerah memuat program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD serta mengacu kepada Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya dan Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

Gambar 1. 1  
Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah





### **1.1.3 Keterkaitan Antara Renja PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya**

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari rancangan awal renja sampai penetapan renja dipengaruhi oleh dokumen perencanaan lainnya yaitu renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, rancangan awal RKPD, dan rancangan akhir RKPD. Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun berjalan.

- a. Berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, bertujuan untuk menjamin kesesuaian antara program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi kegiatan, kelompok sasaran, serta prakiraan maju yang disusun dalam Renja Perangkat Daerah dengan Renstra Perangkat Daerah.
- b. Berpedoman pada hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu dan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun berjalan bertujuan untuk memastikan bahwa rumusan kegiatan alternatif dan/atau kegiatan baru yang disusun dalam Renja Perangkat Daerah dilakukan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran Renstra Perangkat Daerah.

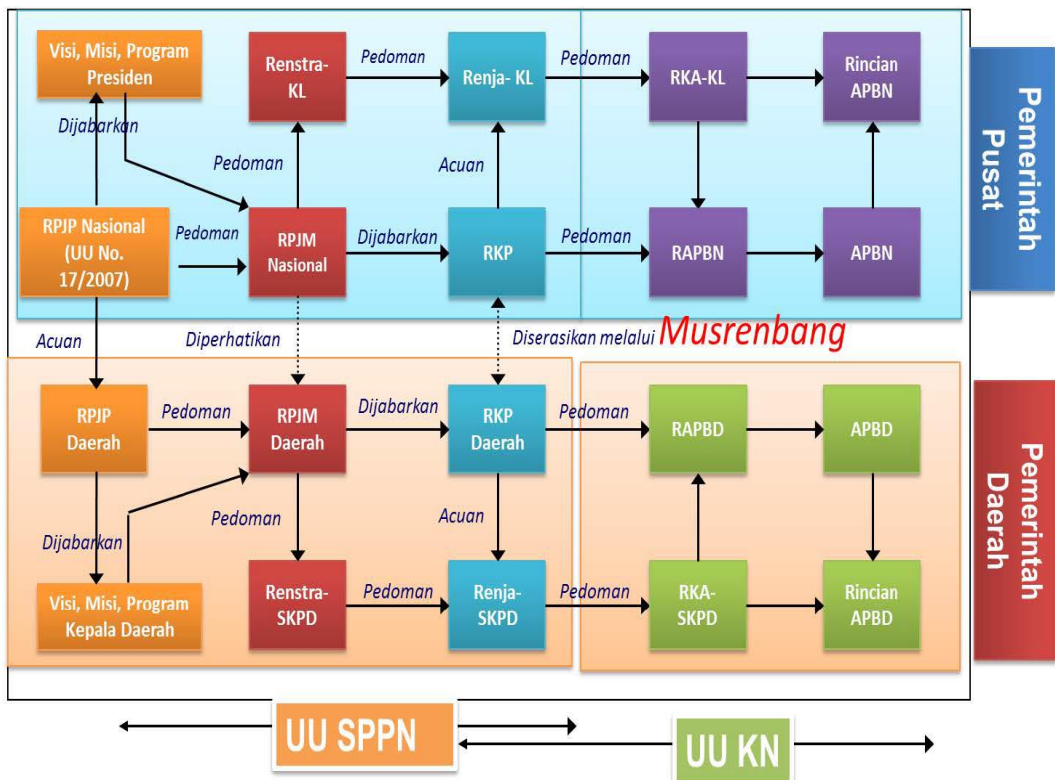
Rancangan Awal Renja kemudian disempurnakan menjadi Rancangan Renja. Penyempurnaan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah mencakup perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, pendanaan indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran pada Rancangan Awal RKPD. Rancangan renja tersebut juga dibahas dan disempurnakan dalam forum perangkat daerah/lintas perangkat daerah. Rancangan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada Bappeda untuk diverifikasi. Verifikasi tersebut harus dapat menjamin rancangan Renja Perangkat Daerah sudah selaras dengan rancangan awal RKPD. Rancangan Renja hasil verifikasi tersebut akan dijadikan bahan penyempurnaan rancangan awal RKPD menjadi rancangan RKPD.

Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan rancangan Renja Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renja Perangkat Daerah berdasarkan Perkada tentang RKPD. Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam program, kegiatan, sub kegiatan dan pagu indikatif Perangkat Daerah berdasarkan program, kegiatan, sub kegiatan dan pagu indikatif yang ditetapkan dalam Perkada tentang RKPD.

Adapun gambaran tentang hubungan antara Renja Perangkat Daerah dengan dokumen perencanaan lainnya dalam kaitan dengan sistem

perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan dapat ditunjukkan pada gambar 1.2 dan 1.3.

Gambar 1.2  
Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Gambar 1.3  
Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah

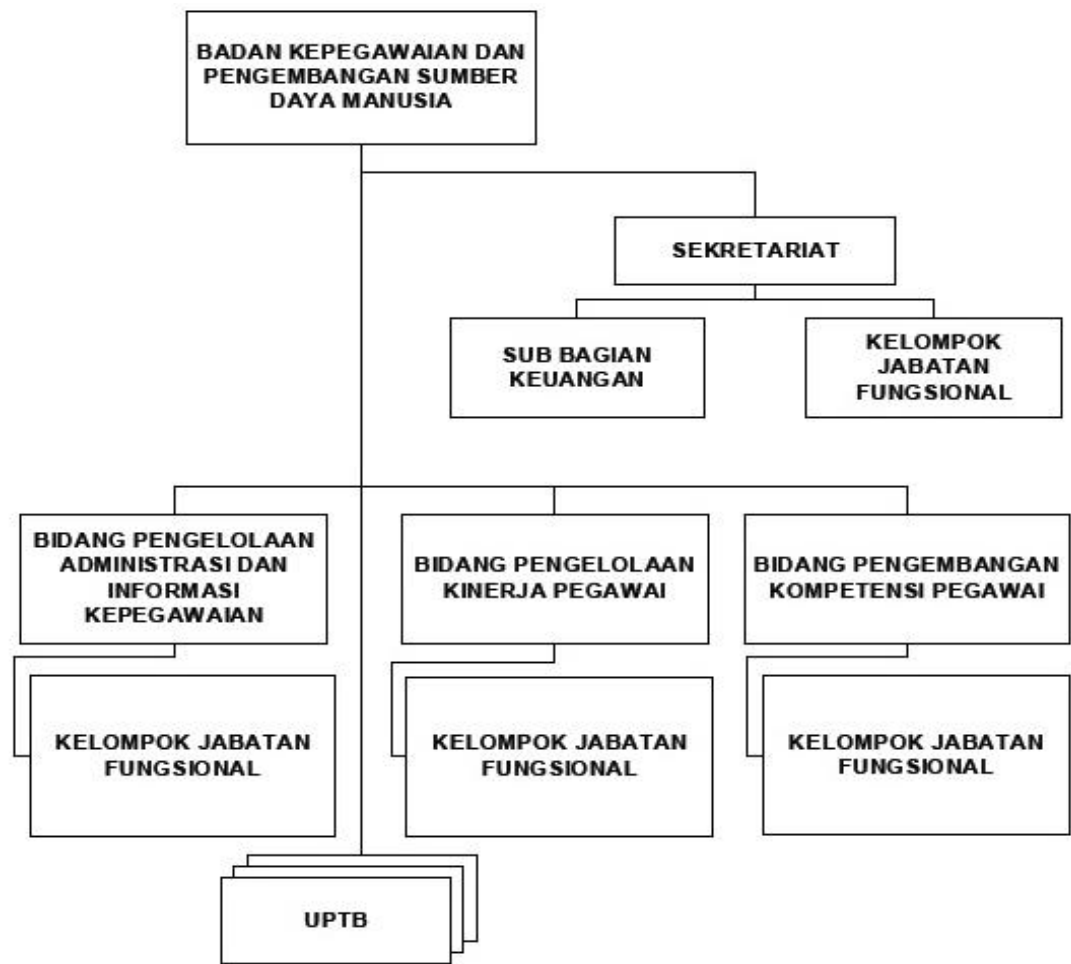


1.2. Landasan Hukum

1.2.1. Ketentuan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah

Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021, tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjukkan pada Gambar 1.4.

**Gambar 1.4**  
**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KOTA SURABAYA**



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **1.2.2. Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran**

Peraturan-peraturan yang terkait dengan perencanaan dan penganggaran adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya;
14. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022;
16. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 97 Tahun 2021 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun dengan maksud:

1. Menjabarkan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia jangka pendek (1 tahun) untuk tahun 2023;
2. Merumuskan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengacu kepada dokumen perencanaan lainnya serta memperhatikan permasalahan yang ada, untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **1.3.2 Tujuan Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah**

Tujuan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah:

1. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka 1 tahun;

2. Menjadi pedoman dalam penyusunan rencana anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Mengoptimalkan peran dan fungsi perencanaan dalam pembangunan.

#### **I.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

#### **1.1 Latar Belakang**

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja Perangkat Daerah, proses penyusunan Renja Perangkat Daerah, keterkaitan antara Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

#### **1.2 Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

#### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja Perangkat Daerah.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

### **BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU**

#### **2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah**

Bab ini memuat kajian (review) hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan realisasi Renstra Perangkat

Daerah mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan Perangkat Daerah dan/atau realisasi APBD untuk Perangkat Daerah yang bersangkutan.

## 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan.

## 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berisikan uraian mengenai:

1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);
4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah;
5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

# **BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH**

## 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

## 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah.

# **BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH**

## 4.1 Program dan Kegiatan

Pada bagian ini dijelaskan mengenai :

1. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap

rumusan program dan kegiatan.

2. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan.
3. Penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program / kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.
4. Tabel rencana program dan kegiatan berdasarkan hasil pengerjaan Tabel T-C33.

## **BAB V    PENUTUP**



## **BAB II**

### **HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU**

#### **2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021 bernama Badan Kepegawaian dan Diklat. Pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 dilaksanakan dalam 5 (lima) Program meliputi :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Perekonomian dan Pembangunan;
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
4. Program Kepegawaian Daerah;
5. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program tersebut diwujudkan dalam 9 (sembilan) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Saran tindak Verifikasi Dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan program dan kegiatannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Renstra 2016 - 2021. Rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan renja Perangkat Daerah dan pencapaian renstra Perangkat Daerah tahun 2021 disajikan pada tabel 2.1 (T-C.29).

**Tabel 2.1 (T-C.29)**  
**Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan**  
**Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021**

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
4	Unsur Pendukung Urusan Pemerintahan									
4,01	Sekretariat Daerah									
4.01.03	Program Perekonomian Dan Pembangunan									
		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran		88,87 %	88 %	88,91 %	101,03%			

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
4.01.03.2.03.01	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	<i>Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran</i>		100,00 %	100 %	100,00 %	100,00 %	100 %		
4.01.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota									
		<b>Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran</b>		100 %	100 %	100 %	100%			
4.01.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	<i>Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran</i>		100,00 %	100 %	100,00 %	100,00 %			
5	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan									
5,03	Kepegawaian									

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota									
		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran		88,87 %	88 %	88,91 %	101,03%			
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN			100 %	100,00 %	100,00 %	100 %		
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN			100 %	100,00 %	100,00 %	100 %		
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran						100 %		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	<i>Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik</i>						100 %		
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan							
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket							
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan							
5.03.02	Program Kepegawaian Daerah									

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
		Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja		100 %	100 %	100 %	100%			
		Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional		68,28 %	52,03 %	73,98 %	142,19%			
		Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural		71,73 %	65,06 %	66,78 %	102,65%			
		Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan		100 %	100 %	100 %	100%			
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN						18 berkas		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas mutasi ASN						100 berkas		
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian		8,751.00 berkas	8437 berkas	10,045.00 berkas	119,06 %	8437 berkas		
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan		105.00 berkas	118 berkas	118.00 berkas	100,00 %			
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian		8,751.00 berkas	8437 berkas	10,045.00 berkas	119,06 %	8437 berkas		
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dikelola		8,533.00 data	8437 data	9,323.00 data	110,50 %	8537 Data pegawai		
5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN		3.00 tahap	3 tahap	4.00 tahap	133,33 %			

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	<i>Jumlah data pegawai yang dikelola</i>		8,533.00 data	8437 data	9,323.00 data	110,50 %	8537 Data pegawai		
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	<i>Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI</i>						1 Dokumen		
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	<i>Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)</i>						4 Tahap Seleksi		
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	<i>Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya</i>		221.00 orang	274 orang	241.00 orang	87,96 %			



Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai		7.00 kali	5 kali	5.00 kali	100,00 %			
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan						5 jenis		
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya		7,457.00 orang	7226 orang	7,460.00 orang	103,24 %	6398 orang		
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai		294.00 orang	216 orang	233.00 orang	107,87 %			
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya		500.00 orang	1005 orang	1,005.00 orang	100,00 %			
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai						5 kali		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya</i>		7,457.00 orang	7226 orang	7,460.00 orang	103,24 %	6398 orang		
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen							
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen							
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen							

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen							
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen							
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen							
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	6138 Dokumen							

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan							
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan							
5,04	Pendidikan Dan Pelatihan									
5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia									
		Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional		68,28 %	52,03 %	73,98 %	142,19%			

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
		Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural		71,73 %	65,06 %	66,78 %	102,65%			
5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis		2.00 jenis	2 jenis	2.00 jenis	100,00 %			
5.04.02.2.01.02	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)		3.00 materi	3 materi	3.00 materi	100,00 %			

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10= (5+7+9)	11=(10/4)
5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	<i>Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis</i>						1770 orang		
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	<i>Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural</i>		2.00 jenis	2 jenis	2.00 jenis	100,00 %			
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	<i>Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial</i>		1.00 jenis	2 jenis	2.00 jenis	100,00 %			

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	<i>Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>						630 orang		
5.04.02.2.01.03	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	2232 Orang							

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2023	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2020	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2021			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2022)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2021	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2021	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2022)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5.04.02.2.02.07	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	4 Laporan							



Dari tabel rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan renja Perangkat Daerah tahun 2021 diketahui bahwa:

1. Program yang telah memenuhi target kinerja 100 % antara lain :

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini dilaksanakan guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat. Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran serta Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik. Target yang ditetapkan untuk kedua indikator ini adalah 100%. Kedua indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran serta pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perkantoran sehingga seluruh sarana dan prasana dalam kondisi baik serta layak pakai serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan yaitu :

a) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang diukur dengan indikator persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memenuhi pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021.

b. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

a) Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari bidang pengembangan dan penilaian kinerja pegawai dalam memfasilitasi penilaian kinerja bagi seluruh PNS non guru di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui terintegrasinya sistem eSKP dengan eperformance dan eperkin sehingga mempermudah user atau Kepala Sub Bagian Umum dan

Kepegawaian pada seluruh OPD serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021.

- b) Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai dalam melakukan Penataan Pegawai sesuai dengan Analisa Jabatan, serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2021.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 4 (empat) kegiatan yaitu :

- a) Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Pengelolaan mutasi ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan dengan target 118 berkas dan realisasi 118 berkas sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat dalam penataan ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2021.
- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8437 berkas dan realisasi 10045 berkas sehingga capaian kinerja 119.06%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena Komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat dalam pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian (pangkat, berkala, pensiun, cuti, dll), serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2021.

- b) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN yang diukur dengan indikator jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN dengan target 3 tahap dan realisasi 4 tahap sehingga capaian kinerja 133.33%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya perubahan jadwal dari BKN untuk usul nomor induk PPPK Non Guru bisa dijadwalkan 19 November s.d. 18 Desember 2021.
- Pengelolaan data kepegawaian yang diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8437 data dan

realisasi 9323 data sehingga capaian kinerja 110.50%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena pelayanan administrasi kepegawaian berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan serta adanya dukungan anggaran untuk petugas pengelola data.

c) Pengembangan Kompetensi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Peningkatan kapasitas kinerja ASN yang diukur dengan indikator jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya dengan target 274 orang dan realisasi 241 orang sehingga capaian kinerja 87.96%. Faktor penghambat pencapaian target sub kegiatan karena adanya peserta yang tidak lolos verifikasi administrasi oleh BKN untuk ujian penyesuaian ijazah.
- Pengelolaan assessment center yang diukur dengan indikator jumlah pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali dan realisasi 5 kali sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya kebutuhan asesmen pegawai dalam rangka penempatan pegawai, pengisian jabatan dan pembentukan SOTK baru.

d) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang diukur dengan indikator jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 7226 orang dan realisasi 7460 orang sehingga capaian kinerja 103.24%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya ketaatan ASN terhadap pengisian SKP.
- Pembinaan disiplin ASN yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin dengan target 216 orang dan realisasi 233 orang sehingga capaian kinerja 107.87%. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini karena adanya komitmen dari bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai dalam melakukan intervensi pengelolaan disiplin pegawai berupa pengelolaan pelanggaran disiplin PNS, penanganan perceraian PNS, tes narkoba, dan evaluasi Tenaga Harian Lepas serta dukungan anggaran APBD 2021. Indikator kedua yang diukur adalah jumlah orang yang

dilayani administrasi kepegawaiannya dengan target 1005 orang dan realisasi 1005 orang sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini karena adanya ketentuan tentang penggunaan kartu tanda pengenal pegawai sebagai kelengkapan seragam dinas bagi PNS dalam rangka peningkatan disiplin pegawai serta dukungan anggaran APBD 2021.

2. Program yang telah melebihi target kinerja diatas 100% antara lain :

a. Program Perekonomian dan Pembangunan

Program ini diukur dengan indikator Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran yang diukur dengan Survey tingkat kepuasan pegawai melalui aplikasi e-performance. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 88% dan realisasinya 88.91% sehingga capaian kinerja 101.03%. Indikator ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya komitmen dari Sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memberikan pelayanan administrasi perkantoran dengan sebaik-baiknya guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021. Sekretariat BKD menjamin ketersediaan dan kualitas ATK, penyediaan sarana dan prasarana rapat (ruangan, konsumsi, laptop/LCD projector, meja, kursi, AC), kebersihan lokasi kerja (tenaga kebersihan dan peralatannya), ketersediaan dan kualitas sarana penunjang kerja (barang pakai habis komputer dan printer), keamanan kantor (tenaga keamanan), ketersediaan dan kualitas pelayanan kelistrikan, ketersediaan air bersih, dan ketersediaan sarana komunikasi. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :

a) Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu pengelolaan pengadaan barang dan jasa yang diukur dengan indikator persentase ketersediaany barang dan jasa perkantoran dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memenuhi penyediaan barang dan jasa perkantoran perangkat daerah guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021.

b. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini diukur dengan indikator Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran yang diukur dengan Survey tingkat kepuasan pegawai melalui aplikasi e-performance. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 88% dan realisasinya 88.91% sehingga capaian kinerja 101.03%. Indikator ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya komitmen dari Sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memberikan pelayanan administrasi perkantoran dengan sebaik-baiknya guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021. Sekretariat BKD menjamin ketersediaan dan kualitas ATK, penyediaan sarana dan prasarana rapat (ruangan, konsumsi, laptop/LCD projector, meja, kursi, AC), kebersihan lokasi kerja (tenaga kebersihan dan peralatannya), ketersediaan dan kualitas sarana penunjang kerja (barang pakai habis komputer dan printer), keamanan kantor (tenaga keamanan), ketersediaan dan kualitas pelayanan kelistrikan, ketersediaan air bersih, dan ketersediaan sarana komunikasi. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :.

a) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu penyediaan gaji dan tunjangan ASN yang diukur dengan indikator persentase pelayanan gaji dan tunjangan ASN dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam mengelola gaji dan tunjangan ASN dengan sebaik-baiknya serta adanya dukungan APBD 2021.

c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

a) Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional.

Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 52.03% dan realisasinya 73.48% sehingga capaian kinerja 141.22%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya dukungan anggaran APBD dan komitmen dari Kepala Bidang Asesmen dan Diklat untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi teknis/fungsional.

- b) Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 65.06% dan realisasinya 69.08% sehingga capaian kinerja 106.18%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya dukungan anggaran APBD dan komitmen dari Kepala Bidang Asesmen dan Diklat untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan dan petihan dasar bagi CPNS sesuai dengan peraturan LAN.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 2 (dua) kegiatan yaitu :

a) Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis dengan target 2 jenis dan realisasi 2 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Teknis.
- Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang diukur dengan indikator jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning) dengan target 3 materi dan realisasi 3 materi sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya dukungan dari widyaiswara dan narasumber dari Perangkat Daerah lain sebagai penyusun materi diklat e-learning serta dukungan anggaran untuk penyusunan modul e-learning.

b) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu:

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural dengan target 2 jenis dan realisasi 2 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan dan pelatihan dasar sesuai dengan peraturan LAN serta pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I untuk Kenaikan Pangkat dari golongan/ruang Pengatur Tk.I/IIId menjadi golongan/ruang Penata Muda/IIId serta untuk meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural.

## **2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Dalam menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah sebagai komitmen untuk mendukung tujuan dalam RPJMD, maka masing-masing Perangkat Daerah memiliki indikator tujuan Perangkat Daerah yang sesuai dengan indikator sasaran skala kota. Indikator sasaran skala kota yang diturunkan menjadi indikator tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi ASN, tujuan ini diukur dengan indikator Indeks Profesionalitas Pegawai, dimana target ditetapkan 71.97% dan realisasinya 84.46% sehingga capaian kinerjanya sebesar 117.35%. Capaian indikator ini dapat terpenuhi karena adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat untuk selalu meningkatkan profesionalitas pegawai melalui beberapa aspek yaitu peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin pegawai dan penilaian kinerja pegawai sehingga target indeks profesionalitas pegawai dapat tercapai serta adanya dukungan anggaran APBD Tahun 2021 dalam pelaksanaan seluruh kegiatan.
2. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, tujuan ini diukur dengan indikator Nilai SAKIP. Target yang ditetapkan untuk

indikator Nilai SAKIP adalah 81 dengan realisasi 80.38 sehingga capaiannya adalah 99.23%. Nilai ini merupakan prediksi karena belum ada release resmi nilai SAKIP Tahun 2021 dari Kemenpan RB.

Untuk mendorong tercapainya tujuan tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat memiliki 3 sasaran yaitu :

1. Untuk mendukung indikator tujuan “indeks profesionalitas pegawai” ditetapkan 2 (dua) sasaran yaitu :
  - a. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur yang diukur dengan indikator Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi dengan target 52.03% dan realisasi 73.78% sehingga capaiannya 141.79%. Indikator ini dapat terpenuhi karena adanya dukungan anggaran dari APBD sehingga dapat terlaksana pengembangan kompetensi bagi aparatur sesuai dengan bidang tugasnya.
  - b. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :
    - Persentase aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik" dengan target 95% dan realisasi 94.91% sehingga capaiannya 99.91%. Indikator ini tidak dapat tercapai karena beberapa indikator kinerja tidak tercapai karena adanya Covid-19 dan berpengaruh terhadap SKP individu.
    - Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaiannya 100%. Indikator ini dapat tercapai karena Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian dan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam mempromosikan kader pemimpin yang benar-benar tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin PNS.
2. Untuk mendukung indikator tujuan “Nilai SAKIP” ditetapkan sasaran terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan, sasaran ini diukur dengan indikator persentase Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100% dengan realisasi 100% sehingga capaiannya 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan



Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021.

Program yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Perekonomian dan Pembangunan;
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
4. Program Kepegawaian Daerah;
5. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk penjelasan terkait indikator dan capaian program pada Badan Kepegawaian dan Diklat telah dijelaskan pada sub bab 2.1 mengenai Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.

Adapun gambaran tentang Pencapaian Pelayanan Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat ditunjukkan pada Tabel 2.2 (T-C.30).

**Tabel 2.2 (T-C30)**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat**  
**Kota Surabaya**

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n+1) 2024	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
	<b>Indikator Tujuan</b>										
1	Indeks profesionalitas pegawai	-	-	71.97%	-	-	84.46%	-	-	-	Indikator Tujuan th. 2020-2021 (Perubahan RPJMD )
2	Nilai SAKIP	-	-	>80-90	-	-	80.38%	-	-	-	Indikator tujuan th. 2020-2021 (Perubahan RPJMD)
	<b>Indikator Sasaran</b>										
1	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	-	-	52.03%	-	-	73.78%	-	-	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021
2	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	-	-	95%	-	-	94.91%	-	-	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n+1) 2024	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
3	Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021
4	Persentase Kinerja Pengelolaan Sarana, Prasarana, dan Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator sasaran default, tidak ada perubahan pada perubahan renstra 2016-2021
	<b>Indikator Program</b>										
1	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	-	-	52.03%	-	-	73.48%	-	-	-	Indikator Program Bidang Asesmen dan Diklat, formulasi perhitungan tahun 2020-2021 berbeda dari tahun sebelumnya (Perubahan RPJMD 2016-2021)
2	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	-	-	65.06%	-	-	69.08%	-	-	-	Indikator Program Bidang Asesmen dan Diklat, formulasi perhitungan tahun 2020-2021 berbeda dari tahun sebelumnya (Perubahan RPJMD 2016-2021)

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n-2) 2021	Tahun (thn n-1) 2022	Tahun (thn n) 2023	Tahun (thn n+1) 2024	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
3	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator Program Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai (Perubahan RPJMD 2016-2021)
4	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator Program Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai (Perubahan RPJMD 2016-2021)
5	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	-	-	88%	-	-	88.91%	-	-	-	Indikator Program default sampai 2021
6	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator Program default sampai 2021
7	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Indikator Program default (perubahan RPJMD 2016-2021)

## **2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah**

### **2.3.1 Tingkat Kinerja Perangkat Daerah**

Memperhatikan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat sangat baik. Hal ini karena Badan Kepegawaian dan Diklat dapat mencapai seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dan selalu melakukan perbaikan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perumusan kegiatan telah mengacu kepada Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021, dan perubahan-perubahan pada kegiatan tetap mempertimbangkan konsistensi rencana kegiatan di tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menjadi salah satu aspek dalam menunjang pencapaian yang tinggi pada kegiatan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021.

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya, masyarakat maupun pengguna layanan lainnya, antara lain:

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan Mutasi Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja;
5. Pelayanan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
6. Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
7. Pelayanan proses administrasi ijin belajar dan tugas belajar;
8. Pelayanan pemberian penghargaan (satya lencana) bagi Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan masa kerja;
9. Pelayanan fasilitasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
10. Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
11. Pelayanan proses administrasi Kartu Pegawai Negeri Sipil;
12. Pelayanan proses administrasi Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
13. Fasilitasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS;
14. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian;
15. Pembinaan kepegawaian, dan

16. Pelayanan administrasi lainnya terkait kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dan sifatnya penting antara lain aktivitas pengendalian dan monitoring secara berkala yang termasuk dalam tahapan proses penyusunan dokumen dan pelaksanaan kegiatan, seperti pencapaian output kegiatan serta ketepatan jenis output yang dihasilkan.

### **2.3.2 Permasalahan dan Hambatan**

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian dengan instansi pusat (BKD Provinsi, BKN dan Menpan-RB) yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang teknologi informasi;
2. Belum maksimalnya penerapan sistem merit sehingga penilaian kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya belum bisa diukur berdasarkan kompetensi;
3. Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
4. Belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir.

Hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi ASN, dimana pengembangan SDM yang membutuhkan sinkronisasi dengan perangkat daerah masing-masing di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dan penyelenggara diklat;
2. Kompetensi SDM di bidang analisa dan perencanaan pengembangan pegawai, dimana jumlah dan kualifikasi pendidikan SDM di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah baik namun masih perlu ditunjang dengan kualitas kompetensi sebagai perencana kepegawaian untuk mendukung peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Permasalahan ini berpotensi mempengaruhi permasalahan lainnya, seperti pemanfaatan analisis data dan informasi untuk penyusunan, pengendalian dan evaluasi rencana pengembangan dan penataan SDM, dimana penataan organisasi membutuhkan kualitas SDM yang sesuai;

3. Data dan informasi kepegawaian belum sepenuhnya dikelola dan dimanfaatkan secara optimal. Ketersediaan data dan informasi kepegawaian untuk mendukung perumusan setiap target output/outcome telah diupayakan, namun data dan informasi kepegawaian belum banyak dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan maupun strategi perencanaan kepegawaian. Upaya pengumpulan data dan informasi kepegawaian dalam satu sistem informasi untuk mendukung kebijakan “Satu Data” masih dalam proses identifikasi dan review struktur data. Dengan demikian, perlu adanya komitmen untuk penyempurnaan penyelenggaraan data dan informasi kepegawaian.
4. Konsistensi pendanaan dari perencanaan ke penganggaran yang perlu lebih dikendalikan. Keselarasan perencanaan kota dengan PD dan penganggaran dapat dilihat melalui kesesuaian program, indikator program, target indikator program, kegiatan dan output kegiatan, namun dari aspek anggaran dapat terjadi perubahan, mengingat pada proses penetapan anggaran masih ada proses pembahasan dengan DPRD yang salah satunya memiliki fungsi budgeting, dan adanya kebijakan Pemerintah Pusat yang mempengaruhi pergeseran anggaran baik pada proses perencanaan maupun proses pelaksanaan anggaran di tahun berjalan.

### **2.3.3 Peluang dan Tantangan**

Dalam menjalankan tugasnya sebagai penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan., Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peluang dan tantangan yang dihadapi antara lain :

#### **a. Faktor Peluang**

1. Adanya kewenangan terkait kepegawaian, dimana peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting dan memiliki pengaruh besar dalam perencanaan penataan pegawai, baik rotasi pegawai, promosi serta pengembangan kapasitas pegawai;
2. Tingginya pemanfaatan teknologi informasi (e-SDM) untuk mendukung proses perencanaan dan monitoring. Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi akan sangat bermanfaat untuk memantapkan proses

penataan dan pengembangan kapasitas pegawai yang berkualitas serta meningkatkan fungsi monitoring dengan didukung oleh peran serta seluruh Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya;

3. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas;
4. Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Surabaya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem Computer Assisted Test (CAT) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

b. Faktor Tantangan

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan Integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di lingkungan kinerja pemerintahan masing-masing sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

2. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-peraturan lainnya. Aspek-aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah E 3 yaitu :

- a. Pemberdayaan (empower) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat.
- b. Pembelajaran (educate) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis.



- c. Pencerahan (enlighten) yaitu membuka wawasan aparatur sipil Negara untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.
3. Kualitas Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai koordinator penyediaan data dan informasi kepegawaian perlu mengoptimalkan kualitas data dan informasi kepegawaian untuk kebutuhan penataan, promosi dan pengembangan kapasitas pegawai yang dipakai dalam perencanaan peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur.

#### **2.3.4 Isu – isu Penting Pelayanan Perangkat Daerah**

Berdasarkan analisis gambaran pelayanan, kajian hasil evaluasi pelaksanaan, serta kajian terhadap pencapaian kinerja Renstra dan Renja, maka dapat dirumuskan isu-isu penting yang terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana berikut :

1. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara digital;
2. Belum optimalnya pengintegrasian Database Kepegawaian terkait dengan Akurasi data dan Sistem Informasi Kepegawaian dengan pusat/ provinsi/ lembaga lainnya;
3. Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan;
4. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
5. Belum optimalnya sistem pengembangan kompetensi pegawai;
6. Belum optimalnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi terkait pelayanan publik;
7. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit system;
8. Belum optimalnya sistem pengembangan pola karir.

#### **2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD**

Review terhadap Rancangan Awal RKPD dan Hasil Analisa Kebutuhan pada Tahun 2023 disajikan pada Tabel 2.3 (T-C.31).

**Tabel 2.3 (T-C.31)**  
**Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	17.540.697.965	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	17.388.043.765	
	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.482.595.281	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.594.212.085	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.482.595.281	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	15.594.212.085	
	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.346.594.413	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.278.983.048	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.346.594.413	Penyediaan Peralatan	Badan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket	1.278.983.048	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	711.508.271	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	514.848.632	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	711.508.271	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	514.848.632	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.538.309.898	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.260.361.070	
			Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	92 %				Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	92 %		
			Persentase pegawai yang disiplin	96,50 %				Persentase pegawai yang disiplin	96,50 %		
			Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	30,77 %				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	30,77 %		

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	91 %	2.563.043.088	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	91 %	2.447.856.309	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1	287.416.601	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	270.753.594	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	4 Tahap Seleksi	1.847.145.636	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1.778.036.258	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah data pegawai yang dikelola	8537 Data pegawai	428.480.851	Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	399.066.457	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.714.446.784	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.513.311.500	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas mutasi ASN	100 berkas	592.905.136	Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	502.329.140	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	606.771.620	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	525.265.817	
	Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	18 berkas	514.770.028	Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	485.716.543	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.260.820.026	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.299.193.261	
			Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis				Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis		
			Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis				Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis		
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	6138 orang	586.722.576	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	6138 Dokumen	597.159.952	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	5 kali	795.859.459	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	885.902.628	
	Pembinaan Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis	878.237.991	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	816.130.681	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94,5 %	<b>6.948.391.491</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94,5 %	<b>6.629.543.978</b>	
	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>		Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	<b>1.556.443.280</b>	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>		Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	<b>2.345.746.634</b>	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	1.556.443.280	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	2232 Orang	2.345.746.634	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah orang yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	5.391.948.211	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	4.283.797.344	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	5.391.948.211	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4 Laporan	4.283.797.344	
	TOTAL				31.027.399.354	TOTAL				30.277.948.813	



## **2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat**

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat yang mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 47 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Surabaya, Badan Kepegawaian dan Diklat tidak memiliki pemangku kepentingan yang berasal dari masyarakat dan tidak menyelenggarakan program serta kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat.

### **BAB III**

#### **TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH**

##### **3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional**

Pemerintah Kota Surabaya mempunyai visi Gotong Royong Menuju Surabaya Kota Dunia yang Maju, Humanis dan Berkelanjutan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Perangkat Daerah, serta perannya sebagai penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, merumuskan pelayanan Perangkat Daerah yang tidak hanya mengacu, tetapi juga selaras dan mendukung visi Kota Surabaya.

Diantara program - program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat dua program yang mendukung program prioritas pembangunan nasional, Program tersebut adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program - program tersebut mendukung program prioritas pembangunan nasional yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi.

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 9 (sembilan) sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 yaitu :

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
3. Pengelolaan Data Kepegawaian;
4. Pengelolaan Mutasi ASN;
5. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
6. Pengelolaan Promosi ASN;
7. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
8. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
9. Pembinaan Disiplin ASN.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 yaitu :

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;

2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Isu strategis terkait pembangunan sumber daya manusia, dimana reformasi birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategik ditingkat nasional dan internasional, tetapi terlebih lagi untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah. Pada dasarnya langkah kebijakan tersebut berintikan pada pembangunan Sumber Daya Manusia aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa serta Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Indeks Profesionalitas ASN yang selanjutnya disingkat IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. IP-ASN merupakan indikator sasaran dari Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seorang ASN telah memenuhi kewajibannya berdasarkan tugas dan jabatannya. Pengukuran ini bermanfaat dilihat dari beberapa sudut pandang. Bagi Pemerintah, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan ASN secara organisasi hal ini dapat dilihat pada capaian kinerjanya. Bagi ASN sendiri, dapat digunakan sebagai pengembangan diri dalam rangka peningkatan derajat profesionalitas sebagai pegawai ASN melalui 4 (empat) dimensi yang telah disebutkan diatas, dan bagi masyarakat dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya terhadap pelayanan publik yang diberikan pegawai tersebut.

Dikarenakan IP-ASN ini penting, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyelenggara dan pembina manajemen ASN menentukan pedoman dan tata cara pengukuran IP-ASN. Pedoman IP-ASN ini ditujukan kepada Instansi Pemerintah guna mengukur, menilai, dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN baik di pusat maupun di daerah. Tiap-tiap instansi diwajibkan menyusun IP-ASN yang digunakan sebagai bahan pelaporan dan pertanggungjawaban kepada Presiden Republik Indonesia terkait profesionalitas ASN dalam berkinerja, yang selanjutnya akan dilaporkan kepada BKN untuk diverifikasi dan disahkan.

Profesionalisasi PNS diterjemahkan dalam beberapa rencana aksi sebagai berikut :

- a. Penetapan standar kompetensi jabatan;
- b. Peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi (Diklat);
- c. Sistem Nasional Diklat PNS berbasis kompetensi;
- d. Sertifikasi kompetensi profesi;
- e. Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi secara periodik;
- f. Pengukuran kinerja individu;
- g. Penguatan jabatan fungsional dengan cara penambahan jumlah jabatan fungsional, penetapan pola karir jabatan fungsional, peningkatan kemampuan jabatan fungsional, peningkatan tunjangan jabatan fungsional.

Dari kebijakan nasional tersebut seluruhnya telah diakomodir oleh Pemerintah Kota Surabaya melalui program-program yang telah ditetapkan. Adapun kebijakan yang telah diakomodir oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi (diklat), Sistem Nasional Diklat PNS berbasis kompetensi, Sertifikasi kompetensi profesi, Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi secara periodik, Pengukuran kinerja individu dan Penguatan jabatan fungsional.

### **3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah**

Tujuan Perangkat Daerah adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan merespon isu strategis daerah yang dihadapi. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dirumuskan untuk mendukung peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas dan profesional, maka tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2023 yaitu Meningkatkan Kualitas Pegawai dengan indikator indeks Indeks Kualitas Pegawai dengan target untuk tahun 2023 adalah 79.64%.

Sasaran Perangkat Daerah merupakan hasil yang diharapkan dari implementasi satu/beberapa program yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Dalam merumuskan sasaran, selain memperhatikan program-program yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memperhatikan tujuan yang harus dicapai, rumusan permasalahan serta tugas dan fungsi utama Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Untuk mencapai tujuan diatas, maka sasaran yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 yaitu :

1. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya yang diukur dengan indikator Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya dengan target yang ditetapkan 91.54%.
2. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diukur dengan indikator Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target yang ditetapkan 89.
3. Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai yang diukur dengan indikator Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan target yang ditetapkan 77.14%.

Adapun gambaran tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Tujuan dan Sasaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tahun 2023
			Tujuan / Sasaran	
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan Kualitas Pegawai		Indeks Kualitas Pegawai	79.64%
		Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	91.54%
		Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	89
		Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	77.14%

## **BAB IV**

### **RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH**

#### **4.1 Program dan Kegiatan**

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Program dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dan sub kegiatan. Program Perangkat Daerah merupakan konsep program yang akan disusun dalam RPJMD dan tetap mengacu pada tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam penetapan kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah Visi dan Misi Kepala Daerah. Kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan harus sejalan dan dapat mendukung tercapainya visi dan misi tersebut. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan dan peraturan-peraturan yang mendukung tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. Untuk mewujudkan kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, didukung dari dana APBD Kota Surabaya Tahun Anggaran 2023.

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 berpedoman kepada konsep Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 yang mengacu pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026 yang memuat program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi, kelompok sasaran, indikator kinerja dan pendanaan. Rancangan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 akan melaksanakan 3 (tiga) program sebagai berikut:

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

Rencana program tersebut akan diwujudkan dalam 8 (delapan) rencana kegiatan tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
2. Mutasi dan Promosi ASN;

3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
4. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
7. Pengembangan Kompetensi Teknis;
8. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Dalam rangka penajaman terhadap 8 (delapan) rencana kegiatan diatas, maka disusun 14 rencana sub kegiatan yang menjadi fokus pelaksanaan Perangkat Daerah pada tahun 2023, yaitu sebagai berikut :

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
3. Pengelolaan Data Kepegawaian;
4. Pengelolaan Mutasi ASN;
5. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
6. Pengelolaan Promosi ASN;
7. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
8. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
9. Pembinaan Disiplin ASN;
10. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
11. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor bidang - koordinator;
12. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
13. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
14. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Program, kegiatan dan sub kegiatan merupakan rencana aksi dari Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Program/kegiatan/sub kegiatan ditetapkan Indikator kinerja, target capaian kinerja, serta kebutuhan dana/pagu indikatif, selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1 (T-C.33).

**Tabel 4.1 (T-C.33)**  
**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2023 dan Prakiraan Maju Tahun 2024**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Surabaya**

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan			Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
					Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2			3	4	5	6	7	8	9	10
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
5.03	KEPEGAWAIAN										
5.03.01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan		89 %	17.388.043.765			89 %	17.792.608.937
5.03.01.2.02			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN		100 %	15.594.212.085			100 %	15.869.660.163
5.03.01.2.02.01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		100 %	15.594.212.085			100 %	15.869.660.163
5.03.01.2.06			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran		100 %	1.278.983.048			100 %	1.299.621.937



Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.01.2.06.02				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		100 %	1.278.983.048			100 %	1.299.621.937
5.03.01.2.08				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik		100 %	514.848.632			100 %	623.326.837
5.03.01.2.08.04				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		100 %	514.848.632			100 %	623.326.837
5.03.02				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah		100 %	6.260.361.070			100 %	6.662.588.396
					Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik		92 %				93 %	
					Persentase pegawai yang disiplin		96,50 %				96,74 %	

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan			Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
					Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2			3	4	5	6	7	8	9	10
				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen		30,77 %				32,43 %	
5.03.02.2.01			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya		91%	2.447.856.309			92%	2.636.992.589
5.03.02.2.01.02			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		1 Dokumen	270.753.594			1 Dokumen	293.868.992
5.03.02.2.01.03			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		1 Dokumen	1.778.036.258			1 Dokumen	1.900.922.163
5.03.02.2.01.11			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		1 Dokumen	399.066.457			1 Dokumen	442.201.434

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.02					Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian		8555 berkas	1.513.311.500		8555 berkas	1.759.333.953
5.03.02.2.02.01					Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas mutasi ASN		100 berkas	502.329.140		100 berkas	598.959.654
5.03.02.2.02.02					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian		8437 berkas	525.265.817		8437 berkas	621.795.238
5.03.02.2.02.03					Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN		18 berkas	485.716.543		18 berkas	538.579.061
5.03.02.2.04					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur		2 jenis	2.299.193.261			2.266.261.854
						Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai		1 jenis				
						Jumlah Jenis intervensi Disiplin		5 jenis				
5.03.02.2.04.02					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya		6138 orang	597.159.952		6138 orang	625.742.234

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.04.03				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai		1 laporan	885.902.628			1 laporan	805.107.460
5.03.02.2.04.07				Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan		5 laporan	816.130.681			5 laporan	835.412.160
5,04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN											
5.04.02				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e- learning		94,5 %	6.629.543.978			95 %	8.108.404.234
5.04.02.2.01				Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis		2232 orang	2.345.746.634			2232 orang	1.618.755.270

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.04.02.2.01.03					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	2.345.746.634			2232 orang	1.618.755.270
5.04.02.2.02					Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	4.283.797.344			168 orang	6.489.648.964
5.04.02.2.02.07					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4 Laporan	4.283.797.344			4 Laporan	6.489.648.964
								30.277.948.813				32.563.601.567

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 yang dalam penyusunannya mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah serta Peraturan Walikota Nomor 54 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2023.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun melalui kaidah perencanaan strategis dan telah memperhatikan keselarasan dengan perencanaan di atasnya, untuk mewujudkan sistem perencanaan pembangunan yang terpadu dan optimal, sebagai perwujudan kinerja pemerintahan yang baik dan akuntabel sesuai tugas dan fungsinya.

Surabaya, 2 Agustus 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia



**R RACHMAD BASARI SE, MM**  
Pembina Tk I  
NIP. 196903231996021001



**Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pemerintah Kota Surabaya**

