



RENCANA KERJA

Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

Tahun
2024



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
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 Ranwal Renja Perangkat Daerah	9
1.3.2 Tujuan Penyusunan Ranwal Renja Perangkat Daerah	9
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	13
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2022 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	13
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	27
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	33
2.3.1 Tingkat Kinerja Perangkat Daerah	33
2.3.2 Permasalahan dan Hambatan	34
2.3.3 Peluang dan Tantangan	35
2.3.4 Isu-isu Penting Pelayanan Perangkat daerah	37
2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD	37
2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	45
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	38
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	46
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	48

BAB IV	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	50
4.1	Program dan Kegiatan	50
BAB V	PENUTUP	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2022	14
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	30
Tabel 2.3	Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
Tabel 4.1	Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya	52

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 7
 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 Rancangan Akhir Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

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 2024, 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.

Renja 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 renja final dipengaruhi oleh dokumen perencanaan lainnya yaitu renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, rancangan awal RKPD, dan rancangan akhir RKPD. 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.

- 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.

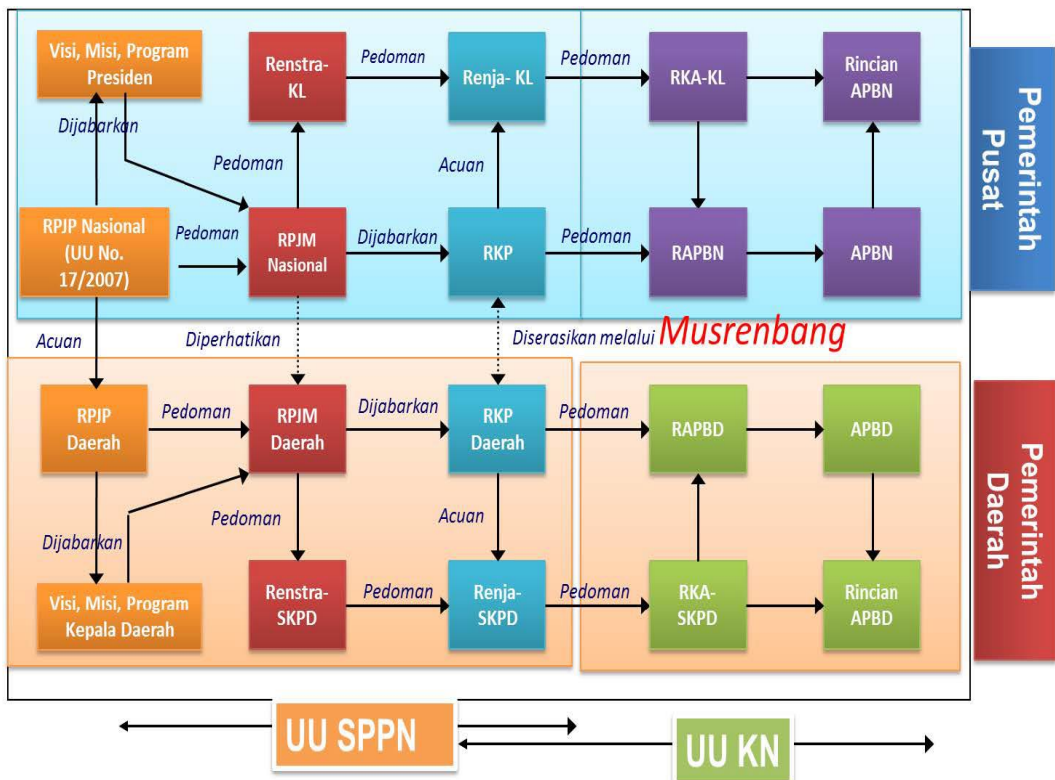
Rancangan Awal Renja kemudian disempurnakan menjadi Rancangan Renja. Penyempurnaan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah mencakup perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, pendanaan indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran pada Rancangan Awal RKPD. Rancangan renja tersebut 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

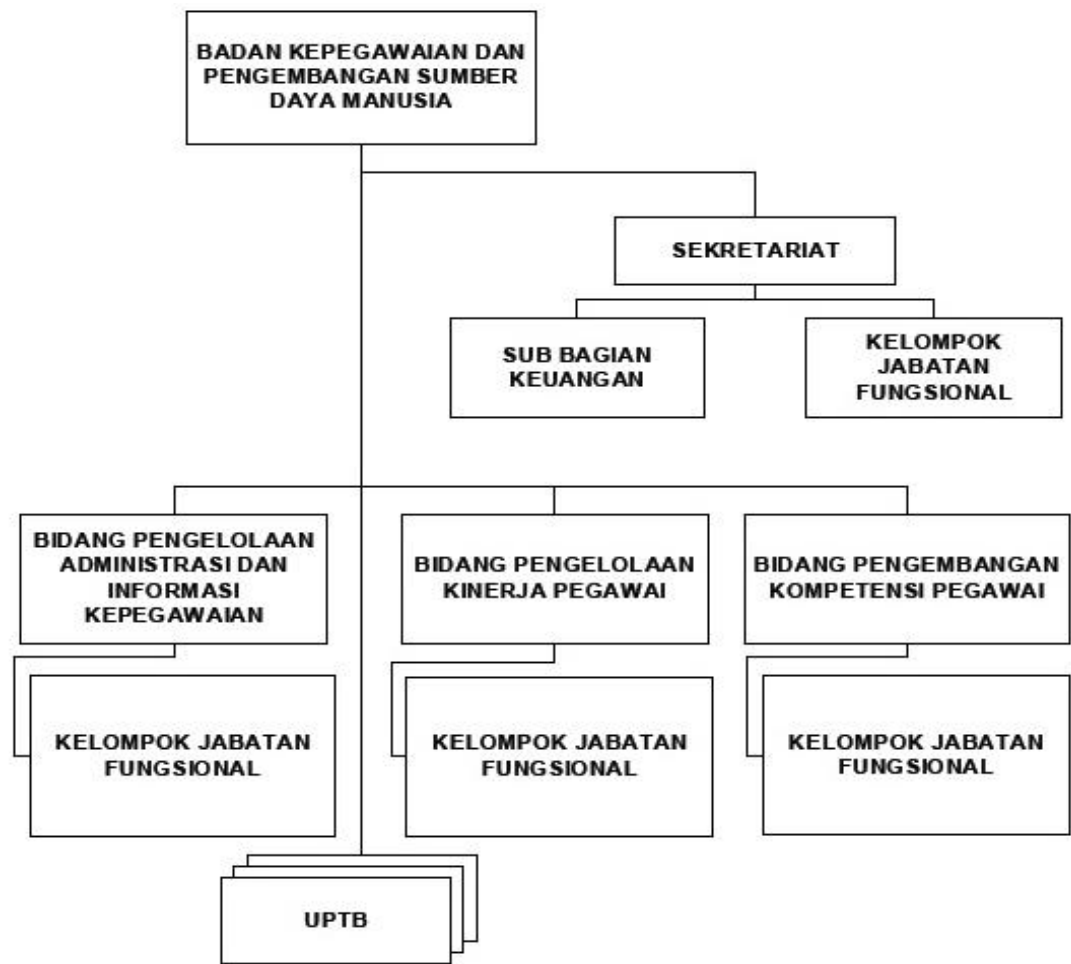


1.2. Landasan Hukum

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 Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. 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;
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 Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
10. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 69 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2024;

12. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 86 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penyusunan Ranwal Renja Perangkat Daerah

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 disusun dengan maksud :

- 1. Menjabarkan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia jangka pendek (1 tahun) untuk tahun 2024;
- 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 Ranwal Renja Perangkat Daerah

Tujuan disusunnya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 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 Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan 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.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Berisikan uraian mengenai:

1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarannya berbeda.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari Perangkat Daerah kabupaten/kota yang langsung ditujukan kepada Perangkat Daerah Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi Perangkat Daerah provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota (bila sudah dilakukan).

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 2022 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 melaksanakan 3 (tiga) Program yaitu :

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

Program tersebut diwujudkan dalam 8 (delapan) 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 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Renstra 2021 - 2026. Rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan renja Perangkat Daerah dan pencapaian renstra Perangkat Daerah tahun 2022 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 2022

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
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%	N/A	89%	92.55%	103,99 %	89%		
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah									
		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	N/A	N/A	100 %	100 %	100,00 %	100 %		
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN									
		Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	N/A	100 %	100 %	100 %	100,00 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN						40 Orang/bulan		
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah									
		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	N/A	100 %	100 %	100 %	100,00 %	100 %		
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor									
		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	N/A	100 %	100 %	100 %	100,00 %	N/A		
		Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan						28 Paket		
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									
		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	N/A	100 %	100 %	100 %	100,00 %	100 %		
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor									
		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	N/A	N/A	100 %	100 %	100,00 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan						4 Laporan		
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH									
		Persentase pegawai yang disiplin	96,74%	N/A	96,21%	96,76%	100,58 %	96,50%		
		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100%	N/A	100%	100%	100,00 %	100%		
		Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	93%	N/A	91%	100%	109.89 %	92%		
		Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	32,43%	N/A	29,64%	37.57%	126.74 %	30,77%		
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN									
		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	N/A	N/A	8650 berkas	9659 berkas	111.66 %	8555 berkas		
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN									
		Jumlah berkas mutasi ASN	N/A	N/A	200 berkas	805 berkas	402.5 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		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 berkas penataan administrasi kepegawaian	N/A	10045 berkas	8437 berkas	8841 berkas	104.79 %	N/A		
		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN						1 Dokumen		
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN									
		Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	N/A	N/A	13 berkas	13 berkas	100 %	N/A		
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN						1 Dokumen		
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN									
		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	N/A	N/A	90 %	99.95%	111.06 %	91 %		
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN									

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	N/A	N/A	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00 %	N/A		
		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 tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	N/A	N/A	2 Tahap Seleksi	2 Tahap Seleksi	100 %	N/A		
		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK						1 Dokumen		
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data 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 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		Jumlah data pegawai yang dikelola	N/A	9323 data	8537 Data pegawai	9659 Data pegawai	113.14 %	N/A		
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian						1 Dokumen		
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									
		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	N/A	9323 data	2 jenis	2 jenis	100 %	2 jenis		
		Jumlah Jenis intervensi Disiplin	N/A	9323 data	5 jenis	5 jenis	100 %	5 jenis		
		Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	N/A	9323 data	1 jenis	1 jenis	100 %	1 jenis		
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									
		Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	N/A	7460 orang	6398 orang	6364 orang	99.47 %	N/A		
		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						6138 Dokumen		
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									
		Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	N/A	N/A	5 kali	6 kali	120,00 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	Tingkat Capaian Realisasi target renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						1 Laporan		
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN									
		Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	N/A	N/A	5 jenis	5 jenis	100,00 %	N/A		
5,04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
		Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	95%	N/A	94%	98.31%	104,58 %	94,5%		
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis									
		Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	N/A	N/A	3393 orang	3574 orang	105.33 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	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									
		Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	N/A	N/A	3393 orang	3574 orang	105.33 %	N/A		
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi						2232 Orang		
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional									
		Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	N/A	N/A	869 orang	927 orang	106.67 %	N/A		

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes) / Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja program dan Kegiatan Tahun 2022			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2023)	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat daerah tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2023)	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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	N/A	N/A	869 orang	927 orang	106.67 %	N/A		
		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 2022 diketahui bahwa:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini dilaksanakan guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diukur dengan indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan dengan target 89%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan kesekretariatan. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 3 (tiga) kegiatan dan 3 (tiga) sub 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengelola gaji dan tunjangan ASN dengan sebaik-baiknya serta adanya dukungan APBD 2022.

b) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor yang diukur dengan indikator persentase ketersediaan 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi penyediaan barang dan jasa perkantoran perangkat daerah guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2022.

c) 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 sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen dari sekretariat Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2022.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu :

- a. Persentase pegawai yang disiplin. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 96.21% dan realisasi 96.76% sehingga capaian 100.58%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen Bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam melakukan intervensi pengelolaan disiplin pegawai serta menegakan disiplin terhadap seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- b. Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada perangkat daerah. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100% dan realisasi 100% sehingga capaian 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan Penataan Pegawai sesuai dengan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja
- c. Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 91% dan realisasi 100% sehingga capaian 109.89%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam melaksanakan intervensi peningkatan kinerja aparatur bagi seluruh PNS non guru di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- d. Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 29.64% dan realisasi 37.57% sehingga capaian 126.74%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan seluruh pegawai Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai dalam melakukan asesmen bagi seluruh pegawai sebagai dasar manajemen talenta.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a) Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- Pengelolaan mutasi ASN diukur dengan indikator jumlah berkas mutasi ASN dengan target 200 berkas dan realisasi 805 berkas sehingga capaian kinerja 402.5%. Faktor pendorong keberhasilan sub

kegiatan ini karena adanya komitmen Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan penataan ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2022.

- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN diukur dengan indikator jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8437 berkas dan realisasi 8841 berkas sehingga capaian kinerja 104.79%. Sub kegiatan ini belum tercapai karena pelaksanaan kegiatan masih akan dilaksanakan pada triwulan keempat.
- Pengelolaan Promosi ASN diukur dengan indikator jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN dengan target 13 berkas dan realisasi 13 berkas sehingga capaian kinerja 100%. Sub kegiatan ini dapat tercapai karena untuk pemenuhan jabatan struktural yang kosong, banyak terdapat staf dimasing-masing instansi yang promosi.

b) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN diukur dengan indikator jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI dengan target 1 dokumen dan realisasi 1 dokumen sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan ini karena adanya komitmen Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2022.
- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK diukur dengan indikator jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan target 2 tahap seleksi dan realisasi 2 tahap seleksi sehingga capaian kinerja 100%. Sub kegiatan ini dapat tercapai karena Jadwal pelaksanaan seleksi PPPK Guru telah terjadwal dari Badan Kepegawaian Negara.
- Pengelolaan Data Kepegawaian diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8537 data pegawai dan realisasi 9659 data pegawai sehingga capaian kinerja 113.14%. Sub kegiatan ini dapat tercapai karena Pemutakhiran Data Pegawai selalu dilakukan

setiap ada perubahan yang berhubungan dengan pribadi ASN seperti gelar, pangkat, domisili, SKP, mutasi, kenaikan pangkat dan sebagainya. Pada tahun ini output mutasi mengalami kelebihan sehingga berpengaruh pula pada output pengelolaan data karena otomatis ada perubahan data pribadi ASN terkait dengan instansi dan jabatan barunya.

c) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur diukur dengan indikator jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 6398 orang dan realisasi 6364 orang sehingga capaian kinerja 99.47%. Sub kegiatan ini tidak tercapai karena pengambilan data pegawai berbeda tahun. Untuk target menggunakan data pegawai tahun 2021. Kemudian saat pengisian realisasi menggunakan data pegawai tahun 2022.
- Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur diukur dengan indikator jumlah pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali dan realisasi 6 kali sehingga capaian kinerjanya 120%. kegiatan ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari kepala BKPSDM dan seluruh pegawai bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala.
- Pembinaan disiplin ASN diukur dengan indikator yaitu jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan dengan target 5 jenis dan realisasi 5 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini karena adanya komitmen dari bidang pengelolaan kinerja pegawai pegawai dalam melakukan intervensi pengelolaan disiplin pegawai berupa pengelolaan pelanggaran disiplin PNS, penanganan perceraian PNS, tes narkoba, evaluasi Tenaga Harian Lepas dan cetak tanda pengenal serta dukungan anggaran APBD 2022.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diukur dengan indikator persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning dengan target 94% dan realisasi 98.31% sehingga capaian kinerjanya 104.58%. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub 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 orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dengan target 3393 orang dan realisasi 3574 orang sehingga capaian kinerja 105.33%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya dukungan komitmen dari Bidang Pengembangan Kompetensi untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Teknis.

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 indikator jumlah orang yang mendapatkan sertifikasi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional dengan target 869 orang dan realisasi 927 orang sehingga capaian kinerja 106.67%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya komitmen dari Bidang Pengembangan Kompetensi 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/IIa menjadi golongan/ruang Penata Muda/IIa 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 Visi dan Misi serta tujuan dalam RPJMD, maka masing-masing Perangkat Daerah memiliki tujuan Perangkat Daerah. Tujuan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Pegawai, tujuan ini diukur dengan indikator Indeks Kualitas Pegawai, dimana target ditetapkan 79.20% dan realisasinya adalah 82.40% sehingga capaian kinerjanya sebesar 104.05%. Capaian indikator ini dapat terpenuhi karena adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk selalu meningkatkan kualitas pegawai melalui beberapa aspek yaitu peningkatan kinerja pegawai, peningkatan disiplin pegawai, asesmen pegawai, penempatan pegawai sesuai ABK serta peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

Untuk mendorong tercapainya tujuan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 sasaran yaitu :

1. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sasaran ini diukur dengan indikator Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target 88.7 dan realisasinya 95.39 sehingga capaian kinerjanya 107.54%. Indikator ini dapat tercapai karena seluruh aspek penilaian SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dilaksanakan sesuai ketentuan.

2. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya.

Sasaran ini diukur dengan indikator Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya dengan target 91.32 dan realisasinya 94.88 sehingga capaian kinerjanya 103.89%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk selalu meningkatkan kualitas pegawai melalui beberapa aspek yaitu peningkatan kinerja pegawai, peningkatan disiplin pegawai, asesmen pegawai, penempatan pegawai sesuai ABK.

3. Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai.

Sasaran ini diukur dengan indikator Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan target 76.38 dan realisasinya 82.18 sehingga capaian kinerjanya 107.59%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui diklat/pelatihan/e-learning.

Program yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 yaitu :

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

Untuk penjelasan terkait indikator dan capaian program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjukkan pada Tabel 2.2 (T-C.30).

Tabel 2.2 (T-C30)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Surabaya

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n+1) 2025	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
	Indikator Tujuan										
1	Indeks Kualitas pegawai	-	-	79.20%	79.64%	80.24%	82.40%	-	-	-	
	Indikator Sasaran										
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	88.7	89	89.3	95.39	-	-	-	
2	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	-	-	91.32%	91.54%	91.58%	94.88%	-	-	-	
3	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	-	-	76.38%	77.14%	78.28%	82.18%	-	-	-	

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n+1) 2025	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
	Indikator Program										
1	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	-	-	89%	89%	89%	92.55%	-	-	-	
2	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	-	-	100%	100%	100%	100%	-	-	-	
3	Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	-	-	91%	92%	93%	100%	-	-	-	
4	Persentase pegawai yang disiplin	-	-	96.21%	96.5%	96.74%	96.76%	-	-	-	
5	Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	-	-	29.64%	30.77%	32.43%	37.57%	-	-	-	

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n-2) 2022	Tahun (thn n-1) 2023	Tahun (thn n) 2024	Tahun (thn n+1) 2025	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
6	Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	-	-	94%	94.5%	95%	98.31%	-	-	-	

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 Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat baik. Hal ini karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mencapai seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dan selalu melakukan perbaikan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perumusan kegiatan telah mengacu kepada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026, 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 Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

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 2024 disajikan pada Tabel 2.3 (T-C.31).

Tabel 2.3 (T-C.31)
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2024 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	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	17.433.443.964	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	18.483.038.027	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.505.294.979	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	16.925.745.791	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	15.505.294.979	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	16.925.745.791	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.334.168.116	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.028.773.267	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket	1.334.168.116	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket	1.028.773.267	

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 %	593.980.869	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	528.518.969	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	593.980.869	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	528.518.969	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.958.188.396	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.042.889.022	
			Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	93 %				Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	93 %		
			Persentase pegawai yang disiplin	96.74 %				Persentase pegawai yang disiplin	96.74 %		
			Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	32.43 %				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	32.43 %		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	92 %	2.680.610.978	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	92 %	2.231.160.514	

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
			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	303.868.992		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	288.892.142	
			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	1.902.943.323		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	1.514.493.189	
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	473.798.663		Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	427.775.183	
		Mutasi dan Promosi ASN			Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.606.515.564		Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.310.890.934	

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
			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	542.496.693		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	392.371.843	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	525.639.810		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	493.260.030	
			Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	538.379.061		Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	425.259.061	
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.671.061.854		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.500.837.574	
					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		

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
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5797 Dokumen	723.342.234		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5797 Dokumen	658.115.384	
			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	1.110.307.460		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	1.056.707.460	
			Pembinaan Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	837.412.160		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	786.014.730	
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	95 %	8.350.404.023	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	95 %	5.633.798.783	
		Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	3.423.884.883		Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	2.878.416.733	

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
			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	3.423.884.883		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	2.878.416.733	
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	4.926.519.140		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	2.755.382.050	

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	
			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	4.926.519.140		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	2.755.382.050		
	TOTAL						32.742.036.383	TOTAL						30.159.725.832	

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, 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, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2024 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 2024 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 2024 yaitu Meningkatkan Kualitas Pegawai dengan indikator indeks Kualitas Pegawai dengan target untuk tahun 2024 adalah 80.24%.

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 2024 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 91.58%.
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 78.28%.

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 2024
			Tujuan / Sasaran	
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan Kualitas Pegawai		Indeks Kualitas Pegawai	80.24%
		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	89.3
		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 2024.

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 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 2024 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 2024 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 2024, 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 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025
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 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
					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 %	Rp 18.483.038.027			89 %	Rp 18.313.644.246
5.03.01.2.02			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN		100 %	Rp 16.925.745.791			100 %	Rp 16.266.401.667

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan					Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							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
5.03.01.2.02.01					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		40 Orang/bulan	Rp 16.925.745.791			40 Orang/bulan	Rp 16.266.401.667
5.03.01.2.06					Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran		100 %	Rp 1.028.773.267			100 %	Rp 1.367.639.084
5.03.01.2.06.02					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		28 Paket	Rp 1.028.773.267			28 Paket	Rp 1.367.639.084
5.03.01.2.08					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik		100 %	Rp 528.518.969			100 %	Rp 679.603.495

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						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
5.03.01.2.08.04				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		4 Laporan	Rp 528.518.969			4 Laporan	Rp 679.603.495
5.03.02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah		100 %	Rp 6.042.889.022				100 %	Rp 7.007.237.091
				Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik		93 %					94 %	
				Persentase pegawai yang disiplin		96,74 %					96,80 %	
				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen		32,43 %					35,25 %	

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						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
5.03.02.2.01				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya		92 %	Rp 2.231.160.514			93 %	Rp 2.731.161.199
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	Rp 288.892.142			1 Dokumen	Rp 311.987.508
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	Rp 1.514.493.189			1 Dokumen	Rp 1.956.634.338
5.03.02.2.01.11				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		1 Dokumen	Rp 427.775.183			1 Dokumen	Rp 462.539.353

Kode		Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana			Target Capaian Kinerja
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	Rp 1.310.890.934			8555 berkas	Rp 1.857.675.179
	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	Rp 392.371.843			1 Dokumen	Rp 629.822.665
	5.03.02.2.02.02				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		1 Dokumen	Rp 493.260.030			1 Dokumen	Rp 664.203.193

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						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
5.03.02.2.02.03					Pengelolaan Promosi ASN		1 Dokumen	Rp 425.259.061			1 Dokumen	Rp 563.649.321
5.03.02.2.04					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		2 jenis	Rp 2.500.837.574			2 jenis	Rp 2.418.400.713
					Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai		1 jenis				1 jenis	
					Jumlah jenis intervensi disiplin		5 jenis				5 jenis	
5,03,02,2,04,02					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		5797 dokumen	Rp 658.115.384			5502 dokumen	Rp 656,433,800

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						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 Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	Rp 1.056.707.460			1 Laporan	Rp 877.802.083
5.03.02.2.04.08					Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	Rp 786.014.730			5 Laporan	Rp 884.164.830
5,04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN											
5.04.02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning		95 %	Rp 5.633.798.783			95,5 %	Rp 9.136.282.780

Kode		Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana			Target Capaian Kinerja
1		2				3	4	5	6	7	8	9	10
	5.04.02.2.01				Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis		2232 orang	Rp 2.878.416.733			2232 orang	Rp 1.846.676.067
	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	Rp 2.878.416.733			2232 Orang	Rp 1.846.676.067

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						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
5.04.02.2.02				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		168 orang	Rp 2.755.382.050			168 orang	Rp 7.289.606.713
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	Rp 2.755.382.050			4 Laporan	Rp 7.289.606.713
TOTAL								Rp 30.159.725.832				Rp 34.457.164.117

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2024 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 69 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2024.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 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, 8 Agustus 2023



IRA TURSILOWATI SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP. 196910171993032006



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH KOTA SURABAYA
2024**