



# **DOKUMEN PENILAIAN RESIKO**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA  
2023**

## KATA PENGANTAR

Dokumen Penilaian Risiko ini merupakan laporan hasil pelaksanaan penilaian risiko di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penilaian risiko merupakan salah satu tahapan strategis dalam implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), khususnya Bagian Ketiga pasal 13 ayat (1), disebutkan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko.

Dengan telah disusunnya Dokumen Penilaian Risiko ini, maka dapat dilihat gambaran risiko/ketidakpastian yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dalam mencapai tujuan/sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, sehingga dapat diambil langkah-langkah pencegahan ataupun pengelolaannya melalui mekanisme manajemen risiko.

Besar harapan kami, selain berguna bagi pihak internal, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, pelaksanaan penilaian risiko yang dilaksanakan bersama-sama oleh seluruh OPD pada Pemerintah Kota Surabaya ini dapat turut berperan dalam upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik.

Demikian, semoga bermanfaat dan diucapkan terima kasih.

Surabaya, 17 November 2022



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

## DAFTAR ISI

COVER .....	1
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	3
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	5
B. Dasar Hukum .....	7
C. Tujuan .....	8
D. Ruang Lingkup.....	8
E. Metodologi .....	8
F. Sistematika pelaporan .....	9
<b>BAB II      GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
A. Organisasi.....	10
B. Tujuan dan Sasaran .....	17
C. Program dan Kegiatan.....	18
<b>BAB III      HASIL PENILAIAN RISIKO</b>	
A. Kerangka Pengukuran Kemungkinan dan Dampak .....	20
B. Daftar Risiko .....	21
C. Peta Risiko.....	27
<b>BAB IV      PENUTUP .....</b>	<b>28</b>
<b>DAFTAR DOKUMEN PENDUKUNG</b>	
1. Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko .....	30
2. Skala Dampak Terjadinya Risiko.....	30
3. Daftar Tujuan Kegiatan Tahun Anggaran 2022 .....	31

4. Identifikasi Risiko .....	32
5. Analisis Risiko.....	36
6. Matriks Risiko .....	40
7. Identifikasi Celah Pengendalian;dan .....	40
8. Rencana Tindak Perbaikan Kegiatan Pengendalian .....	44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dalam rangka mendukung gerakan reformasi birokrasi, Pemerintah Kota Surabaya telah menyikapinya dengan berbagai kebijakan untuk mendorong terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai langkah pertama yang telah dilakukan dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 adalah menerbitkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 51 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Sebagaimana diketahui, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi yang membentuk unsur lingkungan pengendalian yang baik, yang didukung oleh komitmen bersama serta kepemimpinan yang kondusif untuk mencapai sasaran dan tujuan instansi pemerintah.

Unsur berikutnya dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yaitu penilaian risiko, dimulai dengan melihat kesesuaian antara tujuan kegiatan yang dilaksanakan instansi pemerintah dengan tujuan sasaran, serta kesesuaian dengan tujuan strategis yang ditetapkan pemerintah. Setelah penetapan tujuan, instansi pemerintah melakukan identifikasi atas risiko intern dan ekstern yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, menganalisisnya untuk mendapatkan risiko yang memiliki kemungkinan (probability) kejadian dan dampak yang sangat tinggi sampai dengan risiko yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis risiko, selanjutnya dilakukan respon atas risiko dengan membangun kegiatan pengendalian yang tepat. Kegiatan pengendalian dibangun dengan maksud untuk memastikan bahwa respon risiko yang dilakukan instansi pemerintah sudah efektif. Seluruh penyelenggaraan unsur SPIP tersebut haruslah dilaporkan dan dikomunikasikan serta dilakukan pemantauan secara terus-menerus guna perbaikan yang berkesinambungan.

Risiko mengacu pada ketidakpastian (*uncertainty*). Ketidakpastian diartikan sebagai kurangnya pengetahuan dalam menjelaskan sesuatu atau hasilnya di masa depan, dengan banyak kemungkinan hasil, sementara risiko adalah ketidakpastian yang kemungkinan hasilnya akan berakibat tidak diinginkan atau mendatangkan kerugian yang signifikan. Meskipun berkonotasi negatif, risiko bukan merupakan sesuatu yang harus dihindari melainkan harus dikelola melalui suatu mekanisme yang dinamakan pengelolaan (manajemen) risiko.

Dasar pemikiran pengelolaan risiko adalah bahwa setiap entitas, baik yang berbentuk korporasi yang berorientasi laba maupun organisasi masyarakat yang berorientasi nirlaba, serta sektor publik (badan pemerintah, instansi pemerintah) yang berorientasi kepentingan publik dibentuk dan dikelola untuk memberikan atau menghasilkan nilai bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), khususnya Bagian Ketiga pasal 13 ayat (1), disebutkan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Dalam PP Nomor 60 Tahun 2008, pasal 13, disebutkan bahwa penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Lebih lanjut, dalam PP tersebut disebutkan bahwa penilaian risiko terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko.

Ruang lingkup identifikasi risiko mencakup langkah-langkah yang harus ditempuh dalam pelaksanaan identifikasi risiko pada sektor publik yang terdiri atas identifikasi risiko potensial, baik risiko yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal instansi pemerintah. Namun, dalam identifikasi risiko perlu dilakukan penetapan konteks terlebih dahulu yang terkait dengan

penetapan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 pasal 13 ayat (3), yang menyebutkan bahwa dalam rangka penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat 2.1 Identifikasi Risiko 5 (1), pimpinan instansi pemerintah menetapkan (a) tujuan instansi pemerintah; dan (b) tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

## **B. Dasar Hukum**

Implementasi SPIP Pemerintah Kota Surabaya berlandasan kepada beberapa aturan, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Kota Surabaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679) ;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tatacara Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah;
7. Peraturan Walikota Kota Surabaya Nomor 51 Tahun 2010 tentang

Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

8. Rencana Strategis Kota Surabaya 2021 – 2026.

### **C. Tujuan**

Tujuan penyusunan Dokumen penilaian risiko pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Pembangunan infrastruktur penyelenggaraan SPIP khususnya unsur ke dua yaitu unsur penilaian risiko pada tingkat instansi dan kegiatan.
2. Untuk mendapatkan register dan peta risiko pada tingkat tujuan instansi dan kegiatan.
3. Sebagai bahan evaluasi pengendalian intern dalam implementasi SPIP.

### **D. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup kegiatan penilaian risiko pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya meliputi sekretariat dan seluruh Bidang terdiri dari:

1. Sekretariat;  
Subbagian Keuangan;
2. Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian;
3. Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai; dan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

### **E. Metodologi**

Metodologi yang digunakan dalam penilaian risiko pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya baik pada tahap identifikasi risiko dan analisis risiko adalah kualitatif, sedangkan teknik yang digunakan adalah brainstorming yang melibatkan seluruh bagian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Kota Surabaya.

## **F. Sistematika Pelaporan**

Dokumen penilaian risiko Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya ini disusun dalam struktur bab sebagai berikut :

### **Bab I     Pendahuluan**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, dasar hukum, tujuan, ruang lingkup, metodologi dan sistematika pelaporan dalam melaksanakan penilaian risiko di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

### **Bab II    Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam bab ini diberikan gambaran singkat mengenai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dari segi organisasi (struktur organisasi dan uraian tugas), visi, misi, tujuan dan sasaran, tugas pokok dan fungsi, serta program dan kegiatan utama (*core business process*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

### **Bab III   Hasil Penilaian Risiko**

### **Bab IV    Penutup** Bab ini menguraikan secara singkat simpulan umum dari hasil penilaian risiko yang telah dilaksanakan.

**BAB II**  
**GAMBARAN UMUM**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA KOTA SURABAYA**

**A. Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah 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. 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.

Berdasarkan Struktur Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

- a. Badan
- b. Sekretariat, membawahi
  - Subbagian Keuangan
- c. Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian
- d. Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai
- f. UPTB
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

#### **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 Bidangnya;
- 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**

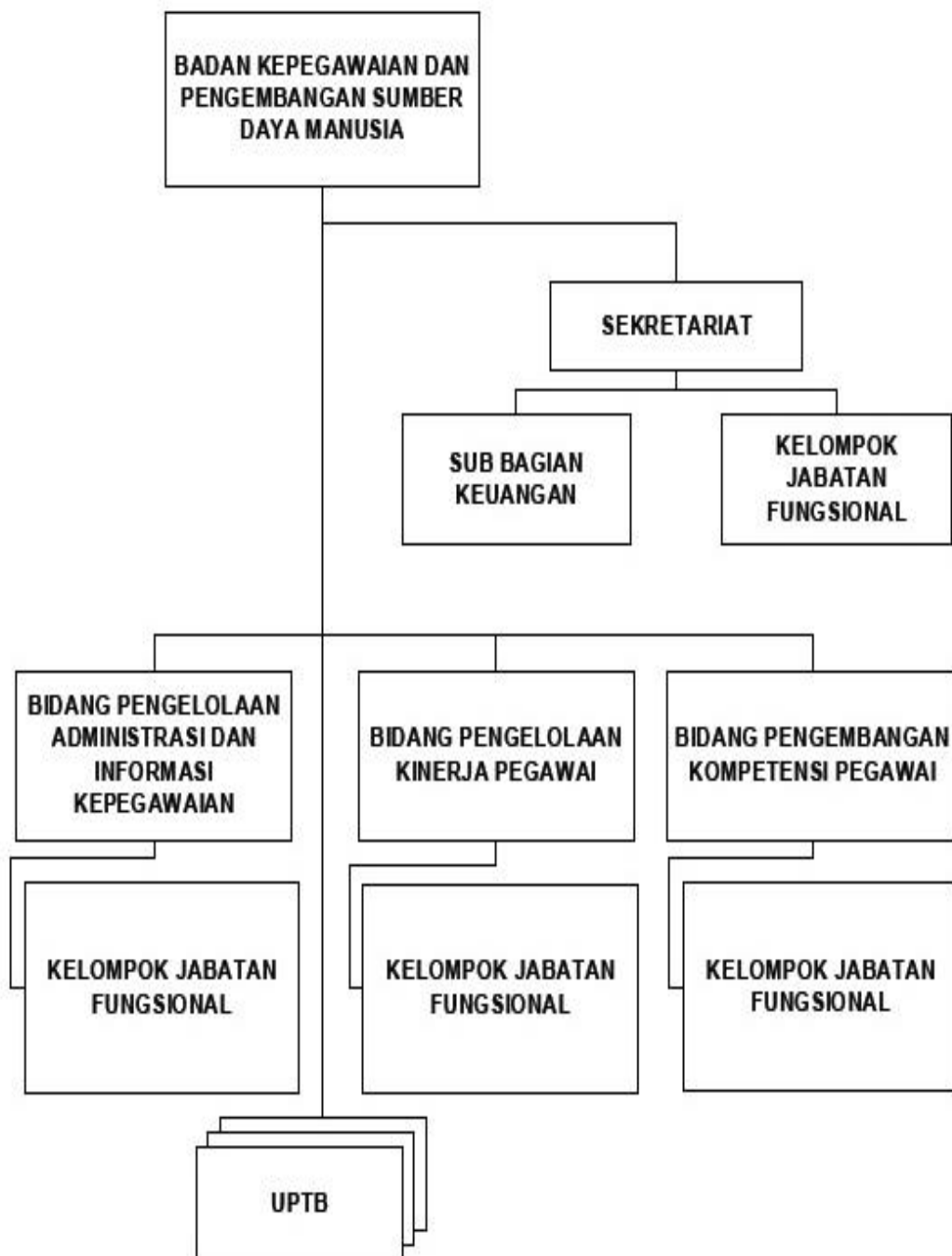
Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengembangan kompetensi pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan 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.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya berdasarkan Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dapat digambarkan dalam bagan dibawah ini sebagai berikut :





## B. Tujuan dan Sasaran

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya tetap mendukung dan berpedoman pada visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih 2021-2026 dan berkontribusi secara lebih spesifik untuk memenuhi Misi ke-4 yakni “Memantabkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”.

### 1. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan – pernyataan tentang hal – hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Tujuan menggambarkan hasil-hasil yang ingin dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun ke depan dan ditetapkan dengan berpedoman pada isu-isu strategis. Tujuan harus konsisten dengan tugas dan fungsinya serta searah dengan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka merealisasikan misi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah menetapkan Tujuan dalam Rencana Strategis 5 (lima) tahun kedepan adalah **MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI**.

### 2. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, dapat dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Dalam perumusan sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah atau kelompok sasaran yang dilayani, serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya merumuskan sasaran yang hendak dicapai, yaitu :

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

2. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya;
3. Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai.

### **C. Program dan Kegiatan**

#### **1. Program**

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, maka ditentukan rencana program yang berfungsi sebagai pedoman kerja operasional dalam proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program kerja tidak terlepas dari kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun program yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah sebagai berikut :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Program Kepegawaian Daerah;
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **2. Kegiatan**

Kegiatan merupakan penjabaran dari kebijakan sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah. Kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah :

1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - a. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
4. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  - a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
  - b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

- c. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
- 5. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
  - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
  - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
  - c. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
- 6. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - a. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - b. Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - c. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
- 7. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
  - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat
- 8. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
  - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

### BAB III

#### HASIL PENILAIAN RISIKO

##### A. Kerangka Pengukuran Kemungkinan dan Dampak

Dalam melaksanakan penilaian risiko Pemerintah Kota Surabaya telah memiliki panduan untuk pelaksanaannya dengan ditetapkan kebijakan melalui Peraturan Walikota Surabaya Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penilaian Risiko Pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang mana telah menetapkan skala kemungkinan terjadinya risiko dan skala dampak terjadinya risiko seperti pada tabel berikut :

##### 1. Skala kemungkinan terjadinya risiko

No	Kriteria Kemungkinan Terjadi	Definisi Kriteria Kemungkinan	Skala Nilai
1	Jarang Sekali	Kecil kemungkinan tetapi tidak diabaikan	1
		Probabilitas rendah, tetapi lebih besar dari pada nol	
		Mungkin terjadi sekali dalam 3 tahun	
2	Jarang	Probabilitas kurang dari pada 50%, tetapi masih cukup tinggi	2
		Mungkin terjadi sekali dalam 2 tahun	
3	Sering	Mungkin tidak terjadi atau peluang 50/50	3
		Mungkin terjadi kira-kira sekali dalam setahun	
4	Sangat Sering	Kemungkinan terjadi > 50%	4
		Dapat terjadi beberapa kali dalam setahun	

## 2. Kerangka dampak

No	Kriteria Dampak	Definisi Kriteria Dampak	Skala Nilai
1	Rendah Sekali	Mengganggu pencapaian tujuan kegiatan/ organisasi meskipun tidak signifikan	1
2	Rendah	Mengganggu pencapaian tujuan kegiatan/ organisasi secara cukup signifikan	2
3	Tinggi	Sebagian tujuan kegiatan/organisasi gagal dilaksanakan	3
4	Tinggi Sekali	Sebagian besar tujuan kegiatan/ organisasi gagal dilaksanakan	4

Kriteria pengukuran merupakan ukuran keberhasilan dan biasanya disebut indikator kinerja kunci. Kriteria keberhasilan merupakan suatu ikhtisar tujuan jangka panjang instansi yang digunakan sebagai dasar mengukur pencapaian tujuan instansi dan dampaknya. Dengan menggabungkan kriteria keberhasilan dan skala dampak maka akan diketahui tingkat dampak risiko yang mungkin terjadi.

Kriteria keberhasilan atau indikator kinerja kunci dapat dinyatakan dengan sejumlah kriteria yang lebih kecil yang meliputi semua aspek keberhasilan sehingga tidak ada dampak yang tidak signifikan akan terlewatkan. Kriteria keberhasilan dapat berupa masalah keuangan atau ekonomi, keluaran (barang dan jasa), ketaatan pada etika atau peraturan, citra dan hubungan kepada masyarakat.

### B. Daftar Risiko

Penyusunan daftar risiko dan peta risiko dilakukan terhadap kegiatan pokok di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, dalam hal ini terdapat 3 (tiga) sasaran dan 5 (lima) kegiatan yang disusun daftar risikonya yang meliputi, antara lain :

1. Sasaran

- a. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya
- c. Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai

2. Kegiatan

- a. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- b. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- c. Mutasi dan Promosi ASN
- d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- e. Pengembangan Kompetensi Teknis
- f. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Dari hasil identifikasi risiko pada level sasaran dan level kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dapat dirinci sebagai berikut ini :

**Tabel identifikasi risiko**

<b>Level Perencanaan</b>	<b>Uraian</b>	<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Pernyataan Risiko</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Sasaran	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Untuk menjalankan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah
	Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Untuk pemenuhan yang berkualitas dan berkinerja baik di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik
	Meningkatnya Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai	Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan	Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik
Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah	ketersediaan barang dan jasa perkantoran 100%	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran
			Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat
Kegiatan	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN
	Mutasi dan Promosi ASN	Menempatkan pegawai pada posisi/jabatan sesuai dengan kompetensi dan Kebutuhan organisasi	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik
			Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia
			Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike
			Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Aalisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang optimal

Level Perencanaan	Uraian	Sasaran Kegiatan	Pernyataan Risiko
1	2	3	4
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terwujudnya peningkatan kinerja dan disiplin aparatur	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif
			Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif
			Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin
Kegiatan	Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatkan kompetensi ASN baik secara teknis, manajerial maupun fungsional sesuai Analisa kebutuhan diklat masing-masing pegawai	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus
			Kondisi kesehatan peserta

Dari hasil identifikasi tersebut diatas dapat dianalisa dan dilakukan penilaian risiko menggunakan skala kemungkinan dan skala dampak dengan hasil sebagai berikut :

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

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	Target kinerja tidak tercapai	1	1	1



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

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Peningkatan potensi pegawai tidak tepat sasaran	2	2	4

3. Sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai tidak tepat sasaran	2	2	4

4. Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	Terjadi kegagalan pelaksanaan kegiatan	1	1	1
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	Terjadinya perbedaan antara data fisik dan data laporan persediaan	1	1	1

5. Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Jumlah ASN yang tidak sesuai kebutuhan	1	1	1

6. Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Mengganggu kelancaran pelaksanaan Tupoksi	2	2	4
2	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya	3	2	6
4	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	Mengganggu kelancaran fungsi OPD dalam pelaksanaan Tupoksi	2	2	4
5	Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Analisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang optimal	Kinerja Instansi dan Pelayanan terganggu	2	2	4

7. Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	Hasil penilaian tidak dapat digunakan sebagai dasar penempatan dan promosi pegawai	2	2	4
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif	Tidak ada penempatan disiplin pegawai	3	2	6
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin	Tidak ada efek jera bagi pegawai atas pelanggaran yang dilakukan	3	2	6

8. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

No	Pernyataan Risiko	Dampak	Skor		
			Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5	6 (4x5)
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	2	2	4
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	2	2	4
3	Kondisi kesehatan peserta	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	2	2	6

### C. Peta Risiko

Dari hasil penilaian risiko yang telah dilakukan dapat digambarkan dalam peta risiko sebagai berikut:

Peta Risiko Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Tahun 2022

Kemungkinan	4 Sangat Sering				
	3 Sering		2		
	2 Jarang		9		
	1 Sangat Jarang	4			
		1 Rendah Sekali	2 Rendah	3 Tinggi	4 Tinggi Sekali
		Dampak			

Pada tabel pemetaan risiko diatas terlihat bahwa terdapat 0 risiko berada pada tingkat kemungkinan keterjadiannya sangat sering dengan dampak tinggi sekali, 2 risiko berada pada tingkat kemungkinan sering terjadi dengan dampak rendah, 9 risiko berada pada tingkat kemungkinan jarang terjadi dengan dampak rendah, 4 risiko pada tingkat kemungkinan sangat jarang terjadi dengan dampak rendah sekali.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Penilaian risiko di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah mencakup kegiatan utama. Penyusunan Register Risiko merupakan kegiatan dari Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang diawali dengan penetapan tujuan dari kegiatan yang dibarengi dengan penentuan peta risikonya, sehingga disusun dalam bentuk Dokumen Penilaian Risiko.

Pihak-pihak yang melakukan penilaian risiko pada tataran kegiatannya telah menetapkan register risiko yang terdiri dari pernyataan risiko sebanyak 13 item. Selanjutnya terhadap risiko tersebut disusun dalam bentuk analisis tentang kemungkinan pengaruh dan dampak atas risiko yang akan terjadi di level sasaran dan level kegiatan.

Dokumen Penilaian Risiko ini merupakan laporan hasil pelaksanaan penilaian risiko di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), khususnya Bagian Ketiga pasal 13 ayat (1), disebutkan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko dan Penilaian risiko merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah dan sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penilaian Risiko Pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Maksudnya, bahwa fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi yang membentuk unsur lingkungan pengendalian yang baik, yang didukung oleh komitmen bersama serta kepemimpinan yang kondusif untuk mencapai sasaran dan tujuan instansi pemerintah.

Demikian Dokumen Penilaian Risiko Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Tahun 2023 kami susun dan dapat dipedomani seluruh pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Surabaya, 17 November 2022



R RACHMAD BASARI SE,MM  
Pembina Tk I  
196903231996021001

DAFTAR DOKUMEN PENDUKUNG

1. Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko

No	Kriteria Kemungkinan Terjadi	Definisi Kriteria Kemungkinan	Skala Nilai
1	Jarang Sekali	Kecil kemungkinan tetapi tidak diabaikan	1
		Probabilitas rendah, tetapi lebih besar dari pada nol	
		Mungkin terjadi sekali dalam 3 tahun	
2	Jarang	Probabilitas kurang dari pada 50%, tetapi masih cukup tinggi	2
		Mungkin terjadi sekali dalam 2 tahun	
3	Sering	Mungkin tidak terjadi atau peluang 50/50	3
		Mungkin terjadi kira-kira sekali dalam setahun	
4	Sangat Sering	Kemungkinan terjadi > 50%	4
		Dapat terjadi beberapa kali dalam setahun	

2. Skala Dampak Terjadinya Risiko

No	Kriteria Dampak	Definisi Kriteria Dampak	Skala Nilai
1	Rendah Sekali	Mengganggu pencapaian tujuan kegiatan/organisasi meskipun tidak signifikan	1
2	Rendah	Mengganggu pencapaian tujuan kegiatan/organisasi secara cukup signifikan	2
3	Tinggi	Sebagian tujuan kegiatan/organisasi gagal dilaksanakan	3
4	Tinggi Sekali	Sebagian besar tujuan kegiatan/organisasi gagal dilaksanakan	4

## Daftar Tujuan Kegiatan Tahun Anggaran 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya

No	Tujuan PD	Sasaran PD	Kegiatan Yang Mendukung Capaian Sasaran PD	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan Kualitas Pegawai	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Administrasi Umum Perangkat Daerah	ketersediaan barang dan jasa perkantoran 100%
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya
		Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Mutasi dan Promosi ASN	Menempatkan pegawai pada posisi/jabatan sesuai dengan kompetensi dan Kebutuhan organisasi
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terwujudnya peningkatan kinerja dan disiplin aparatur
		Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatkan kompetensi ASN baik secara teknis, manajerial maupun fungsional sesuai Analisa kebutuhan diklat masing-masing pegawai
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	

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

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Gotong Royong Menuju Surabaya Kota Dunia yang Maju, Humanis dan Berkelanjutan	Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik	Terselenggaranya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif dan inovatif	Meningkatkan Kualitas Pegawai	Indeks Kualitas Pegawai	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Untuk menjalankan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan AS+N	Pemenuhan Hak PNS berdasarkan beban kerja dan Kondisi Kerja dengan mempertimbangkan besaran bobot jabatan masing-masing Pegawai Negeri Sipil Daerah
											Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	Tujuan dilaksanakannya kegiatan ini untuk memenuhi kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor perangkat daerah guna menunjang pelaksanaan



No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
													kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
											Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	Tujuan dilaksanakannya kegiatan ini untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayanan umum kantor perangkat daerah guna menunjang pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Meningkatnya cakupan pegawai yang	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan	Untuk pemenuhan yang berkualitas	Program Kepegawaian Daerah	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK	Pengadaan, Pemberhentian dan	Terpenuhinya kebutuhan ASN	Memenuhi kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
						memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	n kualitasnya	dan berkinerja baik di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya		pada Perangkat Daerah	Informasi Kepegawaian ASN	Pemerintah Kota Surabaya	lingkungan Pemkot Surabaya
											Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	Terpenuhinya kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta terlaksananya penataan administrasi kepegawaian
										Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	Penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
													pada sistem prestasi kerja
										Persentase pegawai yang disiplin		Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1. Memberikan informasi kompetensi dan potensi yang dimiliki oleh setiap ASN; 2. Sebagai bahas pengembangan kompetensi ASN, dimana hasil assessment pegawai menjadi salah satu acuan tindak lanjut pengembangan kompetensi baik melalui Diklat, Seminar, Kursus, Pertukaran ASN/Magang ke Luar Negeri, serta

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
													peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Bea Siswa S2/S3)
										Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen		Jumlah Jenis intervensi Disiplin	a. Menjaga ASN agar menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN dan menjalankan kewajiban sebagai ASN berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
													Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara b. Menegaskan kewajiban atasan langsung untuk melakukan pembinaan kepada bawahan c. Menjaga agar ASN tetap fokus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat
						Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Memberikan fasilitas peningkatan kompetensi dan profesionalis

No	Visi Kota	Misi Kota	Sasaran Kota	Tujuan Perangkat Daerah		Sasaran Perangkat Daerah			Program Perangkat Daerah		Kegiatan Utama Perangkat Daerah		
				Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Sasaran	Nomenklatur	Indikator	Nomenklatur	Indikator	Tujuan Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
								n dan ketrampilan		learning			me semua pegawai melalui diklat berbasis Teknologi Informatika Komputer (TIK)
											Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatkan kompetensi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya

3. Identifikasi Resiko

Daftar Risiko

Pemerintah Kota Surabaya  
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia

Nama Sasaran : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	Pencapaian pemenuhan komponen penilaian SAKIP kurang maksimal	Nilai SAKIP rendah	✓	

Nama Sasaran : Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Data tidak akurat	Peningkatan potensi pegawai tidak tepat sasaran	✓	

Nama Sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Data tidak akurat	Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai tidak tepat sasaran	✓	

Nama Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	Adanya kegiatan tambahan yang bersifat dadakan	Terjadi kegagalan pelaksanaan kegiatan	✓	
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	Kurang komunikasi penggunaan barang pakai habis di bidang	Terjadinya perbedaan antara data fisik dan data laporan persediaan	✓	

Nama Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi  
Kepegawaian ASN

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Monatorium	Jumlah ASN yang tidak sesuai kebutuhan		✓

Nama Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Belum adanya talent Mapping	Mengganggu kelancaran pelaksanaan Tupoksi	✓	
2	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	Kekurangan ASN karena pensiun, mutasi keluar dan meninggal dunia	Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya	✓	
3	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	Belum adanya talent Mapping	Mengganggu kelancaran fungsi OPD dalam pelaksanaan Tupoksi	✓	
4	Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Analisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang optimal	Belum adanya talent Mapping	Kinerja Instansi dan Pelayanan terganggu	✓	

Nama Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	like/dislike dari pimpinan	Hasil penilaian tidak dapat digunakan sebagai dasar penempatan dan promosi pegawai	✓	
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif	Sosialisasi hanya diberikan kepada pejabat yang menangani kepegawaian	Tidak ada kasus disiplin pegawai	✓	
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin	like/dislike dari pimpinan	Tidak ada efek jera bagi pegawai atas pelanggaran yang dilakukan	✓	



Nama Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

No	Pernyataan Risiko	Penyebab	Dampak	Keterangan	
				Controllable	Uncontrol lable
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	Disposisi pimpinan tidak sesuai dengan AKD pegawai	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	✓	
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	Adanya anggapan berdasarkan pengalaman sebelumnya	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	✓	
3	Kondisi kesehatan peserta	Peserta tidak enak badan	Peserta tidak dapat mengikuti diklat dengan baik dan hasil diklat tidak maksimal	✓	

4. Analisis Resiko

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
sasaran	: Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	1	1	1
	Total			1
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
sasaran : Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya				
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	2	2	4
	Total			4
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai				
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	2	2	4
	Total			4
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Nama Kegiatan	: Administrasi Umum Perangkat Daerah			
Tujuan Kegiatan	: ketersediaan barang dan jasa perkantoran 100%			
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	1	1	1
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	1	1	1
	Total			2
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Nama Kegiatan	: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Tujuan Kegiatan	: Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya			
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	1	1	1
	Total			1
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Nama Kegiatan	:	Mutasi dan Promosi ASN		
Tujuan Kegiatan	:	Menempatkan pegawai pada posisi/jabatan sesuai dengan kompetensi dan Kebutuhan organisasi		
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	2	2	4
2	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	3	2	6
3	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	2	2	4
4	Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Analisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang optimal	2	2	4
	Total			18
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Nama Kegiatan	: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
Tujuan Kegiatan	: Terwujudnya peningkatan kinerja dan disiplin aparatur			
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	2	2	4
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif	3	2	6
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin	3	2	6
	Total			16
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

Formulir Analisis Risiko				
Pemerintah Kota Surabaya				
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Nama Kegiatan	: Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			
Tujuan Kegiatan	: Meningkatkan kompetensi ASN baik secara teknis, manajerial maupun fungsional sesuai Analisa kebutuhan diklat masing-masing pegawai			
No	Uraian Risiko	Skor		
		Kemungkinan	Dampak	Status
1	2	3	4	5 (3x4)
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	2	2	4
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	2	2	4
3	Kondisi kesehatan peserta	2	2	4
	Total			12
Petunjuk pengisian				
Kolom 1 berisi nomor urut				
Kolom 2 berisi uraian risiko berasal dari dokumen daftar risiko				
Kolom 3 berisi skor/nilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut				
Kolom 4 berisi skor/nilai dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi				
Kolom 5 berisi perkalian antara kolom 3 dan kolom 4				

5. Matriks Resiko

Peta Risiko Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota  
Surabaya Tahun 2022

Kemungkinan	4 Sangat Sering				
	3 Sering		2		
	2 Jarang		9		
	1 Sangat Jarang	4			
		1 Rendah Sekali	2 Rendah	3 Tinggi	4 Tinggi Sekali
Dampak					

6. Identifikasi Celah Pengendalian

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Sasaran : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
No	Risiko	Pengendalian			
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	Keterangan
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	Melakukan monitoring /evaluasi/reviu terhadap capaian target kinerja secara berkala	E	Bekerjasama dengan inspektorat dan instansi lain untuk menelaah aspek" dalam penilaian SAKIP PD	Menyelenggarakan Bimbingan Teknis terkait aspek SAKIP PD
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Sasaran : Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya					
No	Risiko	Pengendalian			Keterangan
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan monitoring /evaluasi/reviu terhadap aspek" kualitas setiap pegawai	E	peningkatan terhadap aspek" kualitas pegawai yaitu meningkatkan jumlah pegawai berkinerja baik, meningkatkan jumlah pegawai yang disiplin, meningkatkan jumlah asesmen pegawai, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai serta penempatan pegawai sesuai ABK PD	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai					
No	Risiko	Pengendalian			Keterangan
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan penilaian kinerja pegawai	E	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah					
Tujuan Kegiatan : ketersediaan barang dan jasa perkantoran 100%					
No	Risiko	Pengendalian		Keterangan	
		Yang Sudah Ada			Yang Masih dibutuhkan
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	Pencatatan keluar masuk ATK sesuai pengajuan kebutuhan bidang	KE	Meminimalisir penggunaan kertas dan meneliti serta memastikan seluruh hasil pekerjaan telah sesuai sebelum dicetak	Belum tersedianya pengendalian yang memadai dalam penggunaan ATK
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	Pencatatan dan update kartu stock serta aplikasi e-inventory secara berkala	E	Optimalisasi penggunaan aplikasi e-inventory dan pencatatan kartu stock	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					
Tujuan Kegiatan : Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya					
No	Risiko	Pengendalian		Keterangan	
		Yang Sudah Ada			Yang Masih dibutuhkan
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Memastikan pelaksanaan seleksi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	E	Optimalisasi perencanaan dan pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					



Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN					
Tujuan Kegiatan : Menempatkan pegawai pada posisi/jabatan sesuai dengan kompetensi dan Kebutuhan					
No	Risiko	Pengendalian			Keterangan
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan penilaian kinerja pegawai	KE	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga	
2	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	Memperhatikan peta jabatan yang ada dan mengikuti pegawai sebagai peserta Diklat/Bimtek	E	Menyusun talent mapping (talent pool) serta Menyusun Analisa Kebutuhan Diklat yang harus dipenuhi/diikuti oleh PNS sesuai beban tugas yang dipegang	
3	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	Penempatan pegawai secara obyektif sesuai kebutuhan organisasi	KE	Menggunakan data hasil talent mapping (talent pool) untuk penempatan jabatan	
4	Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Analisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang	Menerapkan hasil analisis kompetensi jabatan sebagai acuan penataan pegawai	KE	memadukan hasil analisa jabatan, standar kompetensi jabatan dengan kompetensi/kemampuan kerja serta kecakapan personal pegawai	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
Tujuan Kegiatan : Terwujudnya peningkatan kinerja dan disiplin aparatur					
No	Risiko	Pengendalian			Keterangan
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	Menggunakan penilaian perilaku kerja melalui aplikasi eperformance	KE	Mewajibkan bagi seluruh PNS untuk melaksanakan perjanjian kinerja yang telah disepakati selama 1 tahun serta Evaluasi pencapaian target kinerja dan peningkatan disiplin	
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif	Belum ada evaluasi dampak sosialisasi peraturan dan dampak diklat	KE	Pelaksanaan evaluasi dampak sosialisasi dan dampak diklat dengan instrument baku	
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin	Melakukan teguran langsung maupun surat kepada pimpinan/atasan langsung untuk menerapkan PP Nomor 53 Tahun 2010	E	Memberikan punishment sesuai pelanggaran yang dilakukan serta Pengendalian disiplin melalui system online	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

## Formulir Identifikasi Celah Pengendalian (ICP)

Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
Nama Kegiatan	: Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
Tujuan Kegiatan	: Meningkatkan kompetensi ASN baik secara teknis, manajerial maupun fungsional sesuai Analisa kebutuhan diklat masing-masing pegawai				
No	Risiko	Pengendalian			
		Yang Sudah Ada		Yang Masih dibutuhkan	Keterangan
		Uraian	E/KE/TE		
1	2	3	4	5	6
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	Memberikan motivasi dan memberikan pemahaman tentang pentingnya diklat bagi setiap pegawai	KE	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	Memberikan motivasi dan memberikan pemahaman tentang pentingnya diklat bagi setiap pegawai	KE	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	
3	Kondisi kesehatan peserta	Menyediakan layanan Kesehatan	E	Melengkapi fasilitas pelayanan Kesehatan baik nakes maupun sarpras	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang sudah ada/dilakukan					
Kolom 4 berisi tingkat efektivitas (Efektif/Kurang Efektif/Tidak Efektif)					
Kolom 5 berisi kegiatan pengendalian yang masih akan dikerjakan					
Kolom 6 berisi keterangan lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

## 7. Rencana Tindak Pengendalian

### Rencana Tindak Pengendalian (RTP)

Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
asaran	: Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	Membentuk forum diskusi terkait pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian SAKIP	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
sasaran : Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	peningkatan terhadap aspek" kualitas pegawai yaitu meningkatkan jumlah pegawai berkinerja baik, meningkatkan jumlah pegawai yang disiplin, meningkatkan jumlah asesmen pegawai, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai serta penempatan pegawai sesuai ABK PD	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	Melibatkan lembaga yg kompeten
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah					
Tujuan Kegiatan : ketersediaan barang dan jasa perkantoran 100%					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	Meminimalisir penggunaan kertas dan meneliti serta memastikan seluruh hasil pekerjaan telah sesuai sebelum dicetak	Jan s/d Des 2022	Sekretaris BKPSDM	
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	Optimalisasi penggunaan aplikasi e-inventory dan pencatatan kartu stock	Jan s/d Des 2022	Sekretaris BKPSDM	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN					
Tujuan Kegiatan : Menempatkan pegawai pada posisi/jabatan sesuai dengan kompetensi dan Kebutuhan organisasi					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
2	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Menyusun talent mapping (talent pool) serta Menyusun Analisa Kebutuhan Diklat yang harus dipenuhi/diikuti oleh PNS sesuai beban tugas yang dipegang	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
3	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	Menggunakan data hasil talent mapping (talent pool) untuk penempatan jabatan	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
4	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	Memadukan hasil analisa jabatan, standar kompetensi jabatan dengan kompetensi/kemampuan kerja serta kecakapan personal pegawai	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan					
Tujuan Kegiatan : Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Optimalisasi perencanaan dan pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
Tujuan Kegiatan : Terwujudnya peningkatan kinerja dan disiplin aparatur					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	Mewajibkan bagi seluruh PNS untuk melaksanakan perjanjian kinerja yang telah disepakati selama 1 tahun serta Evaluasi pencapaian target kinerja dan peningkatan disiplin	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang	Pelaksanaan evaluasi dampak sosialisasi dan dampak diklat dengan instrument baku	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar	Memberikan punishment sesuai pelanggaran yang dilakukan serta Pengendalian disiplin melalui system online	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

Rencana Tindak Pengendalian (RTP)					
Pemerintah Kota Surabaya					
Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Nama Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis dan					
Tujuan Kegiatan : Meningkatkan kompetensi ASN baik secara teknis, manajerial maupun fungsional sesuai Analisa kebutuhan diklat masing-masing pegawai					
No	Pernyataan Risiko	Uraian Rencana Tindak Pengendalian	Target Waktu	Penanggung jawab	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
3	Kondisi kesehatan peserta	Melengkapi fasilitas pelayanan Kesehatan baik nakes maupun sarpras	Jan s/d Des 2022	Ka BKPSDM	
Petunjuk Pengisian					
Kolom 1 berisi nomor urut					
Kolom 2 berisi uraian risiko yang berasal dari dokumen daftar risiko					
Kolom 3 berisi kegiatan pengendalian yang akan dilakukan yang berasal dari Formulir ICP kolom 6					
Kolom 4 berisi waktu kegiatan pengendalian dilaksanakan					
Kolom 5 berisi pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan pengendalian					
Kolom 6 berisi informasi lainnya yang diperlukan terkait kolom 5					

## Realisasi Pelaksanaan RTP

Pemerintah Kota Surabaya

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nama Sasaran : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rendah	Membentuk forum diskusi terkait pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian SAKIP	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Melaksanakan seluruh aspek penilaian SAKIP dengan sebaik-baiknya dan sesuai ketentuan	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait

Nama Sasaran : Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kualitas pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	peningkatan terhadap aspek" kualitas pegawai yaitu meningkatkan jumlah pegawai berkinerja baik, meningkatkan jumlah pegawai yang disiplin, meningkatkan jumlah asesmen pegawai, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai serta penempatan pegawai sesuai ABK PD	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Melaksanakan seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai dengan sebaik-baiknya dan sesuai ketentuan	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait

Nama Sasaran : Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait



Nama Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kebutuhan ATK tidak mencukupi hingga akhir tahun anggaran	Meminimalisir penggunaan kertas dan meneliti serta memastikan seluruh hasil pekerjaan telah sesuai sebelum dicetak	Jan s/d Des 2023	Sekretaris BKPSDM	Meminimalisir penggunaan kertas dan meneliti serta memastikan seluruh hasil pekerjaan telah sesuai sebelum dicetak	Jan s/d Des 2023	Sekretariat BKPSDM
2	Terjadinya pelaporan barang persediaan yang kurang akurat	Optimalisasi penggunaan aplikasi e-inventory dan pencatatan kartu stock	Jan s/d Des 2023	Sekretaris BKPSDM	Optimalisasi penggunaan aplikasi e-inventory dan pencatatan kartu stock	Jan s/d Des 2023	Sekretariat BKPSDM

Nama Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tertundanya pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Optimalisasi perencanaan dan pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Optimalisasi perencanaan dan pelaksanaan seleksi penerimaan ASN	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait

Nama Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kompetensi pegawai tidak teridentifikasi dengan baik	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Melakukan Tes Kompetensi kepada seluruh pegawai oleh lembaga berwenang	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
2	Kompetensi pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang tersedia	Menyusun talent mapping (talent pool) serta Menyusun Analisa Kebutuhan Diklat yang harus dipenuhi/diikuti oleh PNS sesuai beban tugas yang dipegang	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Menyusun talent mapping (talent pool) serta Menyusun Analisa Kebutuhan Diklat yang harus dipenuhi/diikuti oleh PNS sesuai beban tugas yang dipegang	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
3	Penempatan pegawai (PNS) berdasarkan faktor like/dislike	Menggunakan data hasil talent mapping (talent pool) untuk penempatan jabatan	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Menggunakan data hasil talent mapping (talent pool) untuk penempatan jabatan	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
4	Penerapan Hasil Analisis kompetensi dan Analisa Beban Kerja sebagai acuan penataan pegawai kurang optimal	Memadukan hasil analisa jabatan, standar kompetensi jabatan dengan kompetensi/kemampuan kerja serta kecakapan personal pegawai	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Memadukan hasil analisa jabatan, standar kompetensi jabatan dengan kompetensi/kemampuan kerja serta kecakapan personal pegawai	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait

Nama Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Penilaian atas prestasi kerja dari atasan kepada bawahan tidak objektif	Mewajibkan bagi seluruh PNS untuk melaksanakan perjanjian kinerja yang telah disepakati selama 1 tahun serta Evaluasi pencapaian target kinerja dan peningkatan disiplin	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Mewajibkan bagi seluruh PNS untuk melaksanakan perjanjian kinerja yang telah disepakati selama 1 tahun serta Evaluasi pencapaian target kinerja dan peningkatan disiplin	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
2	Sosialisasi peraturan (norma, standar, aturan, perilaku dan kode etik) kepegawaian kurang efektif	Pelaksanaan evaluasi dampak sosialisasi dan dampak diklat dengan instrument baku	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Pelaksanaan evaluasi dampak sosialisasi dan dampak diklat dengan instrument baku	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
3	Pimpinan/Atasan langsung kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin	Memberikan punishment sesuai pelanggaran yang dilakukan serta Pengendalian disiplin melalui system online	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Memberikan punishment sesuai pelanggaran yang dilakukan serta Pengendalian disiplin melalui system online	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait

Nama Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

No	Pernyataan Risiko	Rencana Tindak Pengendalian			Pelaksanaan RTP		
		Uraian	Target Waktu	Penanggungjawab	Uraian	Realisasi Waktu	Pelaksana
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ketidaksiapan peserta mengikuti diklat	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
2	Adanya anggapan bahwa mengikuti diklat pasti lulus	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Memberikan reward terhadap peserta diklat terbaik, menyusun manajemen perubahan serta Peserta menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi pasca diklat	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait
3	Kondisi kesehatan peserta	Melengkapi fasilitas pelayanan Kesehatan baik nakes maupun sarpras	Jan s/d Des 2023	Ka BKPSDM	Melengkapi fasilitas pelayanan Kesehatan baik nakes maupun sarpras	Jan s/d Des 2023	Melibatkan seluruh pegawai di BKPSDM dan instansi terkait



BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA  
2023