



RENCANA STRATEGIS 2021 - 2026



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	1
1.1.1	Pengertian Renstra Perangkat Daerah	1
1.1.2	Proses penyusunan Restra Perangkat Daerah	1
1.1.3	Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	4
1.2	Landasan Hukum	6
1.2.1	Ketentuan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah	8
1.2.2	Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran	10
1.3	Maksud dan Tujuan	10
1.3.1	Maksud Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	11
1.3.2	Tujuan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	11
1.4	Sistematika Penulisan	12
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	14
2.1	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	14
2.1.1	Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	14
2.1.2	Struktur Organisasi Perangkat Daerah	19
2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	21
2.2.1	Komposisi Pegawai	21
2.2.2	Aset/Modal dan Unit Usaha yang Dimiliki Perangkat Daerah	25
2.3.	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	26
2.4.	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	45
2.4.1	Analisis Renstra Provinsi dan Renstra Perangkat Daerah	47
2.4.2	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah	48
2.4.3	Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan Pelayanan Perangkat Daerah	49
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	50
3.1	Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	50

3.2	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	53
3.3	Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	56
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	59
3.5	Penentuan Isu-isu Strategis	60
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	63
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah ..	63
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	67
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	70
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	78
BAB VIII	PENUTUP	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	22
Tabel 2.2	Rekapitulasi Data PNS Berdasarkan Pendidikan	24
Tabel 2.3	Rekapitulasi Data Tenaga Kontrak Berdasarkan Pendidikan	24
Tabel 2.4	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Diklat Terkait langsung dengan pelayanan	25
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	28
Tabel 2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	43
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	51
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	66
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Diklat	69
Tabel 6.1	Rencana, Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	74
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2021-2026	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	4
Gambar 1.2	Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	5
Gambar 1.3	Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah	6
Gambar 1.4	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat	9
Gambar 2.1	Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Dan Diklat	20
Gambar 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Gambar 2.3	Proporsi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat	23
Gambar 2.4	Proporsi Kepegawaian Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin ..	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Pengertian Renstra Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Tahun 2021-2026 dilatarbelakangi untuk menjalankan amanat yang ditetapkan oleh ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang termuat dalam RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026 dan mengakomodir adanya perubahan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya.

1.1.2 Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Tata cara penyusunan Renstra Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Penyusunan Renstra

Persiapan yang dimaksud meliputi penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah, orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra Perangkat Daerah, penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan Daerah berdasarkan SIPD;

2. Penyusunan Rancangan Awal Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan awal RPJMD. Penyusunan Rancangan Awal Renstra Perangkat Daerah mencakup :

- a. analisis gambaran pelayanan;

- b. analisis permasalahan;
- c. penelaahan dokumen perencanaan lainnya;
- d. analisis isu strategis;
- e. perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan awal RPJMD;
- f. perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah;
- g. perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah serta program dan pagu indikatif dalam rancangan awal RPJMD.

Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah disajikan dengan sistematika paling sedikit memuat:

- a. pendahuluan;
- b. gambaran pelayanan perangkat daerah;
- c. permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
- d. tujuan dan sasaran;
- e. strategi dan arah kebijakan;
- f. rencana program dan kegiatan serta pendanaan;
- g. kinerja penyelenggaraan bidang urusan;
- h. penutup.

3. Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah

Rancangan Renstra Perangkat Daerah disusun dengan menyempurnakan rancangan awal renstra Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah dibahas dalam forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah. Hasil kesepakatan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam Berita Acara untuk menyempurnakan Rancangan Renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah disajikan sesuai dengan sistematika Rancangan Awal Renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah disampaikan oleh kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah untuk diverifikasi dan dijadikan sebagai bahan masukan dalam penyempurnaan rancangan awal RPJMD.

4. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah

Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dilaksanakan oleh kepala Perangkat Daerah dan dihadiri oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang telah disusun dalam rancangan Renstra Perangkat Daerah. Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dilaksanakan paling lambat 2 (dua) minggu setelah surat edaran Kepala Daerah diterima. Hasil pelaksanaan 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. Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah

Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD. Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah disajikan dengan sistematika sama dengan Rancangan Awal dan Rancangan Renstra Perangkat Daerah.

6. Penetapan Renstra Perangkat Daerah

Rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah disampaikan paling lambat 1 (satu) minggu setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi. Verifikasi harus dapat menjamin tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan Perangkat Daerah dalam Renstra Perangkat Daerah selaras dengan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Apabila hasil verifikasi ditemukan ketidaksesuaian, BAPPEDA menyampaikan saran dan rekomendasi untuk penyempurnaan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah kepada Perangkat Daerah. Rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah disempurnakan disampaikan kembali oleh kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk dilakukan proses penetapan Renstra Perangkat Daerah. Verifikasi rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah paling lambat 2 (dua) minggu setelah penyampaian rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah dan BAPPEDA menyampaikan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah

diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Perkada. Penetapan Renstra Perangkat Daerah dengan Perkada paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan. Renstra Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dengan Perkada menjadi pedoman kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

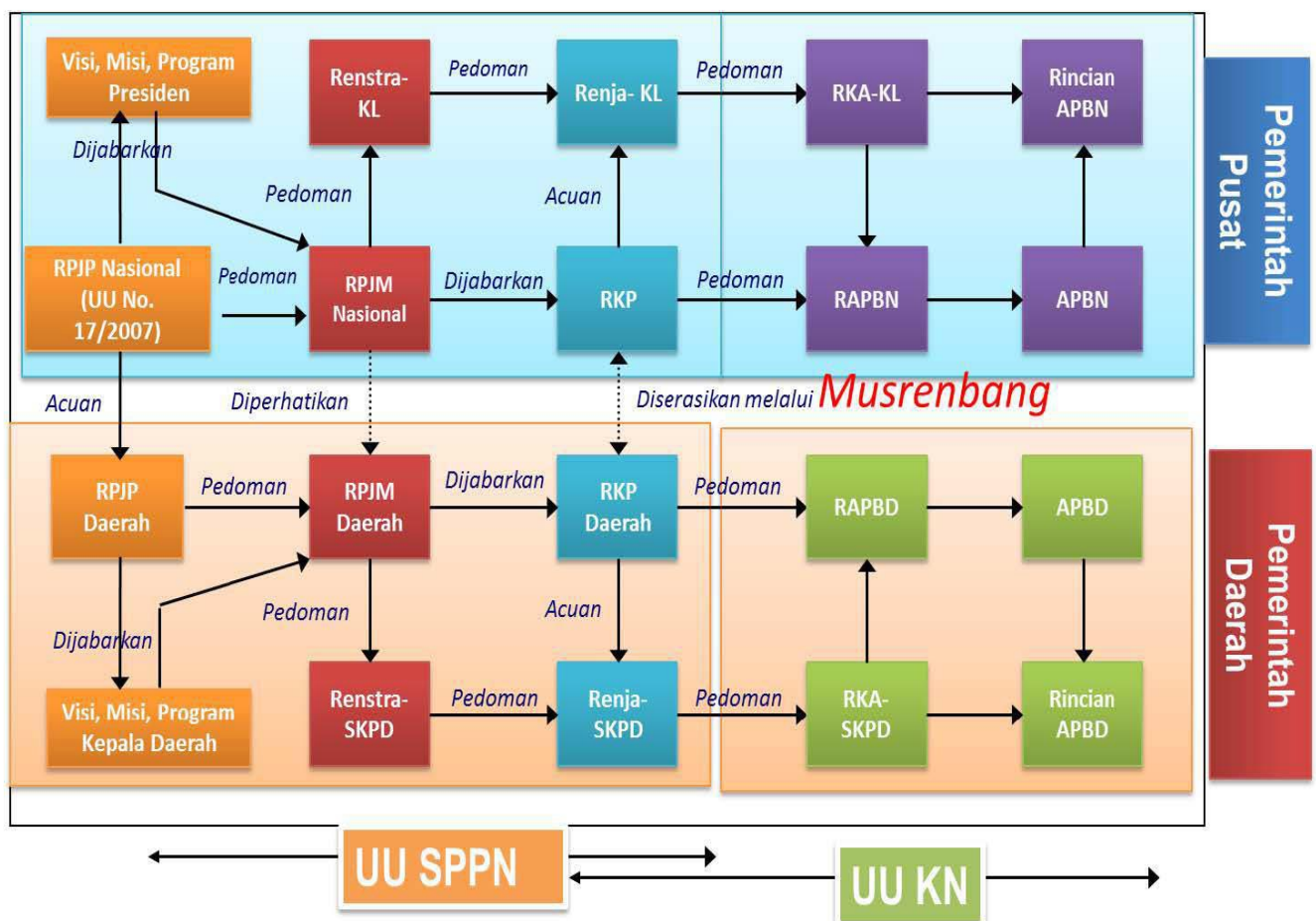
Gambar 1.1
Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



1.1.3 Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dijabarkan dalam visi, misi, tujuan, sasaran, dan program kepala daerah yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Keberadaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan dengan Keputusan Walikota akan dijadikan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan

Gambaran tentang hubungan antara Renstra Perangkat Daerah dengan dokumen perencanaan lainnya, baik dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 dan 1.3.



Gambar 1.3

Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah



1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1731);
15. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 7);
16. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya

- Nomor 4 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 4 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 4);
17. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 17 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Surabaya Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2012 Nomor 17 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 16);
18. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2014 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Surabaya Tahun 2014-2034 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2014 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 10);
19. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
20. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026;
21. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 - 2026 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 4);
22. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya;
23. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

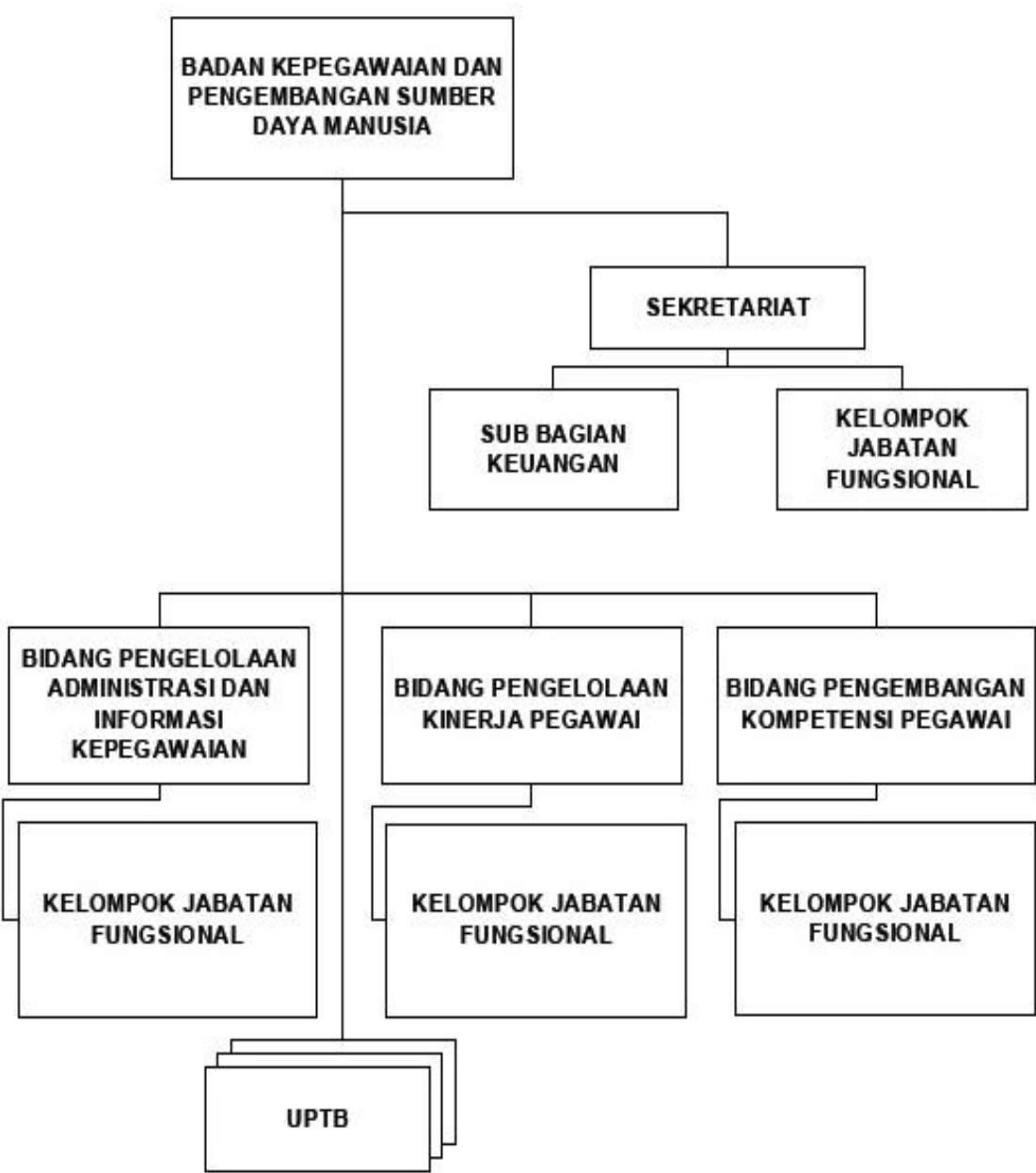
1.2.1 Ketentuan Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah

Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, 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 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.

Gambar 1.4
Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Surabaya



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.

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Tahun 2021-2026 disusun agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

1.3.1 Maksud Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 disusun dengan maksud :

1. Menjabarkan rencana strategis kota yang termuat dalam RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026 ke dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026;
2. Menyelaraskan rencana strategis kota dengan pelayanan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan evaluasi kinerja periode Renstra sebelumnya untuk mendapatkan rumusan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai tujuan, sasaran dan program kota yang telah ditetapkan dengan indikator kinerja dan targetnya;
3. Mengakomodir adanya perubahan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya.

1.3.2 Tujuan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 antara lain :

1. Mengimplementasikan Visi, Misi dan agenda Walikota Surabaya terkait dengan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program yang tertuang dalam RPJMD Kota Surabaya;
2. Untuk memberikan acuan dan pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode perencanaan, terutama menyediakan tolok ukur dan alat bantu bagi unit-unit kerja yang ada pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Sebagai pedoman dalam penyusunan rancangan kegiatan dan anggaran tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Memberikan dasar dalam pengendalian dan evaluasi rencana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik tahunan maupun lima tahunan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan dokumen perencanaan lainnya, landasan hukum yang menjadi pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah, maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan sistematika penulisan Renstra Perangkat Daerah.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab II memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab III berisi identifikasi permasalahan antara lain berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, telaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Dalam bab ini dikemukakan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta indikator kinerjanya.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab V berisi pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada Bab ini berisi rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 5 (lima) tahun, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada Bab ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, 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.

2.1.1 Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

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

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.

a) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kesekretariatan yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian,

melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas- tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di bidang sekretariat;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di bidang sekretariat;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan koordinasi penyusunan peraturan perundang–undangan dan penanganan masalah hukum;
- e. pelaksanaan` koordinasi penyusunan dokumen perencanaan berbasis gender dan risiko;
- f. pelaksanaan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- g. pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- h. pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- i. pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah;
- j. pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler;
- k. pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
- l. pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- m. pelaksanaan pengelolaan data dan informasi;
- n. pelaksanaan koordinasi pelaporan indikator kinerja Perangkat Daerah;
- o. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Sekretariat;
- p. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- q. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

b) Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program kerja dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;
- e. pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan dan pemberhentian PNS;
- f. pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan pegawai ASN;
- g. penyusunan perencanaan dan pengusulan formasi pegawai ASN pada setiap tahun anggaran;
- h. pelaksanaan pengadaan PPPK;
- i. penyusunan pola karir Sumber Daya Manusia Aparatur bagi PNS;
- j. pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai bagi Pegawai ASN;
- k. pelaksanaan penyusunan rencana dan pelaksanaan Pengangkatan Calon PNS dan PNS;
- l. pelaksanaan penelitian dan pemrosesan SK Calon PNS dan SK PNS;
- m. pelaksanaan penelitian dan pemrosesan SK PPPK;
- n. pelaksanaan evaluasi pengadaan pegawai ASN;
- o. pelaksanaan pengelolaan dan pemutakhiran data pegawai ASN;
- p. pelaksanaan evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian pegawai ASN;
- q. pelaksanaan pemrosesan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan Aparatur Sipil Negara, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah dan Jabatan Fungsional Ahli Utama;
- r. pelaksanaan pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah dan Jabatan Fungsional Ahli Utama;
- s. pelaksanaan pemrosesan pemberhentian sebagai Calon ASN;
- t. pelaksanaan pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian PNS;
- u. pelaksanaan penerbitan Surat Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala PNS;
- v. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan kenaikan pangkat PNS;
- w. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan pensiun PNS;

- x. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan usulan Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu) dan Kartu Pegawai (Karpeg) PNS;
- y. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan mutasi dan/atau promosi PNS;
- z. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan rotasi pegawai ASN;
- aa. pelaksanaan proses pengangkatan jabatan bagi PNS;
- bb. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian;
- cc. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis kepegawaian; dan
- dd. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai

Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengelolaan kinerja pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;
- e. pelaksanaan analisis penilaian kinerja pegawai ASN;
- f. pelaksanaan penyusunan evaluasi jabatan ASN;
- g. penyiapan pelaksanaan asesmen pegawai ASN;
- h. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan asesmen bagi pegawai ASN;
- i. pelaksanaan pengelolaan hasil asesmen pegawai ASN;
- j. pelaksanaan pengusulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya;

- k. pelaksanaan kegiatan terkait penegakan disiplin pegawai ASN; dan;
- l. pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan terkait disiplin pegawai ASN;
- m. pelaksanaan administrasi kepegawaian terkait pemrosesan penjatuhan hukuman disiplin pegawai ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- n. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- o. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian disiplin pegawai ASN;
- p. pelaksanaan penerapan pembinaan dan disiplin pegawai ASN;
- q. pelaksanaan pelayanan izin perceraian pegawai ASN;
- r. pelaksanaan tes kesehatan bagi ASN;
- s. pelaksanaan evaluasi disiplin pegawai ASN;
- t. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang pengelolaan kinerja pegawai ASN;
- u. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- v. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d) Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai

Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengembangan kompetensi pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;

- e. pelaksanaan penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- f. pelaksanaan penyusunan standar perangkat pembelajaran pegawai ASN;
- g. penyiapan pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN;
- h. pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN;
- i. pelaksanaan penyusunan laporan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai ASN;
- j. pelaksanaan penyusunan evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- k. pemberian ijin dan tugas belajar ASN;
- l. pelaksanaan kegiatan sumpah dan janji ASN;
- m. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- n. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- o. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

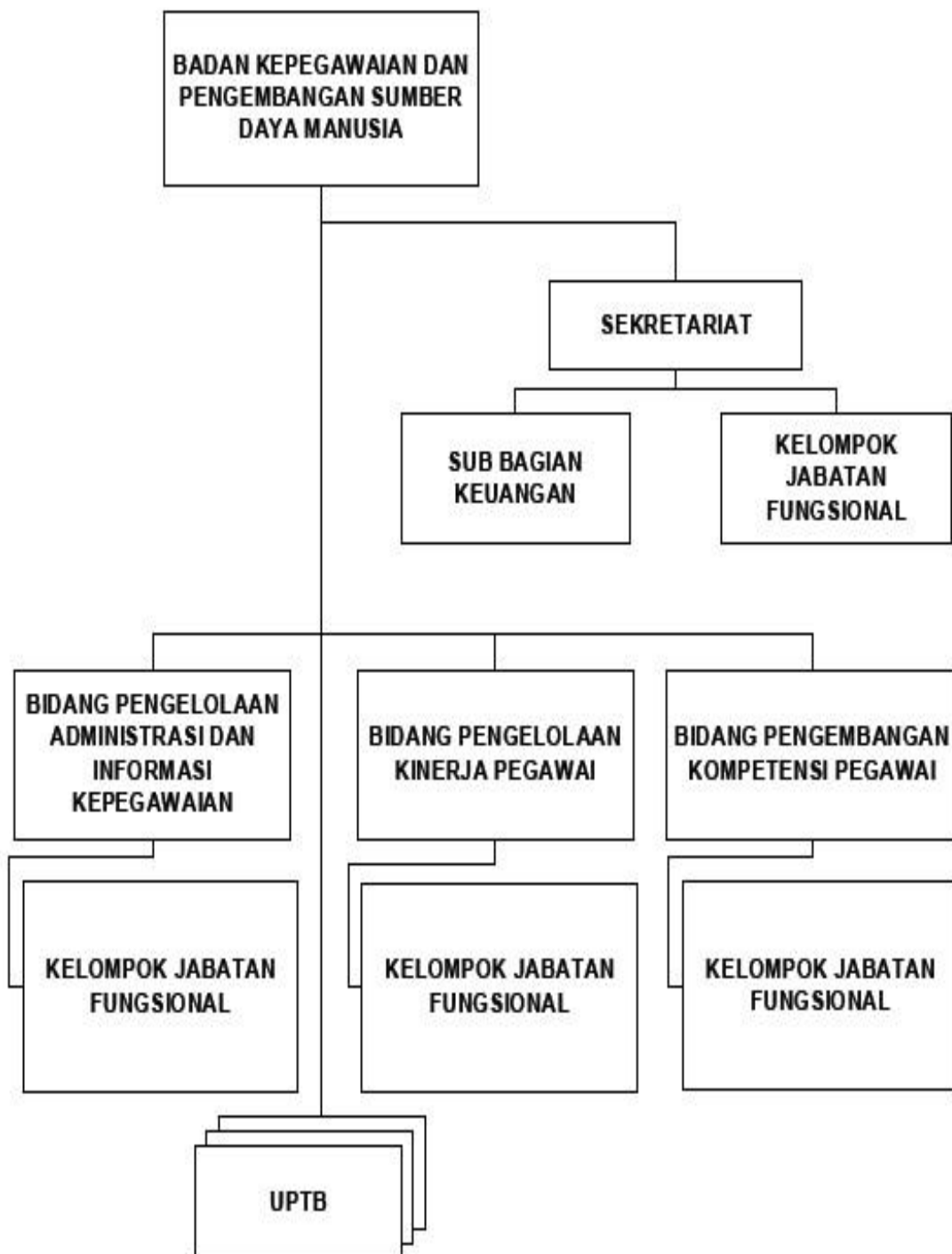
2.1.2 Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

- 1. Badan
- 2. Sekretariat, membawahi Sub Bagian Keuangan
- 3. Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian
- 4. Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai:
- 5. Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai
- 6. UPTB; dan
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional

Sedangkan bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Surabaya



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Komposisi Pegawai

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, dan sarana prasarana yang memadai. Jumlah SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan sebanyak 71 orang dengan klasifikasi berdasarkan status kepegawaian (PNS dan tenaga kontrak), jenjang pendidikan dan jenis kelamin (sumber database kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya).

Klasifikasi ini juga menyesuaikan dengan ketentuan dalam pedoman perencanaan penganggaran responsif gender, yaitu data terpilah antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data tersebut nantinya juga digunakan dalam analisis gender untuk dapat menetapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender.

Komposisi pegawai menurut kedudukan dalam organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.1. Berdasarkan Tabel 2.1, dari 71 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 42 orang laki-laki dan 29 orang perempuan, dimana jumlah pejabat struktural sebanyak 14 orang, staf Pegawai Negeri Sipil (jfu) sebanyak 29 orang, JFT sebanyak 2 orang dan tenaga kontrak sebanyak 26 orang.

Berdasarkan Tabel 2.2 dan Tabel 2.3, diketahui bahwa secara umum kondisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu dari 71 pegawai sebanyak 32 orang berpendidikan Sarjana (S1), 8 orang berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) dan 1 orang berpendidikan Doctor (S3), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

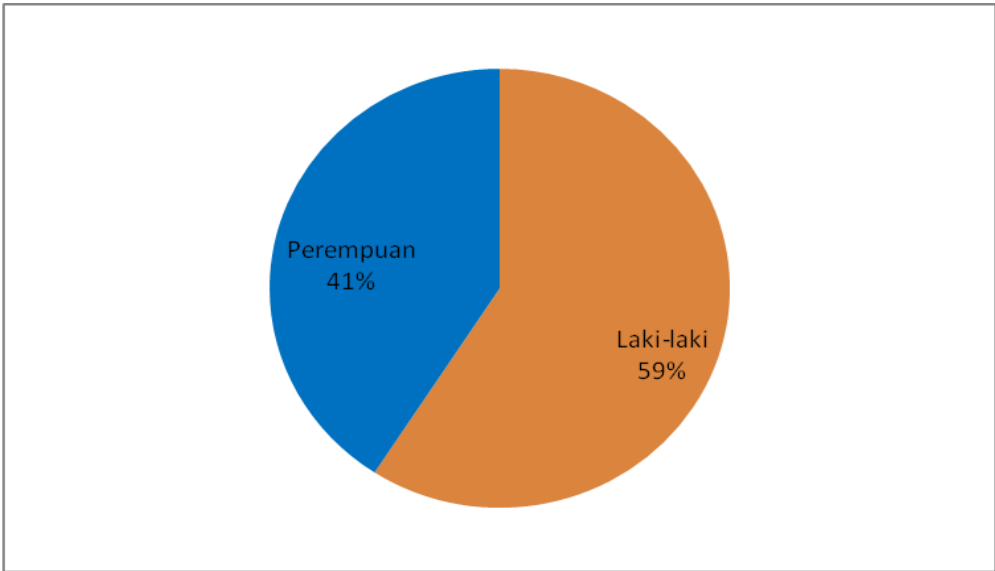
Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, dengan proporsi laki-laki 59.15% dan perempuan 40.85%.

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya

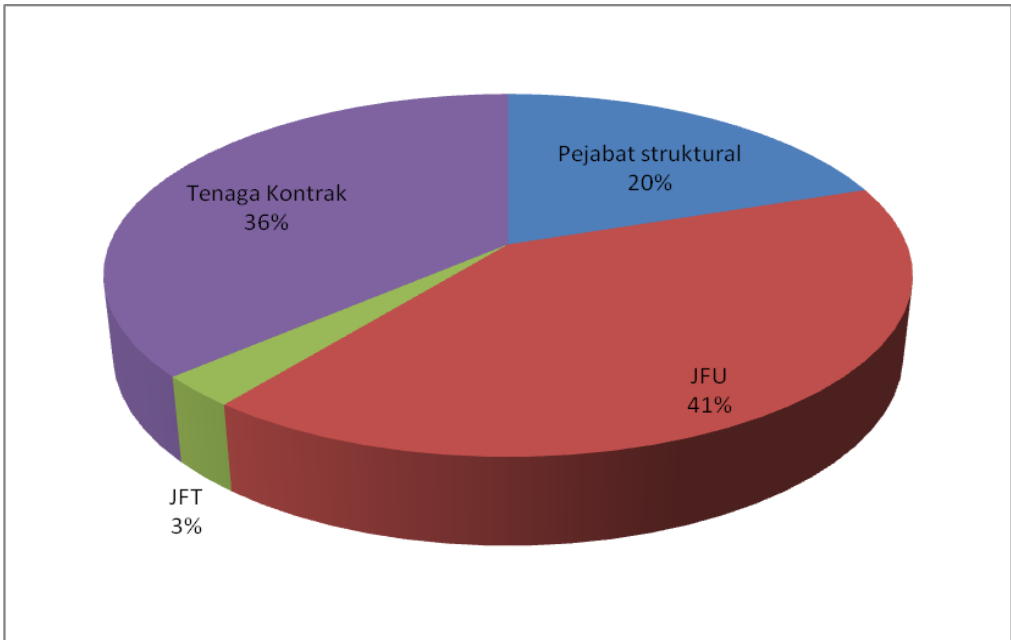
No	Kedudukan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Badan Kepegawaian dan Diklat			
	Kepala Badan		1	1
2	Sekretariat			
	Sekretaris		1	1
	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian			
	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2	2	4
	Staf Tenaga Kontrak	7	2	9
	Sub Bagian Keuangan			
	Kepala Sub Bagian Keuangan	1		1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1	1	2
	Staf Tenaga Kontrak		1	1
3	Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai			
	Kepala Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai	1		1
	Sub Bidang Pengembangan			
	Kepala Sub Bidang Pengembangan		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1	1	2
	Staf Tenaga Kontrak		1	1
	Sub Bidang Penilaian Kinerja Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja Pegawai	1		1
	Staf Pegawai Negeri Sipil		1	1
	Staf Tenaga Kontrak	5		5
	Sub Bidang Pengelolaan Data Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1		1
	Staf Tenaga Kontrak	1	2	3
4	Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai			
	Kepala Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai	1		1
	Sub Bidang Pembinaan Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2	1	3
	Staf Tenaga Kontrak	2		2
	Sub Bidang Mutasi dan Promosi Pegawai			
	Kepala sub Bidang Mutasi dan Promosi Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	4	4	8
	Staf Tenaga Kontrak	2	1	4
5	Bidang Asesmen dan Diklat			
	Kepala Bidang Asesmen dan Diklat	1		1
	Sub Bidang Asesmen			
	Kepala Sub Bidang Asesmen		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2		2

No	Kedudukan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
	Staf Tenaga Kontrak	2		2
	Sub Bidang Diklat			
	Kepala Sub Bidang Diklat		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	4	2	6
	Staf Tenaga Kontrak			
6	Kelompok Jabatan Fungsional			
	Widyaiswara	1	1	2
TOTAL		42	29	71

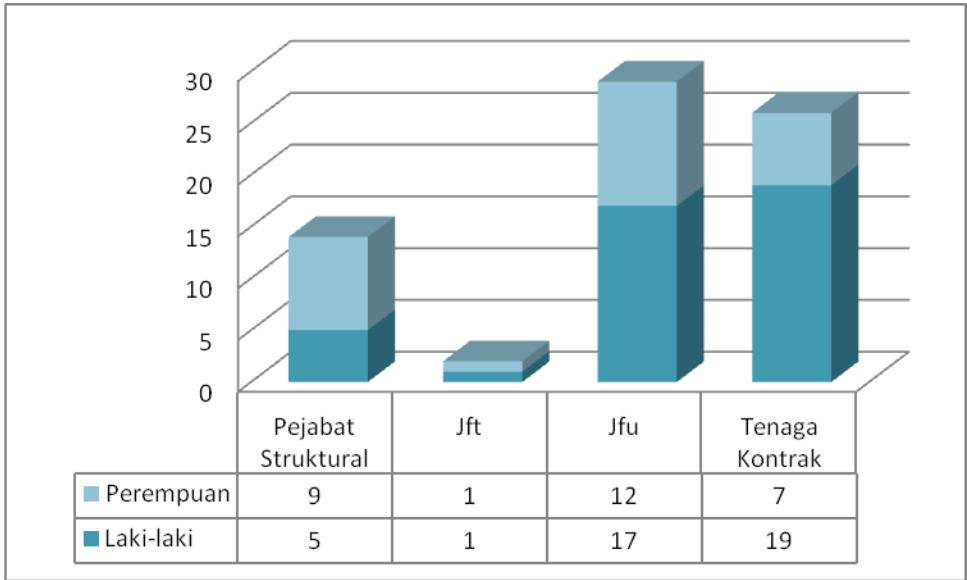
Gambar 2.2
Komposisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 2.3
Proporsi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Gambar 2.4
Proporsi Kepegawaian Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin



Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan, dapat dijelaskan pada Tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Rekapitulasi Data PNS Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pendidikan S3		1	1
Pendidikan S2	2	5	7
Pendidikan S1	12	9	21
Pendidikan Diploma III	1	1	2
Pendidikan Diploma I	1		1
Pendidikan SMA/SMK	5	5	10
Pendidikan SMP	2	1	3

Tabel 2.3
Rekapitulasi Data Tenaga Kontrak Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pendidikan S2	1		1
Pendidikan S1	4	7	11
Diploma IV	1		1
Pendidikan SMA/SMK	13		13

2.2.2 Aset/Modal dan Unit Usaha yang Dimiliki Perangkat Daerah

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga didukung sarana dan prasarana perkantoran. Sarana prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terkait Langsung Dengan pelayanan

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Tanah dan Bangunan Kantor Pemerintah	1	Jl. Jimerto (Bag. Umum)
2	Gedung Diklat Prigen	1	Lokasi Prigen
3	Jaringan instalasi	1 paket	Dinas Komunikasi dan Informatika
4	Komputer	52 unit	Kondisi baik 41 unit , kurang baik 7 unit, rusak berat 4 unit
5	Printer	22 unit	Kondisi baik 21 unit, kurang baik 1 unit
6	Mesin Fotocopy	1 unit	Kondisi baik
7	Ruang Front Desk Pelayanan	1 ruangan	Kondisi baik
8	Meja dan Kursi Tamu	2 set	Kondisi baik
9	Kendaraan Operasional : a. Roda 4 b. Roda 2	4 unit 3 unit	kondisi baik kondisi baik
10	Genset dan Rumah Genset	1 paket	Kondisi baik
11	Ruang Rapat dan kelengkapannya	2 ruangan	Lengkap dengan meja, kursi, Layar LCD, Proyektor, dan pana board (kapasitas 60 orang dan 15 orang)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak memiliki unit usaha mandiri, seperti koperasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendukung dalam menjalankan

tugas dan fungsinya. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didorong untuk berpartisipasi aktif dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia Pemerintah Kota Surabaya.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Untuk merumuskan faktor-faktor penting dalam merencanakan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada penyusunan Renstra tahun 2021-2026, maka pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat pada Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2016-2021 penting untuk dilakukan. Dengan mengukur capaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat periode lalu, akan didapatkan rumusan potensi dan permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Diklat untuk dipertimbangkan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat untuk periode Renstra tahun 2016-2021 dijelaskan pada Tabel 2.5 (T-C.23).

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja tujuan, sasaran dan program, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan. Pencapaian penyerapan anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat untuk periode Renstra 2016-2021 dijelaskan pada Tabel 2.6 (T-C.24).

Pada Tabel T-C.23 terlihat bahwa adanya perubahan tujuan, sasaran dan program beserta indikator kinerja untuk periode 2017-2019 dan periode 2020-2021, hal ini dikarenakan adanya perubahan renstra Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2016-2021 yang menyesuaikan dengan perubahan RPJMD Kota Surabaya tahun 2016-2021. Pada tahun 2019 yang merupakan tahun terakhir periode renstra sebelum perubahan RPJMD Kota Surabaya 2016-2021, terlihat bahwa seluruh indikator tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat dapat tercapai, namun untuk program terdapat satu indikator yang tidak tercapai yaitu persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural dimana capaian kinerjanya hanya 80.26%, indikator ini tidak tercapai karena banyaknya tugas program dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pejabat struktural sehingga tidak dapat meninggalkan tugas untuk mengikuti diklat struktural.

Untuk capaian kinerja tujuan, sasaran dan program setelah perubahan RPJMD 2016-2021, tepatnya tahun 2020 dapat terlihat bahwa seluruh indikator dapat tercapai bahkan lebih dari 100%. Faktor yang mendorong keberhasilan capaian indikator tujuan, sasaran dan program pada tahun 2020 karena adanya

komitmen dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, Badan Kepegawaian dan Diklat juga berkomitmen untuk selalu melakukan perbaikan dari setiap pelayanan dan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada Tabel T-C.24 menjelaskan bahwa realisasi anggaran dari setiap program pada tahun 2017-2019 sebelum perubahan RPJMD 2016-2021 sudah baik dimana sebagian besar program memiliki realisasi anggaran diatas 85% setiap tahunnya. Realisasi anggaran pada program pembangunan dan pengelolaan sarana dan prasarana kedinasan pada tahun 2017 kurang baik hanya sebesar 73.43% hal ini dikarenakan adanya belanja modal berupa lemari, meja kecil, tempat tidur untuk gedung diklat prigen tidak dapat direalisasikan dan belanja bahan bakar minyak/gas yang kurang maksimal. Namun kami selalu melakukan perbaikan sehingga penyerapan anggaran pada tahun 2018 dan 2019 dapat ditingkatkan.

Untuk periode setelah perubahan RPJMD 2016-2021, tepatnya tahun 2020 penyerapan anggaran dari setiap program sangat baik dimana sebagian besar program memiliki realisasi anggaran diatas 90% dengan rata-rata penyerapan anggaran sebesar 91.24%. Anggaran pada tahun 2020 ini tidak sebesar anggaran tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan refocusing anggaran untuk pencegahan penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Namun dengan anggaran yang minimal, kami tetap berusaha memberikan pelayanan yang optimal. Realisasi anggaran program pembangunan dan pengelolaan sarana dan prasarana kedinasan pada tahun 2020 kurang maksimal hanya sebesar 82.05%, hal ini dikarenakan adanya beberapa belanja modal penunjang pekerjaan yang tidak direalisasikan guna efisiensi anggaran untuk penanganan dan pencegahan penyebaran COVID-19.

Tabel 2.5 (T-C.23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya

Level						Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian					
										2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	
			Tujuan : Meningkatkan Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur			Persentase aparaturnya (struktural & non struktural) yang kompeten	N/A	N/A	N/A	61.83%	69.69%	77.55%	N/A	N/A	58.38%	67.22%	77.60%	N/A	N/A	94.42%	96.46%	100.06 %	N/A	N/A	
				Sasaran : Meningkatkan kompetensi aparaturnya			persentase terlaksananya peningkatan kompetensi aparaturnya	N/A	N/A	N/A	85.71%	85.71%	85.71%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	116.67 %	116.67 %	116.67 %	N/A	N/A
					Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal		Persentase Penanganan Disiplin Aparatur Wilayah I	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A
							Persentase Penanganan Disiplin Aparatur Wilayah II	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A
							Persentase penanganan disiplin aparaturnya wilayah III	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A
						Kegiatan : Penerapan Disiplin Pegawai	Jumlah laporan pelanggaran disiplin aparaturnya yang ditindak lanjuti	N/A	N/A	N/A	60 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	63 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	105%	N/A	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian					
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	
							Kegiatan : Penerapan Disiplin Pegawai	Jumlah pegawai yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	N/A	N/A	N/A	N/A	760 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	760 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengelolaan Disiplin Pegawai	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	633 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	633 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
							Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang memiliki kinerja baik	N/A	N/A	N/A	91%	92%	93%	N/A	N/A	96.83 %	96.68%	93.25%	N/A	N/A	106.41 %	105.08 %	100.27 %	N/A	N/A
								Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	N/A	N/A	N/A	35.58%	49.05%	62.52%	N/A	N/A	51.88 %	70.46%	80.18%	N/A	N/A	145.82 %	143.66 %	128.25 %	N/A	N/A
								Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	N/A	N/A	N/A	88.08%	90.33%	92.58%	N/A	N/A	71.91 %	78.24%	74.30%	N/A	N/A	81.64%	86.62%	80.26%	N/A	N/A
								Persentase terbentuknya dan berfungsinya assessment centre	N/A	N/A	N/A	20%	40%	60%	N/A	N/A	20.00 %	70%	80%	N/A	N/A	100%	175%	133.33 %	N/A	N/A
							Kegiatan : Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pelayanan Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	N/A	800 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	800 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
							Kegiatan : Pembentukan Assesment Centre	N/A	N/A	N/A	1 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	1 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Penataan Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	N/A	36 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	36 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Bagi Aparatur Pemerintah	N/A	N/A	N/A	212 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	212 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	N/A	N/A	N/A	37 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	37 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	N/A	N/A	N/A	32 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	32 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Tugas Dan Fungsi Bagi Aparatur Pemerinttah	N/A	N/A	N/A	2233 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	2374 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	106.31 %	N/A	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Penempatan Pegawai Dan Promosi Jabatan	Jumlah pegawai yang mengikuti assesment,evalua si THL/non PNS, dan mutasi PNS	N/A	N/A	N/A	283 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	284 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100.35 %	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pengelolaan Sistem Data Pegawai	Jumlah Pengelolaan Sistem Data Pegawai	N/A	N/A	N/A	1 aplikasi	N/A	N/A	N/A	N/A	1 aplikasi	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pengembang an Wawasan Aparatur	Jumlah pegawai yang mengikuti Peningkatan Wawasan Aparatur Dan Pemberian Bantuan Tugas Belajar	N/A	N/A	N/A	413 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	413 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Penilaian Kinerja Pegawai	N/A	N/A	N/A	2 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	2 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	Jumlah Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	N/A	N/A	N/A	1 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	1 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah pelaksanaan kegiatan seleksi penerimaan CPNS	N/A	N/A	N/A	1 Kegiata n	N/A	N/A	N/A	N/A	1 Kegiata n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pelaksanaan Assesment Centre	Jumlah kegiatan Pelaksanaan Assesment Centre	N/A	N/A	N/A	N/A	3 kegiatan	N/A	N/A	N/A	N/A	3 kegiata n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Bagi Aparatur Pemerintah	Jumlah peserta yang mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Bagi Aparatur Pemerintah	N/A	N/A	N/A	N/A	1399 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	1459 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	104.29 %	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Peserta Seleksi Penerimaan Calon PNS	N/A	N/A	N/A	N/A	10000 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	4915 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	49.15%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	Jumlah peserta Pendidikan Dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	N/A	N/A	N/A	N/A	35 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	35 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Tugas Dan Fungsi Bagi Aparatur Pemerintah	Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi aparatur pemerintah	N/A	N/A	N/A	N/A	1677 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	1656 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	98.75%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Fasilitasi Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah pegawai yang difasilitasi penilaian kinerjanya	N/A	N/A	N/A	N/A	7018 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	7018 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah berkas pegawai yang dilayani administrasi kepegawaiannya	N/A	N/A	N/A	N/A	800 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	800 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Penataan Administrasi Kepegawaian	Jumlah berkas pegawai yang ditata administrasi kepegawaiannya	N/A	N/A	N/A	N/A	11991 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	12538 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	104.56 %	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
							Kegiatan : Penempatan Pegawai Dan Promosi Jabatan	N/A	N/A	N/A	N/A	730 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	756 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	103.56 %	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengelolaan Sistem Data Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	1 aplikasi	N/A	N/A	N/A	N/A	1 aplikasi	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	N/A	N/A	N/A	N/A	1 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	1 dokumen	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengembangan Wawasan Aparatur	N/A	N/A	N/A	N/A	249 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	249 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Pelaksanaan Assesment Centre	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8 kali	N/A	N/A	N/A	N/A	10 kali	N/A	N/A	N/A	N/A	125%	N/A	N/A
							Kegiatan : Penataan Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	9513 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	9592 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	100.83 %	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
							Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
							Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
							Kegiatan : Penempatan Pegawai, Promosi dan Rotasi Jabatan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	127 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	147 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	115.75 %	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengelolaan Data Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	9000 data	N/A	N/A	N/A	N/A	10128 data	N/A	N/A	N/A	N/A	112.53 %	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengembangan Wawasan Aparatur	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	479 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	479 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
							Kegiatan : Penilaian Kinerja Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	6954 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	7339 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	105.54 %	N/A	N/A
							Kegiatan : Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 materi	N/A	N/A	N/A	N/A	3 materi	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Calon PNS	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4 tahap	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	25%	N/A	N/A	
						Kegiatan : Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3500 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	3500 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
			Tujuan : Meningkatkan tata kelola administrasi perangkat daerah yang baik				Indeks kepuasan SKPD terhadap pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran	N/A	N/A	N/A	62%	64%	66%	N/A	N/A	83.28%	83.68%	87.98%	N/A	N/A	134.32 %	130.75 %	133.30 %	N/A	N/A
							Tingkat capaian keberhasilan pelaksanaan program	N/A	N/A	N/A	90.84%	91.53%	91.96%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	110.08 %	109.25 %	108.74 %	N/A	N/A
							Tingkat Kepuasan Pelayanan Kedinasan	N/A	N/A	N/A	76%	77%	78%	N/A	N/A	85.74%	84.55%	88.07%	N/A	N/A	112.82 %	109.81 %	112.91 %	N/A	N/A
				Sasaran : Melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan untuk mendukung keberhasilan program			Persentase kesesuaian pelaksanaan Kegiatan terhadap parameter perencanaan pada Operational Plan	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A

Level						Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
										2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Program Perencanaan Pembangunan Daerah	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100 %	100%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Penyusunan dan Evaluasi Perencanaan Strategis	N/A	N/A	N/A	9 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	9 dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Perangkat Daerah	N/A	N/A	N/A	N/A	12 Dokume n	N/A	N/A	N/A	N/A	12 Dokum en	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
						Sasaran : Mengelola sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran perangkat daerah	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	92.11%	100%	100%	N/A	N/A
						Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	N/A	N/A	N/A	72%	74%	76%	N/A	N/A	85.82 %	84.25%	88%	N/A	N/A	119.19 %	113.85 %	115.79 %	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
							Kegiatan : Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	N/A	N/A	N/A	9 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	9 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A	122.08 %	N/A	N/A	N/A	N/A	122.08 %	N/A	N/A	N/A
							Kegiatan : Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
							Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana kedinasan	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	84.21 %	100%	100%	N/A	N/A	84.21%	100%	100%	N/A	N/A
							Kegiatan : Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perkantoran	N/A	N/A	N/A	38 unit	N/A	N/A	N/A	N/A	38 unit	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran	Jumlah unit sarana perkantoran yang dipelihara dan diadakan	N/A	N/A	N/A	N/A	130 unit	N/A	N/A	N/A	N/A	130 unit	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A
						Kegiatan : Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A
			Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah				Nilai SAKIP	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	>70-80	>80-90	N/A	N/A	N/A	76.94	N/A	N/A	N/A	100	N/A	
				Sasaran : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan			Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	
					Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	87,00 %	88,00 %	N/A	N/A	N/A	88.87%	N/A	N/A	N/A	102.15 %	N/A	

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	100 %	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	
						Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	100 %	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	
							Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	100 %	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	
						Kegiatan : Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	100 %	N/A	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	
				Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN			Indeks Profesionalitas Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	71,08%	71,97 %	N/A	N/A	N/A	82.97%	N/A	N/A	N/A	116.73 %	N/A		
				Sasaran : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur			Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50.03%	52.03 %	N/A	N/A	N/A	68.9%	N/A	N/A	N/A	137.71 %	N/A		

Level						Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
										2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50,03%	52,03 %	N/A	N/A	N/A	68.28%	N/A	N/A	N/A	N/A	136.48 %	N/A
							N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	65,06%	65,06 %	N/A	N/A	N/A	71.73%	N/A	N/A	N/A	N/A	110.25 %	N/A
						Kegiatan : Pelaksanaan Asesmen Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5 kali	5 kali	N/A	N/A	N/A	7 kali	N/A	N/A	N/A	N/A	140%	N/A
						Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	2 jenis	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	2 jenis	N/A	N/A	N/A	1 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2 jenis	2 jenis	N/A	N/A	N/A	2 jenis	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A

Level							Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
											2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Kegiatan : Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 materi	3 materi	N/A	N/A	N/A	3 materi	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Sasaran : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	94%	95%	N/A	N/A	N/A	96.89%	N/A	N/A	N/A	N/A	103.08 %	N/A
							Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Kegiatan : Pengelolaan Data Pegawai	Jumlah data pegawai yang dikelola	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8326 data	8326 data	N/A	N/A	N/A	8533 data	N/A	N/A	N/A	N/A	102.49 %	N/A
						Kegiatan : Pengembangan Wawasan Aparatur	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	268 orang	365 orang	N/A	N/A	N/A	221 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	98.22 %	N/A
						Kegiatan : Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	7226 orang	7226 orang	N/A	N/A	N/A	7457 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	103.20 %	N/A
						Kegiatan : Seleksi Penerimaan ASN	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4 tahap	4 tahap	N/A	N/A	N/A	3 tahap	N/A	N/A	N/A	N/A	150%	N/A

Level						Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja					Realisasi					Capaian				
										2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
						Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Kegiatan : Pelayanan Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	500 orang	1005 orang	N/A	N/A	N/A	500 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A
						Kegiatan : Administrasi Kepegawaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8326 berkas	8437 berkas	N/A	N/A	N/A	8751 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	105.10 %	N/A
						Kegiatan : Penempatan Pegawai, Promosi dan Rotasi Jabatan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	118 berkas	118 berkas	N/A	N/A	N/A	105 berkas	N/A	N/A	N/A	N/A	125%	N/A
						Kegiatan : Pengelolaan Disiplin Pegawai	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	296 orang	596 orang	N/A	N/A	N/A	294 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	102.80 %	N/A

Tabel 2.6 (T-C.24)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya

Uraian	Anggaran					Realisasi Anggaran					Rasio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal	993,367,097	977,629,549	691,252,642	N/A	N/A	921,602,765	932,943,415	611,115,756	N/A	N/A	92.78%	95.43%	88.41%	N/A	N/A	-15.21%	-16.84%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	11,053,738,407	16,256,702,693	20,601,011,495	N/A	N/A	9,984,626,064	14,595,121,550	18,124,130,429	N/A	N/A	90.33%	89.78%	87.98%	N/A	N/A	43.19%	40.76%
Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana kedinasan	665,135,646	381,043,247	495,688,271	N/A	N/A	488,431,254	323,272,047	452,431,578	N/A	N/A	73.43%	84.84%	91.27%	N/A	N/A	-12.74%	-3.69%
Program Perencanaan Pembangunan Daerah	129,248,524	266,318,942	0	N/A	N/A	122,464,247	264,543,086	0	N/A	N/A	94.75%	99.33%	0.00%	N/A	N/A	0.00%	0.00%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,226,996,646	875,474,529	1,559,076,662	N/A	N/A	1,059,052,993	821,979,411	1,508,102,545	N/A	N/A	86.31%	93.89%	96.73%	N/A	N/A	13.53%	21.20%
Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai	N/A	N/A	N/A	3,484,479,748	N/A	N/A	N/A	N/A	3,151,362,318	N/A	N/A	N/A	N/A	90.44%	N/A	-	-
Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai	N/A	N/A	N/A	2,285,514,701	N/A	N/A	N/A	N/A	2,085,549,410	N/A	N/A	N/A	N/A	91.25%	N/A	-	-

Uraian	Anggaran					Realisasi Anggaran					Rasio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	N/A	N/A	N/A	1,490,673,324	N/A	N/A	N/A	N/A	1,392,419,350	N/A	N/A	N/A	N/A	93.41%	N/A	-	-
Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM	N/A	N/A	N/A	2,289,196,761	N/A	N/A	N/A	N/A	2,120,064,197	N/A	N/A	N/A	N/A	92.61%	N/A	-	-
Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan	N/A	N/A	N/A	388,775,700	N/A	N/A	N/A	N/A	318,985,785	N/A	N/A	N/A	N/A	82.05%	N/A	-	-
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	N/A	N/A	N/A	N/A	15,329,184,918	N/A	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-
Program Kepegawaian Daerah	N/A	N/A	N/A	N/A	5,848,002,409	N/A	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-
Program Perekonomian Dan Pembangunan	N/A	N/A	N/A	N/A	1,483,212,601	N/A	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	N/A	N/A	N/A	N/A	5,757,732,189	N/A	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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 Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, masyarakat maupun pengguna layanan lainnya, antara lain:

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat ASN;
2. Pelayanan mutasi pindah ASN;
3. Pelayanan pemberian cuti ASN;
4. Pelayanan peninjauan masa kerja ASN;
5. Pelayanan pemberian pensiun ASN dan pensiun janda/duda ASN;
6. Pelayanan penyaluran bantuan perumahan ASN dari Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
7. Pelayanan penugasan ASN mengikuti pendidikan dan pelatihan;
8. Pelayanan data ASN;
9. Pelayanan proses administrasi ijin belajar dan tugas belajar ASN;
10. Pelayanan pemberian penghargaan (satya lencana) bagi ASN yang memenuhi persyaratan masa kerja;
11. Pelayanan fasilitasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
12. Pelayanan proses administrasi Kartu Pegawai ASN;
13. Pelayanan proses administrasi penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami ASN;
14. Fasilitasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN;
15. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
16. Pembinaan kepegawaian, dan
17. Pelayanan administrasi lainnya terkait kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagian besar pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu e-SDM. Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sebagai pengelola sistem teknologi informasi, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari PNS yang ada dengan ditambah oleh tenaga kontrak (Non PNS). Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif diharapkan dapat

terintegrasi dengan sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan aplikasi sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh kekuatan organisasi sebagai faktor lingkungan internal, antara lain :

1. Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun, Taspen, dan perlindungan aparatur telah ditetapkan dalam peraturan.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang berbasis sistem teknologi informasi (*Information Technology*);
3. Sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
4. Terjalannya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lainnya (Kemendagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Pemerintah Provinsi, Bapertarum PNS, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) dan maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. 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;
2. Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang *Teknologi Informasi (TI)*;

3. Belum optimalnya penerapan *merit system* dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi.

Untuk mengemukakan implikasi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dilakukan analisa terhadap Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

2.4.1 Analisis Renstra Provinsi dan Renstra Perangkat Daerah

Analisis terhadap Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas terhadap Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sesuai dengan urusan serta tugas dan fungsi yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

Berdasarkan analisa Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, terdapat kesamaan kondisi terkait tantangan yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan antara lain :

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan Integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur maupun 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. Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).
 4. Belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir dan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Selain tantangan yang harus dihadapi, ada beberapa faktor terutama dari eksternal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi pengembangan pelayanan organisasi. Faktor tersebut diidentifikasi sebagai peluang pengembangan organisasi, antara lain :

1. 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;
2. Kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia aparatur guna meningkatkan kapasitas aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
3. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas.

2.4.2 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Surabaya yang dilaksanakan dalam penyusunan RPJMD Kota Surabaya untuk dijadikan pedoman dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah, namun tidak ada implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.4.3 Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan Perangkat Daerah

Program kota yang diturunkan menjadi program Perangkat Daerah dalam Renstra Perangkat Daerah telah dianalisis dalam Dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) pada tahap Rancangan RPJMD. Alternatif dan rekomendasi yang diberikan oleh dokumen KLHS telah ditindaklanjuti dalam dokumen RPJMD Kota Surabaya yang telah disahkan menjadi Peraturan Daerah. Namun demikian, KLHS tidak memberikan alternatif dan rekomendasi terhadap Program yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis di bidang kepegawaian, melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian. Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekaligus merupakan bagian dari perwujudan *road map* Reformasi Birokrasi yang telah dijadikan salah satu tujuan tiap tahapan dalam RPJMN. Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Keseluruhan aspek layanan manajemen ASN tersebut merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Namun dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 (T-B.35)
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	Kurang maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian secara digital belum maksimal dan menyeluruh	<ul style="list-style-type: none"> • Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian dengan pusat/ provinsi/ lembaga lainnya • Belum maksimalnya pengembangan aplikasi <i>e-SDM</i>
2	Kualitas database pegawai masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan serta untuk pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya	Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Masih terdapat penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki
		Pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya hasil analisa kebutuhan diklat/ analisa pengembangan kompetensi setiap pegawai
3	Belum optimalnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya	Belum optimalnya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana • Pemberian kesempatan Pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan • Belum semua pegawai ASN mengikuti asesmen dalam rangka penilaian kompetensi
4	Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya masih	Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal • Belum optimalnya sistem penilaian kinerja yang obyektif

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
	belum bisa diukur berdasarkan kompetensi	sistem	<p>dan transparan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kurangnya pemahaman Perlindungan Hukum kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya
5	Belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Belum optimalnya pencapaian hasil dari program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> Kurang optimalnya penggunaan data kinerja sebagai bahan perencanaan program dan kegiatan
6	Konsistensi pendanaan dari perencanaan sampai penganggaran yang perlu lebih dikendalikan	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.	Pendanaan dari dokumen perencanaan ke dokumen penganggaran belum konsisten

Identifikasi permasalahan tersebut di atas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan

program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

Menelaah visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota. Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (PILKADA). Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 tahun sesuai dengan misi yang diemban.

Visi pembangunan daerah Kota Surabaya untuk periode RPJMD 2021-2026 sesuai dengan Visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut :

“Gotong Royong Menuju Kota Dunia Yang Maju, Humanis Dan Berkelanjutan”

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Kota Surabaya yang telah ditetapkan, maka ditetapkan misi pembangunan Kota Surabaya tahun 2021-2026 yakni sebagai berikut :

1. Mewujudkan perekonomian inklusif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan pembukaan lapangan kerja baru melalui penguatan kemandirian ekonomi lokal, kondusifitas iklim investasi, penguatan daya saing Surabaya sebagai pusat penghubung perdagangan dan jasa antar pulau serta internasional;
2. Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) unggul, sehat jasmani dan rohani, produktif serta berkarakter melalui peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan dan kebutuhan dasar lainnya;
3. Memantapkan penataan ruang kota yang terintegrasi melalui ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang modern berkelas dunia serta berkelanjutan;

4. Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
5. Menciptakan ketertiban, keamanan, kerukunan sosial dan kepastian hukum yang berkeadilan.

Dalam upaya mewujudkan visi Kota Surabaya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan misi ke-4 yaitu “Mementapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”. Pemerintah daerah memegang peranan penting bagi perkembangan daerah melalui fungsi sebagai regulator serta fasilitator. Dukungan pemerintah dalam pembangunan daerah harus didukung oleh layanan publik yang prima. Untuk mencapai kondisi layanan prima tersebut perlu terwujud pemerintahan yang baik (*good government*) dan tata kelola yang baik (*good governance*).

Layanan publik perlu didukung birokrasi yang bersih agar tidak menimbulkan biaya birokrasi tinggi. Pelayanan publik juga diharapkan mampu dinamis dan tangkas menjawab kebutuhan dan permasalahan yang terjadi dilapangan. Dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang semakin bervariasi kebutuhannya maka dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien dengan melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi sehingga tata kelola pemerintah dapat berjalan efektif.

Tujuan dari misi “memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik” yaitu Terselenggaranya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif dan inovatif dengan indikator tujuan indeks reformasi birokrasi yang akan dicapai melalui upaya/ sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah, dimana sasaran ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu Nilai SAKIP, Opini BPK, dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang efektif dan inovatif, dimana sasaran ini diukur dengan indikator Nilai Kepuasan Masyarakat.

Strategi yang ditetapkan untuk menjawab sasaran strategis diatas adalah Peningkatan Pengembangan Kualitas Tata Kelola Pemerintah, Reformasi Birokrasi dan Layanan Publik. Kompleksivitas penyelenggaraan sistem pemerintahan saat ini menjadi urgensi permasalahan yang dapat menghambat berjalannya pembangunan daerah. Pembangunan daerah yang terhambat maka secara langsung akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan awal prioritas

yang telah ditetapkan dan berujung pada daerah yang tertinggal dan tidak berdaya saing. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus terus berupaya dalam mencegah terjadinya hal tersebut dengan cara mengadopsi pemanfaatan teknologi informasi melalui manajemen digitalisasi sistem. Teknologi ini merupakan instrumen penting dalam peningkatan transparansi, efektivitas, dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Yang mana adanya sistem ini akan dapat memudahkan pengendalian dan pengawasan dalam penyediaan berbagai informasi yang *real time* sehingga dalam pelaksanaan pembangunan daerah dapat berjalan dengan lancar dan menjadikan daerah menjadi berdaya saing.

Dari sudut pandang persepektif secara nasional, tata kelola teknologi akan membantu koordinasi dan integrasi rencana nasional, memperoleh rujukan berstandar kualitas, mempermudah pemantauan dan evaluasi implementasi. Dari perspektif institusional, manfaat yang akan diperoleh adalah mendapatkan batasan dan panduan sesuai dengan praktik terbaik dalam sistem masing-masing, serta mengoptimalkan pelayanan bagi publik. Sedangkan dari perspektif publik, manfaatnya adalah masyarakat memperoleh manfaat pelayanan yang lebih baik, memperoleh transparansi penyelenggaraan pemerintah, dan mampu melakukan fungsi kontrol sosial. Berlandaskan hal tersebut, Pemerintah Kota Surabaya menetapkan dalam strateginya untuk meningkatkan pengembangan layanan yang mudah dan cepat melalui manajemen digitalisasi sistem.

Berdasarkan penjabaran dari Visi, Misi serta Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021 - 2026 dapat diuraikan bahwa isu strategis yang terkait dengan Peningkatan Kualitas Tata kelola Pemerintah, Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik adalah antara lain :

1. Pengelolaan pemerintahan yang transparan, bersih, efektif, dan terpercaya;
2. Menyederhanakan birokrasi, meningkatkan kemudahan dan kecepatan layanan publik melalui inovasi berbasis *Information and Communication Technology (ICT)*;
3. Pengembangan komitmen dan kualitas ASN secara *merit system* serta berkelanjutan;
4. Pemantapan sistem informasi pembangunan yang transparan dan membuka ruang aspirasi secara luas serta mendukung partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait Kurang maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian serta kualitas database pegawai

Pemerintah Kota Surabaya masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan dapat mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang menjalankan peran sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Kompetensi ASN, pelayanan kepegawaian serta ketersediaan data dan informasi kepegawaian yang *up to date* menjadi faktor penghambat pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk berkontribusi dalam pencapaian misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Hasil identifikasi tentang permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota juga akan menjadi masukan bagi perumusan isu-isu strategis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan terhadap kesenjangan pelayanan, tetapi juga berdasarkan kebutuhan pengelolaan faktor-faktor agar dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota.

Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi akan dibangun dan dikembangkan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian, validasi data kepegawaian, penataan pegawai, serta penilaian dan pengembangan kualitas ASN. Selain itu kami juga berupaya menyelesaikan faktor penghambat melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang diharapkan mampu mengoptimalkan kontribusi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi Badan Kepegawaian Negara dalam renstra 2015-2019, yaitu: “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.

BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN sebagaimana kewenangannya telah jelas tertuang di dalam Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014. Salah satu konsep pembangunan aparatur negara Tahun 2015–2019 yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan pada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif, dan berfokus pada pencapaian kinerja, serta pengembangan SDM

aparatur sebagai pendorong reformasi. Disamping itu, BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah melalui pengelolaan hubungan kemitraan dengan BKD daerah dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara 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). Untuk mengukur profesionalitas ASN, BKN telah merumuskan suatu alat ukur yang dikenal dengan Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN adalah sebuah indikator untuk mengukur tingkat profesionalitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga isu strategis bidang aparatur negara yang tercantum dalam renstra BKN 2015–2019, yaitu 1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan 3) peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam menjawab isu-isu strategis tersebut, diperlukan adanya percepatan reformasi birokrasi di berbagai aspek, khususnya aspek internal dan eksternal, aspek pengembangan sistem, dan aspek pengembangan SDM Aparatur.

Untuk mencapai sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana disebutkan di atas dibutuhkan perbaikan pada empat faktor utama yaitu Peningkatan Kinerja Pelayanan, Pegawai yang Bersih dan Profesional, Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur, dan Penerapan Sistem Organisasi yang Modern.

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Gubernur Jawa Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melaksanakan pencapaian Misi ke-3 yaitu “Tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, terbuka, partisipatoris memperkuat demokrasi kewargaan untuk menghadirkan ruang social yang menghargai prinsip kebhinekaan”. Salah satu tujuan misi ini adalah Meningkatkan Kepuasan Masyarakat atas Layanan Pemerintah”. Pencapaian sasaran tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab dalam pencapaian indikator sasaran “Indeks Profesionalitas ASN “.

Berdasarkan penjabaran dari Misi Gubernur Jawa Timur yang diampu oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat diuraikan bahwa

isu-isu strategis yang terkait langsung dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah Tata Kelola pemerintah dan reformasi birokrasi yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Tata kelola pemerintahan yang baik dan sekaligus berorientasi hasil. Adapun arahan Presiden RI terkait permasalahan efisiensi birokrasi yaitu :
 - a. E-Government, dalam sistem pemerintahan elektronik, rakyat dapat mengakses dokumen-dokumen pemerintah, dan semua hal dapat dilihat secara transparan, termasuk soal anggaran publik;
 - b. Money Follow Program, alokasi anggaran harus digunakan untuk program pembangunan yang bermanfaat bagi masyarakat, misalnya : infrastruktur, pengentasan kemiskinan, pendidikan, dan kesehatan pemerintahan berorientasi hasil;
 - c. Stop Pemborosan Anggaran, seberapa pun anggaran yang diberikan kepada K/L/Pemda pasti habis, tetapi tujuan (hasil) tidak tercapai;
 - d. Fokus Kinerja bukan SPJ, ASN jangan terlalu menghabiskan waktu dan tenaga hanya untuk mengurus SPJ.
2. Sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan tantangan kepada pembangunan daerah Provinsi Jawa Timur untuk :
 - a. Pengelolaan dan penataan Perangkat Daerah yang efektif dan efisien;
 - b. Pembinaan ASN yang melayani, disiplin dan bersih;
 - c. Pengelolaan keuangan daerah dengan prioritas pemenuhan pelayanan dasar secara efektif, efisien dan akuntabel.

Dalam melaksanakan program kegiatan sesuai dengan sasaran renstra BKN 2015-2019 dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2019-2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya melaksanakan kegiatannya didukung dengan beberapa faktor sebagai berikut :

- a. Sumber daya anggaran yang berasal dari APBD Kota Surabaya;
- b. Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana pelayanan administrasi kepegawaian;
- c. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur ASN;
- d. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai;
- e. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base, seperti *fiber optic* Pemerintah Kota Surabaya untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambatan pelayanan kepegawaian, yaitu :

- a. Terbatasnya ketersediaan SDM Aparatur terutama jabatan yang terkait dengan tenaga IT, operator dan analis kepegawaian;
- b. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Badan Kepegawaian Negara (BKN);
- c. Masih belum optimalnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai;
- d. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja pelayanan, terutama dukungan teknologi informasi pada Sistem Pelayanan Kepegawaian secara online;
- e. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- f. Belum optimalnya penerapan dan pemberdayaan pemetaan jabatan dan dukungan pengawasan oleh instansi yang berwenang, sehingga di dalam perencanaan, pendistribusian, dan penataan belum dapat terealisasi sesuai dengan hasil pemetaan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan.

Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil - hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode renstra ke depan

tidak bertentangan dengan perda RTRW dan KLHS. Seperti yang dijelaskan pada Bab II, struktur ruang dan pola ruang sesuai Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Surabaya tidak menimbulkan implikasi terhadap tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. KLHS tidak memberikan alternatif dan rekomendasi terhadap Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia serta program lainnya yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan perencanaan untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa mendatang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang.

Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan sehingga perlu diatasi secara bertahap. Perumusan isu strategis diperoleh baik dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di periode mendatang.

Isu-isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode Renstra 2021-2026 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah antara lain :

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.

Beberapa isu strategis tersebut dapat ditelaah lebih dalam dan dikaitkan pada isu pengarusutamaan gender. Hal tersebut perlu dilakukan untuk melakukan analisa lebih lanjut terhadap program dan kegiatan perangkat daerah. Analisis gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya. Dalam analisa gender ini juga dilakukan proses identifikasi masalah terutama mengenai isu gender yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi gender sebagaimana adanya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahun melakukan analisa gender untuk menyusun Perencanaan Responsif Gender yang diharapkan dapat terjadi sinergi dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya. Dalam melakukan analisis gender Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan metode alur kerja *Gender Analysis Pathway* (GAP). Hasil analisis gender tersebut dituangkan dalam penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS) yaitu dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan atau suatu anggaran telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Hasil analisis gender yang terdapat dalam GAP dan GBS menjadi dasar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa isu gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih umum pada

kesenjangan kesempatan penerima manfaat antara pegawai laki-laki dan perempuan, namun tidak terlalu signifikan. Hal tersebut karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan kegiatan selalu melibatkan peserta dari Perangkat Daerah lainnya, dimana penentuan peserta berasal dari usulan masing-masing Perangkat Daerah yang lebih dominan mengajukan peserta perempuan daripada laki-laki seperti pada pelaksanaan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum serta sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah 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. Dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kualitas pegawai dengan indikator kinerja indeks kualitas pegawai. Target dari indikator ini untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 79.20%, 79.64%, 80.24%, 81.03%, dan 81.73%. Untuk tahun 2021 tidak ditetapkan target kinerja karena tahun 2021 merupakan tahun peralihan dari RPJMD Kota Surabaya Tahun 2016-2021 dan RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026.

Tercapainya tujuan ini diindikasikan dengan adanya peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, ketrampilan, pengetahuan, kinerja, sikap dan perilaku yang baik. Selain itu juga terbentuknya pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang disiplin, integritas, mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan berorientasi pada prestasi kerja. Selain itu dengan adanya sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan disertai dengan pengisian dokumen analisis jabatan, analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai, penataan ASN sesuai kebutuhan dan formasi dapat tercapai dengan baik.

Tujuan ini merupakan bentuk keselarasan dengan tujuan dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu "Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas", dimana dengan meningkatnya kualitas ASN maka profesionalitas ASN juga akan meningkat. Dalam rangka mewujudkan profesionalitas ASN, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen ASN. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (ASN) yang berintegritas dan profesional.

Sasaran Perangkat Daerah merupakan hasil yang diharapkan dari implementasi satu/beberapa program yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam periode

Renstra 2021-2026 ke depan. Dalam merumuskan sasaran, selain memperhatikan program-program yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan yang tertuang pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026, sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun juga dengan 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 mendukung tercapainya tujuan “Meningkatkan Kualitas Pegawai”, sasaran yang dirumuskan ada 3 (tiga) 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 untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 88.7, 89, 89.3, 89.7 dan 90. Untuk pemenuhan target indikator ini maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus meningkatkan seluruh komponen nilai SAKIP yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.
2. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya. Sasaran ini diukur dengan indikator persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya dengan target untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 91.32%, 91.54%, 91.58%, 91.93% dan 92.07%. Untuk pemenuhan target indikator ini setiap pegawai dituntut untuk memenuhi persyaratan kinerja baik, disiplin, asesmen dan penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja.
3. Meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Sasaran ini diukur dengan indikator cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan target untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 76.38%, 77.14%, 78.28%, 79.52% dan 80.30%. Untuk pemenuhan target indikator ini setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sasaran ini merupakan bentuk keselarasan dengan beberapa sasaran dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu Meningkatnya kompetensi pegawai ASN Melalui penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Meningkatnya kinerja pegawai

ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Sasaran ini untuk melaksanakan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta indikator kinerja dan targetnya dapat dijelaskan pada Tabel 4.1 (T-C.25).

Tabel 4.1 (T-C.25)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan / Sasaran		Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Kualitas Pegawai		Indeks Kualitas Pegawai	79.20%	79.64%	80.24%	81.03%	81.73%
1.1		Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	88.7 Nilai	89 Nilai	89.3 Nilai	89.7 Nilai	90 Nilai
1.2		Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	91.32%	91.54%	91.58%	91.93%	92.07%
1.3		Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	76.38%	77.14%	78.28%	79.52%	80.30%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan unsur dalam perencanaan yang berisikan upaya strategis dan langkah-langkah konkrit dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026. Perumusan Strategi dan Arah Kebijakan dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif. Hal ini dimaksudkan agar strategi dan arah kebijakan dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi dalam menjalankan program perangkat daerah. Pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026 untuk mencapai tujuan pembangunan dalam mencapai misi ke-4 ditetapkan strategi Peningkatan Pengembangan Kualitas Tata Kelola Pemerintah, Reformasi Birokrasi dan Layanan Publik melalui pematapan sistem pendukung kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik berbasis digital.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor lingkungan strategis yang dihadapi, maka strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan guna mewujudkan tujuan melalui pencapaian sasaran yang telah ditetapkan adalah peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah serta peningkatan kinerja, kedisiplinan, asemen, pengetahuan dan ketrampilan pegawai serta penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja, dengan mengupayakan peningkatan kualitas ASN yang mempunyai kriteria disiplin, integritas, komitmen, berkinerja tinggi, kompeten serta berorientasi pada prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Untuk strategi ini, arah kebijakan yang bersesuaian dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :

- a. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dalam rangka pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian;
- b. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir mulai dari JPT sampai dengan jabatan pelaksana;
- c. Pengembangan karir dan *talent pool*;
- d. Penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan, kapasitas dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan analisa beban kerja serta hasil pemetaan pegawai;
- e. Pengembangan sistem informasi kepegawaian, integrasi sistem informasi database kepegawaian, validasi data kepegawaian secara berkala guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang terpadu;
- f. Penegakan peraturan disiplin dan kode etik;

- g. Penerapan sistem *reward and punishment*;
- h. Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan dalam Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat;
- i. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya;
- j. Evaluasi atas kompetensi pegawai secara berkelanjutan;

Tabel 5.1 (T-C.26)
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

VISI	:	Gotong Royong Menuju Kota Dunia Yang Maju, Humanis Dan Berkelanjutan			
MISI 7	:	Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik			
Tujuan		Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	
Meningkatkan kualitas pegawai		Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah	1	Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dalam rangka pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian
		Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Peningkatan kinerja, kedisiplinan, asemen, dan penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja dengan mengupayakan peningkatan kualitas ASN yang mempunyai kriteria disiplin, integritas, komitmen, berkinerja tinggi, kompeten serta berorientasi pada prestasi kerja	1	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir mulai dari JPT sampai dengan jabatan pelaksana
				2	Pengembangan karir dan <i>talent pool</i>
				3	Penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan, kapasitas dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan analisa beban kerja serta hasil pemetaan pegawai
				4	Pengembangan sistem informasi kepegawaian, integrasi sistem informasi database kepegawaian, validasi data kepegawaian secara berkala guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu
				5	Penegakan peraturan disiplin dan kode etik
				6	Penerapan sistem <i>reward and punishment</i>
		Meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan pegawai	Peningkatan kualitas pengetahuan dan ketrampilan pegawai dengan mengupayakan peningkatan kompetensi pegawai yang berorientasi pada prestasi kerja	1	Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan dalam Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat
				2	Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya
				3	Evaluasi atas kompetensi pegawai secara berkelanjutan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Program Perangkat Daerah merupakan program-program RPJMD Kota Surabaya yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yg berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, Program prioritas dan program rutin yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RPJMD Kota Surabaya tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota merupakan program rutin untuk mendukung kinerja Perangkat Daerah dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan Perangkat Daerah. Program ini diukur menggunakan indikator kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 adalah sama yaitu 100%. Untuk mendukung pencapaian indikator program ini dilaksanakan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

- a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 adalah sama yaitu 100%. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Administrasi Umum Perangkat Daerah, kegiatan ini diukur dengan indikator persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 adalah sama yaitu 100%. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh pegawai (ASN dan

Non ASN) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 adalah sama yaitu 100%. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta seluruh pegawai (ASN dan Non ASN) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah adalah program prioritas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu :

- a. Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada perangkat daerah

Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 adalah 100% dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selalu menjaga pemerataan pegawai. Untuk mendukung pencapaian indikator program ini dilaksanakan 1 (satu) kegiatan yaitu :

- a) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, kegiatan ini diukur dengan indikator terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 90%, 91%, 92%, 93% dan 94%. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dan masyarakat.
- b) Mutasi dan Promosi ASN, kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 yaitu 8555 berkas. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

- b. Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik

Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 91%, 92%, 93%, 94% dan 95%.

- c. Persentase pegawai yang disiplin

Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 96.21%, 96.50%, 96.74%, 96.80%, dan 96.99%.

d. Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen

Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 29.64%, 30.77%, 32.43%, 35.25%, dan 37.94%.

Untuk mendukung pencapaian indikator program b, c dan d ini dilaksanakan 1 (satu) kegiatan yaitu :

- a) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, kegiatan ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur dengan target yang ditetapkan tahun 2022-2026 yaitu 2 jenis, Jumlah Jenis intervensi Disiplin dengan target yang ditetapkan tahun 2022-2026 yaitu 5 jenis dan Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai dengan target yang ditetapkan tahun 2022-2026 yaitu 1 jenis. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah program prioritas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diukur dengan indikator Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/*e-learning*. Target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut yaitu 94%, 94.5%, 95%, 95.5% dan 96%. Untuk mendukung pencapaian indikator program ini dilaksanakan 2 (dua) kegiatan yaitu:

- a. Pengembangan kompetensi teknis, kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut adalah 1770 orang, 2232 orang, 2232 orang, 2232 orang, dan 2232 orang. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah orang yang mendapatkan sertifikasi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional dan target yang ditetapkan untuk tahun 2022-2026 berturut-turut adalah 630 orang, 168 orang, 168 orang, 168 orang dan 168 orang.. Kelompok sasaran pada kegiatan ini adalah seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;

Penjelasan terkait Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, target dan Pendanaan Indikatif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya periode Renstra 2021-2026 secara rinci disajikan pada Tabel 6.1 (T-C.27).

Tabel 6.1 (T-C.27)
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Surabaya

Tujuan / Sasaran		Ko de	Program dan Kegiatan		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaia n Tahun Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										PD Penanggu ng Jawab	Lo ka si		
							2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Akhir	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
Meningkatkan Kualitas Pegawai					Indeks Kualitas Pegawai	76.69 %	79.20 %	29,710,780,087	79.64 %	31,027,399,354	80.24 %	32,563,601,567	81.03 %	34,457,164,117	81.73 %	35,842,684,963	81.73 %	35,842,684,963	BKPSDM	
	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggara an pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembanga n Sumber Daya Manusia				Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembanga n Sumber Daya Manusia	86.96 Nilai	88.7 Nilai	16,678,066,476	89 Nilai	17,540,697,965	89.3 Nilai	17,792,608,937	89.7 Nilai	18,313,644,246	90 Nilai	19,003,190,108	90 Nilai	19,003,190,108	BKPSDM	
		5.03. 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KO TA	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariata n	88.87 %	89 %	16,678,066,476	89 %	17,540,697,965	89 %	17,792,608,937	89 %	18,313,644,246	89 %	19,003,190,108	89 %	19,003,190,108	BKPSDM		
		5.03. 01.2. 02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	100 %	15,104,971,006	100 %	15,482,595,281	100 %	15,869,660,163	100 %	16,266,401,667	100 %	16,673,061,709	100 %	16,673,061,709	BKPSDM		

Tujuan / Sasaran		Ko de	Program dan Kegiatan		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaia n Tahun Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												PD Penanggu ng Jawab	Lo ka si
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Akhir			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		5.03. 01.2. 06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	100 %	1,065,636,039	100 %	1,346,594,413	100 %	1,299,621,937	100 %	1,367,639,084	100 %	1,624,598,869	100 %	1,624,598,869	BKPSDM	
		5.03. 01.2. 08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintaha n Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	100 %	507,459,431	100 %	711,508,271	100 %	623,326,837	100 %	679,603,495	100 %	705,529,530	100 %	705,529,530	BKPSDM	
	Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya				Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	95.69 %	91.32 %	6,271,703,497	91.54 %	6,538,309,898	91.58 %	6,662,588,396	91.93 %	7,007,237,091	92.07 %	7304387868	92.07 %	7,304,387,868	BKPSDM	
		5.03. 02		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	98,6 %	100 %	6,271,703,497	100 %	6,538,309,898	100 %	6,662,588,396	100 %	7,007,237,091	100 %	7,304,387,868	100 %	7,304,387,868	BKPSDM	
					Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	96.89 %	91 %		92 %		93 %		94 %		95 %		95 %		BKPSDM	
					Persentase pegawai yang disiplin	97.63 %	96.21 %		96.50 %		96.74 %		96.80 %		96.99 %		96.99 %		BKPSDM	

Tujuan / Sasaran		Ko de	Program dan Kegiatan		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaia n Tahun Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												PD Penanggu ng Jawab	Lo ka si
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Akhir			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
					Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	20.04 %	29.64 %		30.77 %		32.43 %		35.25 %		37.94 %		37.94 %		BKPSDM	
		5.03.02.2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	89 %	90 %	2,442,685,829	91 %	2,563,043,088	92 %	2,636,992,589	93 %	2,731,161,199	94 %	2,823,680,454	94 %	2,823,680,454	BKPSDM	
		5.03.02.2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8856 berkas	8555 berkas	1,648,210,651	8555 berkas	1,714,446,784	8555 berkas	1,759,333,953	8555 berkas	1,857,675,179	8555 berkas	1,935,059,689	8555 berkas	1,935,059,689	BKPSDM	
		5.03.02.2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2 jenis	2,180,807,017	2 jenis	2,260,820,026	2 jenis	2,266,261,854	2 jenis	2,418,400,713	2 jenis	2,545,647,725	2 jenis	2,545,647,725	BKPSDM	
					Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis	1 jenis		1 jenis		1 jenis		1 jenis		1 jenis		1 jenis		BKPSDM	
					Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis	5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		5 jenis		BKPSDM	

Tujuan / Sasaran		Ko de	Program dan Kegiatan		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian Tahun Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												PD Penanggung Jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Akhir			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
	Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai				Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	68.90 %	76.38 %	6,761,010,114	77.14 %	6,948,391,491	78.28 %	8,108,404,234	79.52 %	9,136,282,780	80.30 %	9,535,106,987	80.30 %	9,535,106,987	BKPSDM	
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan /e- learning	85.46 %	94 %	6,761,010,114	94.5 %	6,948,391,491	95 %	8,108,404,234	95.5 %	9,136,282,780	96 %	9,535,106,987	96 %	9,535,106,987	BKPSDM	
		5.04.02.2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	445 orang	1770 orang	1,485,615,173	2232 orang	1,556,443,280	2232 orang	1,618,755,270	2232 orang	1,846,676,067	2232 orang	2,027,792,776	2232 orang	2,027,792,776	BKPSDM	
		5.04.02.2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	133 orang	630 orang	5,275,394,941	168 orang	5,391,948,211	168 orang	6,489,648,964	168 orang	7,289,606,713	168 orang	7,507,314,211	168 orang	7,507,314,211	BKPSDM	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja penyelenggaraan bidang urusan mengemukakan indikator kinerja PD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai PD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pada misi ke-empat Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah pada RPJMD. Tujuan dalam RPJMD serta indikatornya merupakan tujuan skala kota yang dijadikan salah satu acuan dalam merumuskan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sasaran PD dalam Renstra adalah jembatan yang menghubungkan antara tujuan PD dengan program PD yang merupakan turunan dari program kota. Pada Tabel 7.1 (T-C.28) mengemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam periode Renstra Tahun 2021-2026.

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026, yaitu Meningkatkan Kualitas Pegawai dengan indikator tujuan Indeks Kualitas Pegawai. Indeks Kualitas Pegawai diukur dengan menggunakan beberapa faktor yaitu pegawai yang memiliki kinerja minimal baik, pegawai yang disiplin, pegawai yang telah asesmen, pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya serta pegawai aktif yang penempatannya sesuai ABK PD. Sasaran yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya tujuan ini ada 3 (tiga) yaitu :

1. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya, sasaran ini diukur dengan indikator persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya dengan target untuk tahun 2022-2026 berturut-turut adalah 91.32%, 91.54%, 91.58%, 91.93% dan 92.07%.
2. 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 untuk tahun 2022-2026 berturut-turut adalah 88.7, 89, 89.3, 89.7 dan 90.
3. Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai, sasaran ini diukur dengan indikator Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan target untuk tahun 2022-2026 berturut-turut adalah 76.38%, 77.14%, 78.28%, 79.52%, dan 80.30%.

Tabel 7.1 (T-C.28)
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2021-2026

No	Indikator	Kondisi Awal	Target					Kondisi Akhir
		t0	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Tujuan Indeks Kualitas Pegawai	76.69%	79.20%	79.64%	80.24%	81.03%	81.73%	81.73%
2	Sasaran Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	95.69%	91.32%	91.54%	91.58%	91.93%	92.07%	92.07%
3	Sasaran Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86.96 Nilai	88.7 Nilai	89 Nilai	89.3 Nilai	89.7 Nilai	90 Nilai	90 Nilai
4	Sasaran Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	68.9%	76.38%	77.14%	78.28%	79.52%	80.30%	80.30%

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi sehingga diharapkan dapat tercapai secara sinergi dalam pelaksanaannya, terutama dalam mendukung sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Untuk itu, terkait dengan hal tersebut perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaannya. Berikut merupakan kaidah-kaidah pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026:

1. Dalam Renstra Tahun 2021-2026 telah ditetapkan rumusan Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan.
2. Renstra Tahun 2021-2026 harus dijadikan pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk setiap tahunnya dengan tetap mengacu pada Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kota Surabaya.
3. Dalam mendukung penyiapan Rancangan APBD Kota Surabaya, keberadaan Renja harus dijadikan pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.
4. Hasil pelaksanaan tahunan Renstra Tahun 2021-2026 yang tercermin dari Renja, dipertanggungjawabkan secara sistematis dan melembaga dengan menggunakan format pelaporan sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku.

Surabaya, 2021
KEPALA BADAN,

Mia Santi Dewi, SH., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 196901261994032003



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**