

LAPORAN CAPAIAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023

I. REALISASI DAN CAPAIAN INDIKATOR TSPKSK

Kode	PD	Tujuan-Sasaran- Program- Kegiatan- Subkegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/ Penghambat Terhadap Capaian Output
179	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatkan Kualitas Pegawai	Indeks Kualitas Pegawai	79,64 %	81,48 %	102,31 %	25.034.527.904	22.996.461.992	91,86%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan seluruh jajaran pegawai BKPSDM dalam meningkatkan kualitas ASN dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui beberapa aspek yaitu : kinerja, disiplin, asesmen, penempatan pegawai serta peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai, antara lain melalui : 1. Peningkatan jumlah pegawai yang dilakukan asesmen. 2. Peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan rekomendasi hasil asesmen dan analisis kebutuhan, melalui diklat, webinar, coaching, mentoring dan sebagainya. 3. Penerapan prinsip ASN BerAKHLAK. 4. Penerapan Merit System (Penempatan ASN berbasis kinerja dan kompetensi pegawai). 5. Bimbingan kinerja dan Konseling kinerja untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai.
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	91,54 %	93,29 %	101,91%	4.600.137.663	4.268.049.739	92,78%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh jajaran pegawai BKPSDM dalam meningkatkan kualitas ASN dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui beberapa aspek yaitu : kinerja, disiplin, asesmen dan penempatan pegawai, antara lain melalui 1. Peningkatan jumlah pegawai yang dilakukan asesmen. 2. Penerapan prinsip ASN BerAKHLAK. 3. Penerapan Merit System (Penempatan ASN berbasis kinerja dan kompetensi pegawai). 4. Bimbingan kinerja dan Konseling kinerja untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai.
5.03.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	100 %	100,00%	4.600.137.663	4.268.049.739	92,78%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah, antara lain melalui: 1. Pemantauan kondisi pada aplikasi eFormasi 2. Koordinasi dan komunikasi dengan Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi kondisi eksisting dan kebutuhan pegawai, berdasarkan aplikasi eFormasi 3. Koordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penetapan analisa jabatan dan ABK.
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	92 %	99,86 %	108,54%				Adanya komitmen dari BKPSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan kinerja dan Konseling kinerja untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai.
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang disiplin	96,50 %	96,59 %	100,09%				Adanya komitmen dari BKPSDM dalam menegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala, antara lain melalui : 1. Penerapan prinsip ASN BerAKHLAK. 2. Sosialisasi peraturan-peraturan terkait disiplin ASN 3. Pembinaan dan penerapan sanksi terhadap ASN yang melanggar peraturan
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	30,77 %	35,61 %	115,73%				Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan asesmen bagi seluruh pegawai sebagai dasar manajemen talenta, dengan mengidentifikasi pegawai yang belum dilakukan asesmen dan/atau yang akan mengisi jabatan tertentu.
5.03.02. 2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	9493 berkas	110,96%	1.504.913.941	1.449.717.375	96,33%	1. Ketersediaan data dasar dan perencanaan yang baik untuk kegiatan Kenaikan Gaji Berkala, Pensiun dan Kenaikan Pangkat sehingga dapat dilaksanakan tepat waktu 2. BKPSDM menyediakan data secara cepat untuk kebutuhan promosi, mutasi, rotasi, dan/atau demosi

Kode	PD	Tujuan-Sasaran- Program- Kegiatan- Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/ Penghambat Terhadap Capaian Output	
					Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	492.450.834	472.598.448	95,97%	1. BKPSDM menyediakan data secara cepat untuk kebutuhan promosi, mutasi, rotasi, dan/atau demosi 2. Adanya evaluasi setiap saat yang dilaksanakan oleh tim pertimbangan pegawai dan BKPSDM Kota Surabaya 3. Komitmen BKPSDM untuk menyusun Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah tepat waktu
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	434.219.107	418.229.927	96,32%	1. Ketersediaan data dasar dan perencanaan yang baik untuk kegiatan Kenaikan Gaji Berkala, Pensiun dan Kenaikan Pangkat sehingga dapat dilaksanakan tepat waktu 2. Komitmen BKPSDM untuk menyusun Dokumen Laporan Kenaikan Pangkat ASN tepat waktu
					Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	578.244.000	558.889.000	96,65%	1. BKPSDM menyediakan data secara cepat untuk kebutuhan promosi, mutasi, rotasi, dan/atau demosi 2 . Adanya evaluasi setiap saat yang dilaksanakan oleh tim pertimbangan pegawai dan BKPSDM Kota Surabaya 3. Komitmen BKPSDM untuk menyusun Dokumen Laporan Promosi ASN tepat waktu
5.03.02.2.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	91 %	100 %	109,89%	1.135.382.723	1.050.385.221	92,51%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah, antara lain melalui: 1. Pemantauan kondisi pada aplikasi eFormasi 2. Koordinasi dan komunikasi dengan Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi kondisi eksisting dan kebutuhan pegawai, berdasarkan aplikasi eFormasi 3. Adanya mutasi/promosi ASN yang dinamis. 4. Koordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penetapan analisa jabatan dan ABK.
					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	1 Dokumen	100,00%	272.969.983	253.487.642	92,86%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah, antara lain melalui: 1. Pemantauan kondisi pada aplikasi eFormasi 2. Koordinasi dan komunikasi dengan Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi kondisi eksisting dan kebutuhan pegawai, berdasarkan aplikasi eFormasi 3. Adanya mutasi/promosi ASN yang dinamis. 4. Koordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penetapan analisa jabatan dan ABK. dan menyusun Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN tepat waktu sesuai dengan jadwal dari Kementerian PAN dan RB
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	432.235.999	379.684.800	87,84%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah, antara lain melalui: 1. Pemantauan kondisi pada aplikasi eFormasi 2. Koordinasi dan komunikasi dengan Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi kondisi eksisting dan kebutuhan pegawai, berdasarkan aplikasi eFormasi 3. Adanya mutasi/promosi ASN yang dinamis. 4. Koordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penetapan analisa jabatan dan ABK. serta komitmen untuk melaksanakan kegiatan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK sesuai dengan jadwal dari KemenpanRB
					Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	430.176.741	417.212.779	96,99%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan pendataan berkala terkait kepegawaian, antara lain melalui: 1. Pemantauan kondisi pada aplikasi eFormasi 2. Koordinasi dan komunikasi dengan Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi kondisi eksisting dan kebutuhan pegawai, berdasarkan aplikasi eFormasi 3. Verifikasi data yang dilakukan updating oleh pegawai maupun Perangkat Daerah
5.03.02.2.04	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2 jenis	100,00%	1.959.840.999	1.767.947.143	90,21%	Komitmen dari BKPSDM untuk melakukan bimbingan dan konseling kinerja pegawai secara berkala sesuai dengan PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan PermenpanRB No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis	1 jenis	100,00%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam melakukan asesmen bagi seluruh pegawai sebagai dasar manajemen talenta sesuai dengan PermenpanRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN dan Perwali Kota Surabaya No. 30 Tahun 2021 tentang Menajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, dengan mengidentifikasi pegawai yang belum dilakukan asesmen dan/atau yang akan mengisi jabatan tertentu				

Kode	PD	Tujuan-Sasaran- Program- Kegiatan- Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/ Penghambat Terhadap Capaian Output
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis	5 jenis	100,00%				Adanya komitmen dari BKPSDM : 1. Dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala 2. Fasilitasi kegiatan disiplin pegawai rutin antara lain tes narkoba, evaluasi THL, dan cetak tanda pengenal 3. Melaksanakan PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Perwali No. 44 tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	5 Laporan	100,00%	813.113.116	729.818.646	89,76%	Adanya komitmen dari BKPSDM : 1. Dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala 2. Fasilitasi kegiatan disiplin pegawai rutin antara lain tes narkoba, evaluasi THL, dan cetak tanda pengenal 3. Melaksanakan PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Perwali No. 44 tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya 4. Komitmen dari BKPSDM untuk menyusun Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN tepat waktu
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	6138 Dokumen	6067 Dokumen	98,84%	639.192.613	590.643.497	92,40%	Data ASN bersifat dinamis (adanya mutasi masuk, mutasi keluar atau meninggal) yang tidak dapat diprediksi jumlahnya sehingga ada beberapa data SKP yang tidak dapat terinput sesuai dengan jumlah target
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	100,00%	507.535.270	447.485.000	88,17%	1. Adanya komitmen dari BKPSDM dalam memaksimalkan penilaian kompetensi untuk pengembangan pegawai melalui bimbingan dan konseling kinerja pegawai secara berkala sesuai dengan PermenpanRB No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara 2. Adanya komitmen BKPSDM untuk melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur tepat waktu (4 kali dalam satu tahun) sesuai PermenpanRB No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	89	93,65	105,22%	16.923.220.346	15.928.466.100	94,12%	1. Komitmen BKPSDM dan tim SAKIP PD dalam memenuhi segala aspek penilaian SAKIP perangkat daerah 2. Koordinasi yang intensif dengan Perangkat daerah Koordinator penilaian SAKIP
5.03.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	94,1 %	105,73%	16.923.220.346	15.928.466.100	94,12%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam memberikan pelayanan kesekretariatan sebaik mungkin guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM
5.03.01.2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	100 %	100,00%	15.505.294.979	14.572.603.474	93,98%	1. Komitmen BKPSDM dalam pemberian gaji dan tunjangan ASN secara tepat waktu 2. Koordinasi yang baik dengan Perangkat Daerah terkait
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	40 Orang/bulan	100,00%	15.505.294.979	14.572.603.474	93,98%	1. Komitmen BKPSDM dalam pemberian gaji dan tunjangan ASN secara tepat waktu 2. Koordinasi yang baik dengan Perangkat Daerah terkait
5.03.01.2.06	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	100 %	100,00%	896.932.180	854.276.087	95,24%	Komitmen BKPSDM dalam penyediaan barang dan jasa perkantoran sesuai dengan kebutuhan guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM

Kode	PD	Tujuan-Sasaran- Program- Kegiatan- Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/ Penghambat Terhadap Capaian Output
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	25 Paket	25 Paket	100,00%	896.932.180	854.276.087	95,24%	Komitmen BKPSDM dalam penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sesuai dengan kebutuhan guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM
5.03.01.2.08	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	100 %	100,00%	520.993.187	501.586.539	96,28%	Komitmen BKPSDM dalam penyediaan sarana dan prasarana perkantoran sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang seluruh kegiatan di BKPSDM
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100,00%	520.993.187	501.586.539	96,28%	Komitmen BKPSDM dalam menyediakan jasa Pelayanan Umum Kantor sesuai kebutuhan dan menyusun Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor tepat waktu
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	77,14 %	80,65 %	104,55%	3.511.169.895	2.799.946.153	79,74%	Meningkatkan Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pelaksanaan diklat/pelatihan/e-learning dan sebagainya, berdasarkan : 1. Analisis kebutuhan diklat 2. Rekomendasi hasil asesmen
5.04.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94,5 %	100 %	105,82%	3.511.169.895	2.799.946.153	79,74%	Adanya komitmen dari BKPSDM dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pelaksanaan diklat/pelatihan/e-learning/dll, antara lain: 1. Memberikan bimbingan dan pendampingan terhadap pegawai yang akan melakukan pengembangan kompetensi 2. Fasilitasi lokasi dan mekanisme kegiatan diklat/pelatihan/e-learning untuk meningkatkan efektivitas penyampaian materi
5.04.02.2.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	2292 orang	102,69%	2.736.092.895	2.114.010.153	77,26%	1. Optimalisasi pemanfaatan e-Learning untuk memperluas akses pengembangan kompetensi teknis bagi pegawai serta untuk memastikan terpenuhinya pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 jam pelajaran (jp) per tahun sesuai dengan UU No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 2. Komitmen BKPSDM untuk memfasilitasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di Perangkat Daerah melalui diklat/e-learning/webinar/coaching/dan sebagainya.
				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	2292 Orang	102,69%	2.736.092.895	2.114.010.153	77,26%	1. Optimalisasi pemanfaatan e-Learning untuk memperluas akses pengembangan kompetensi teknis bagi pegawai serta untuk memastikan terpenuhinya pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 jam pelajaran (jp) per tahun sesuai dengan UU No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 2. Komitmen BKPSDM untuk memfasilitasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di Perangkat Daerah melalui diklat/e-learning/webinar/coaching/dan sebagainya.

Kode	PD	Tujuan-Sasaran- Program- Kegiatan- Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/ Penghambat Terhadap Capaian Output	
5.04.02.2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang	168 orang	100,00%	775.077.000	685.936.000	88,50%	1. Adanya data dasar hasil identifikasi pejabat yang belum melaksanakan diklatpim, pejabat fungsional yang belum melaksanakan sertifikasi dan pegawai yang akan mengikuti Pelatihan dasar dan ujian dinas. 2. Komitmen BKPSDM untuk melaksanakan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sesuai dengan kebutuhan
					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	4 Laporan	100,00%	775.077.000	685.936.000	88,50%	1. Adanya data dasar hasil identifikasi pejabat yang belum melaksanakan diklatpim, pejabat fungsional yang belum melaksanakan sertifikasi dan pegawai yang akan mengikuti Pelatihan dasar dan ujian dinas. 2. Komitmen BKPSDM untuk melaksanakan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sesuai dengan kebutuhan 3. Komitmen dari BKPSDM untuk menyusun Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan tepat waktu
Total Realisasi Anggaran										25.034.527.904	22.996.461.992	91,86%	

II. LAMPIRAN TINDAK LANJUT DPRD

Kode	Bidang Urusan	Rekomendasi DPRD	Tindak Lanjut
5,03	KEPEGAWAIAN	Perlu adanya rotasi dan mutasi ASN yang menempati jabatan berpuluh- puluh tahun	Telah dilaksanakan rotasi dengan mempertimbangkan masa kerja jabatan dan lokasi tempat kerja dengan tempat tinggal yang memperhatikan kebutuhan atas formasi sesuai dengan Analisa Beban Kerja (ABK) di Perangkat Daerah.
5,03	KEPEGAWAIAN	Penempatan ASN berbasis wilayah tempat tinggal (zonasi)	Telah dilaksanakan rotasi dengan mempertimbangkan masa kerja jabatan dan lokasi tempat kerja dengan tempat tinggal yang memperhatikan kebutuhan atas formasi sesuai dengan Analisa Beban Kerja (ABK) di Perangkat Daerah.
5,03	KEPEGAWAIAN	Implementasi sistem meritokrasi secara riil berdasarkan kapasitas, kemampuan dan prestasi	Telah dilaksanakan Manajamen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil.
5,03	KEPEGAWAIAN	Melakukan pemenuhan kebutuhan ASN di perangkat daerah (jabatan yang belum terisi), dengan memperhatikan jumlah ASN yang pensiun dan non job	Telah dilakukan Analisa Beban Kerja (ABK) sehingga dapat memproyeksi kebutuhan ASN termasuk di dalamnya kebutuhan yang diakibatkan oleh adanya tenaga ASN yang pensiun. Pemenuhan kebutuhan ASN dilakukan melalui rekrutmen PPPK dengan memperhatikan ketentuan dari BKN dan Kemenpan-RB.
5,03	KEPEGAWAIAN	Perlu adanya database rekam jejak pegawai ASN termasuk kualitas, kompetensi dan kinerjanya di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya	Telah dikembangkan aplikasi e-SDM yang memuat dokumentasi ASN baik data dasar, kompetensi, beserta riwayat kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
5,04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Meningkatkan kompetensi SDM pada ASN secara berkelanjutan	Telah dilaksanakan Peningkatan kompetensi SDM pada ASN baik melalui pendidikan formal dan non formal. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal melalui peningkatan jenjang pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi baik melalui mekanisme tugas belajar dengan biaya mandiri atau tugas belajar atau beasiswa. Sedangkan peningkatan pendidikan melalui pendidikan non formal melalui pelaksanaan pelatihan/ kursus/ workshop/ baik bidang teknis, fungsional, manajerial dan sosiokultural yang dilaksanakan dalam rangka pemenuhan amanah Peraturan Perundang-Undangan, bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
5,04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Perlu adanya peningkatan SDM bidang kesehatan dalam pemenuhan layanan dasar, antara lain di RSUD dan Puskesmas	Pemenuhan kebutuhan SDM kesehatan melalui rekrutmen PPPK dan untuk pengembangan kapasitas dan kompetensi SDM kesehatan melalui pelaksanaan pelatihan/kursus/workshop yang dilaksanakan baik secara mandiri atau difasilitasi oleh Pemerintah Kota Surabaya.