



RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT TAHUN 2022

2022

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1.1 Pengertian Renja Perangkat Daerah	1
1.1.2 Proses penyusunan Renja Perangkat Daerah	1
1.1.3 Keterkaitan Antara Renja PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	5
1.2 Landasan Hukum	7
1.2.1 Ketentuan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah	7
1.2.2 Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran	8
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.3.1 Maksud Penyusunan Renja PD	9
1.3.2 Tujuan Penyusunan Renja PD	9
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	13
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2020 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	13
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	25
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	31
2.3.1 Tingkat Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat	31
2.3.2 Permasalahan dan Hambatan	32
2.3.3 Peluang dan Tantangan	33
2.3.4 Isu-isu Penting Pelayanan Perangkat daerah	35
2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD	35
2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	44
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	45
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	45
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	47
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	49
4.1 Program dan Kegiatan	49
BAB V PENUTUP	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah Tahun 2020	14
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	28
Tabel 2.3	Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Diklat	36
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat	48
Tabel 4.1	Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2022 dan Prakiraan Maju Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah 4

Gambar 1.2 Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran 6

Gambar 1.3 Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah 6

Gambar 1.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat 7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.1.1 Pengertian Renja Perangkat Daerah

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

Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya sebagai Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya wajib menyusun dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat memuat evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun sebelumnya, serta tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022, dana indikatif beserta sumber dana yang dibutuhkan untuk menjalankan program, kegiatan dan sub kegiatan.

1.1.2 Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka

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

1. Persiapan Penyusunan Renja Perangkat Daerah

Persiapan penyusunan renja meliputi :

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

2. Penyusunan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah

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

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

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

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

3. Penyusunan Rancangan Renja Perangkat Daerah

Penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan rancangan awal Renja Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah. Rancangan Renja Perangkat Daerah tersebut dibahas dan disempurnakan dalam forum perangkat Daerah/lintas perangkat Daerah dan Rancangan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada kepala BAPPEDA kabupaten/kota untuk diverifikasi dan dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan awal RKPD menjadi rancangan RKPD. Rancangan Renja Perangkat Daerah disampaikan paling lambat minggu

ketiga bulan Maret. BAPPEDA melakukan verifikasi terhadap rancangan Renja Perangkat Daerah dengan maksud dapat menjamin rancangan Renja Perangkat Daerah sudah selaras dengan rancangan awal RKPD.

4. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah

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

5. Perumusan Rancangan Akhir Renja Perangkat Daerah

Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah, merupakan proses penyempurnaan rancangan Renja Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renja Perangkat Daerah berdasarkan Perkada tentang RKPD. Perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam program, kegiatan dan pagu indikatif Perangkat Daerah berdasarkan program, kegiatan dan pagu indikatif yang ditetapkan dalam Perkada tentang RKPD. Rancangan akhir Renja Perangkat Daerah disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi paling lambat 1 (satu) minggu setelah Perkada tentang RKPD ditetapkan. Verifikasi harus dapat menjamin program, kegiatan dan pagu indikatif Renja Perangkat Daerah selaras dengan peraturan Kepala Daerah tentang RKPD dan Renja Perangkat Daerah lainnya. Dalam hal hasil verifikasi ditemukan hal yang perlu disempurnakan, BAPPEDA menyampaikan saran dan rekomendasi penyempurnaan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah kepada Perangkat Daerah untuk disempurnakan dan disampaikan kembali kepada kepala BAPPEDA. Verifikasi seluruh rancangan akhir Renja Perangkat Daerah paling lambat 2 (dua) minggu setelah penyampaian rancangan akhir Renja Perangkat Daerah.

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

Gambar 1. 1
Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah



1.1.3 Keterkaitan Antara Renja PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat dari rancangan awal renja sampai rancangan akhir renja dipengaruhi oleh dokumen perencanaan lainnya yaitu renstra Badan Kepegawaian dan Diklat, rancangan awal RKPD Kota Surabaya, dan rancangan akhir RKPD Kota Surabaya. Pada penyusunan Renja Perangkat Daerah berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun berjalan, yaitu :

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

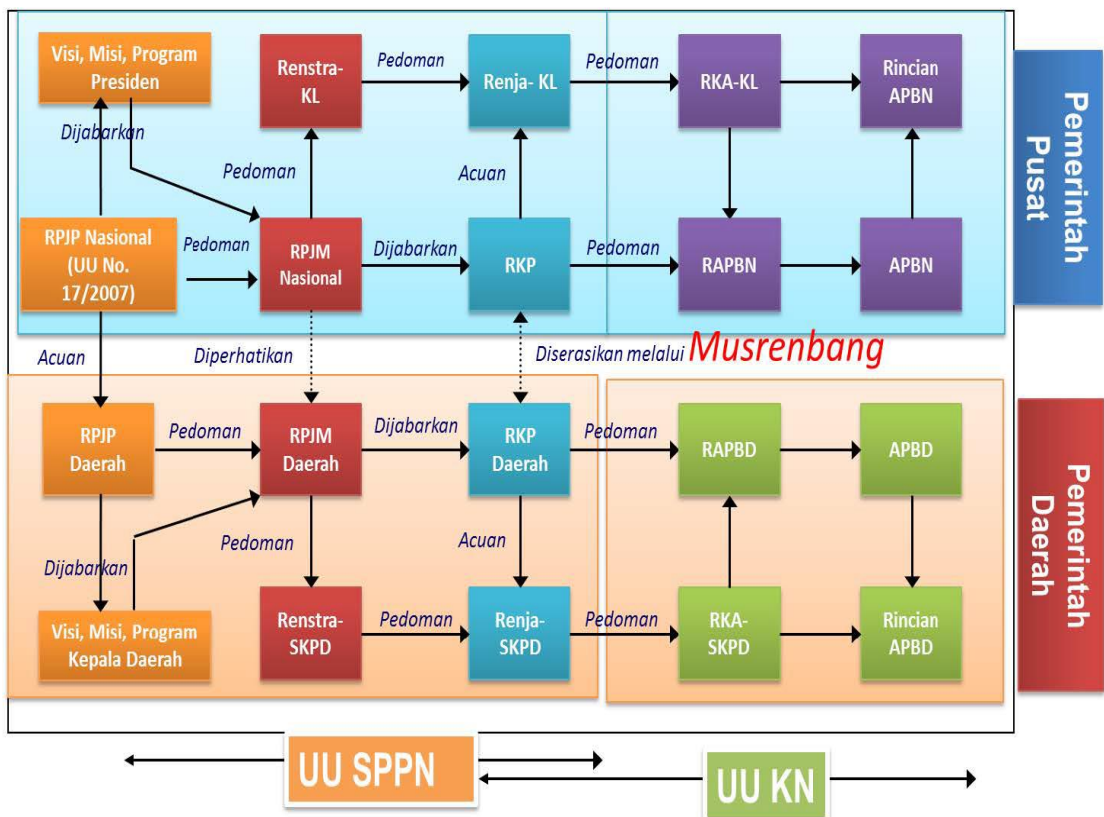
Rancangan Awal Renja kemudian disempurnakan menjadi Rancangan Renja. Penyempurnaan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah mencakup perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, pendanaan indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran pada Rancangan Awal RKPD. Rancangan renja tersebut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

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

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

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

Gambar 1.2
Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Gambar 1.3
Keterkaitan Antar Rencana Pembangunan Daerah

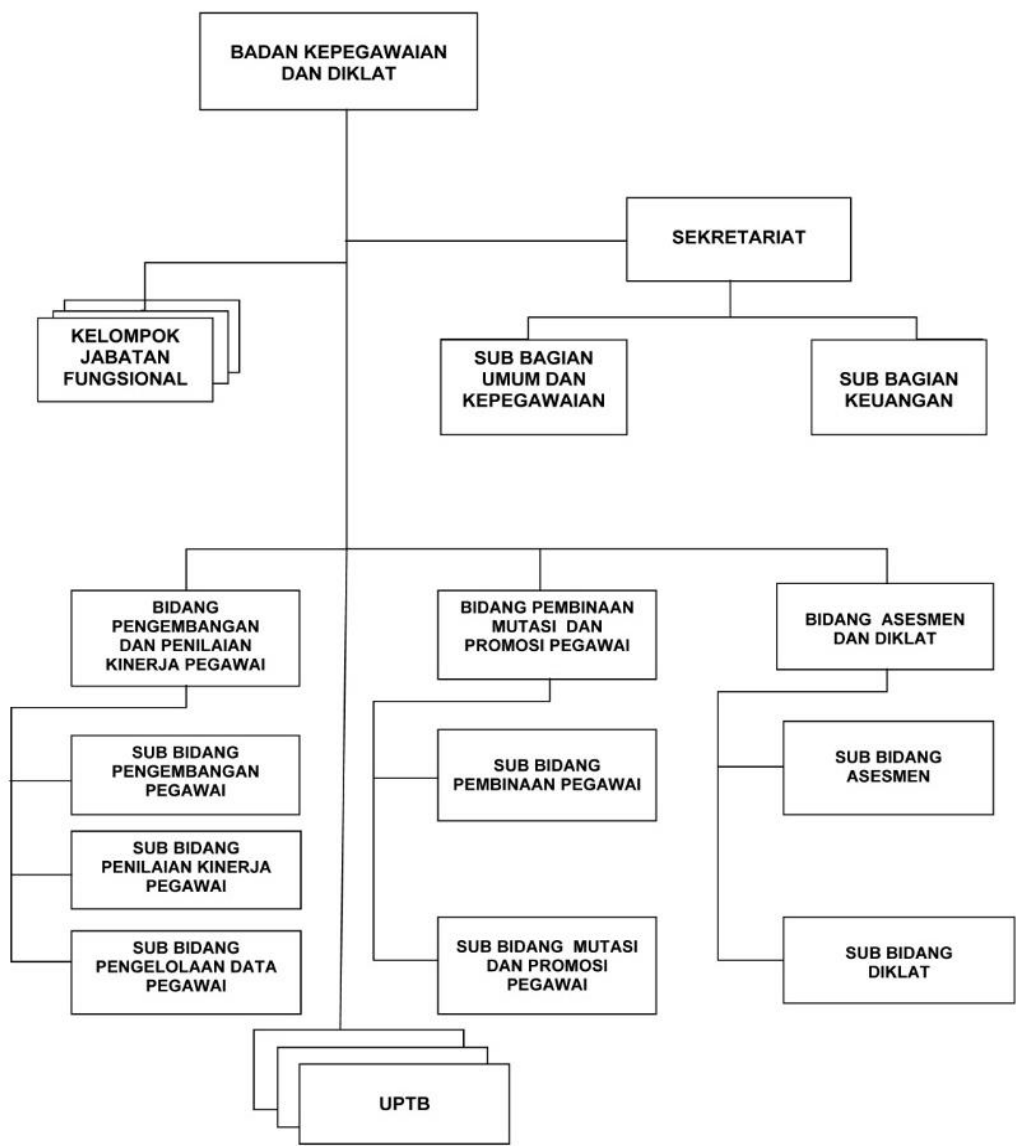


1.2. Landasan Hukum

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

Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 47 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Surabaya, diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat ditunjukkan pada Gambar 1.4.

Gambar 1.4
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat



Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

1. penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.2.2. Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran

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

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
5. 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

1.3.1 Maksud Penyusunan Renja PD

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 disusun dengan maksud :

1. Menjabarkan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Diklat jangka pendek (1 tahun) untuk tahun 2022;
2. Merumuskan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat dengan mengacu kepada dokumen perencanaan lainnya serta memperhatikan permasalahan yang ada, untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat.

1.3.2 Tujuan Penyusunan Renja PD

Tujuan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 adalah:

1. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Diklat dalam jangka 1 tahun;
2. Menjadi pedoman dalam penyusunan rencana anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat;
3. Mengoptimalkan peran dan fungsi perencanaan dalam pembangunan.

I.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

1.1 Latar Belakang

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

- 1.2 Landasan Hukum
Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.
- 1.3 Maksud dan Tujuan
Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja Perangkat Daerah.
- 1.4 Sistematika Penulisan
Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
Bab ini memuat kajian (review) hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan realisasi Renstra Perangkat Daerah mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan Perangkat Daerah dan/atau realisasi APBD untuk Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan.
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah. Berisikan uraian mengenai :
1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
 2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
 3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);
 4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah;
 5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD. Berisikan uraian mengenai :

1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarnya berbeda;
4. Tabel T-C.31.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

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

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

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

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

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

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1 Program dan Kegiatan

Pada bagian ini dijelaskan mengenai :

1. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.
2. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan.

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

BAB V PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2020 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2020 dilaksanakan dalam 5 (lima) Program meliputi :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan;
3. Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM;
4. Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai;
5. Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai.

Program tersebut diwujudkan dalam 15 (lima belas) kegiatan.

Sedangkan untuk Tahun 2021 Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat dilaksanakan dalam 5 (lima) Program meliputi :

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

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

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan program dan kegiatannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Renstra 2016 - 2021. Adapun rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan renja Perangkat Daerah dan pencapaian renstra Perangkat Daerah tahun 2020 disajikan pada tabel 2.1 (T-C.29).

Tabel 2.1 (T-C.29)
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan
Pencapaian Renstra Perangkat Daerah Tahun 2020

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
2	Penunjang Urusan Pemerintahan									
2.2	Unsur Manajemen									
2.2.2	Non Pelayanan Dasar									
2.2.2.01	Sarana dan Prasarana Perkantoran									
2.2.2.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	-	-	87%	88.87%	102.15%	88%	-	-
2.2.2.01.01.0001	Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	-	100%	100%	100%	100%	-	-	-

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
2.2.2.01.02	Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	-	-	100%	100%	100%	100%	-	-
		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	-	-	100%	100%	100%	100%	-	-
2.2.2.01.02.0001	Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	-	100%	100%	100%	100%	-	-	-
2.2.2.02	Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan									
2.2.2.02.01	Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	-	-	100%	100%	100%	100%	-	-

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
2.2.2.02.01.0001	Pengelolaan Data Pegawai	Jumlah data pegawai yang dikelola	-	10128 data	8326 data	8533 data	102.49%	-	-	-
2.2.2.02.01.0002	Pengembangan Wawasan Aparatur	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya	-	479 orang	225 orang	221 orang	98.22%	-	-	-
2.2.2.02.01.0003	Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	-	7339 orang	7226 orang	7457 orang	103.20%	-	-	-
2.2.2.02.01.0004	Seleksi Penerimaan ASN	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN	-	1 tahap	2 tahap	3 tahap	150%	-	-	-
2.2.2.02.02	Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	-	-	50.03%	68.28%	136.48%	52.03%	-	-
		Persentase pejabat struktural yang	-	-	65.06%	71.73%	110.25%	65.06%	-	-

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		mengikuti diklat struktural								
2.2.2.02.02.0001	Pelaksanaan Asesmen Pegawai	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	-	10 kali	5 kali	7 kali	140%	-	-	-
2.2.2.02.02.0002	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural	-	2 jenis	2 jenis	2 jenis	100%	-	-	-
2.2.2.02.02.0003	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial	-	2 jenis	1 jenis	1 jenis	100%	-	-	-
2.2.2.02.02.0004	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan	-	2 jenis	2 jenis	2 jenis	100%	-	-	-

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		kompetensi teknis								
2.2.2.02.02.0005	Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)	Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)	-	3 materi	3 materi	3 materi	100%	-	-	-
2.2.2.02.03	Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	-	-	100%	100%	100%	100%	-	-
2.2.2.02.03.0001	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	-	3500 orang	500 orang	500 orang	100%	-	-	-
2.2.2.02.03.0002	Penataan Administrasi Kepegawaian	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	-	9592 berkas	8326 berkas	8751 berkas	105.10%	-	-	-
2.2.2.02.03.0003	Penempatan Pegawai, Promosi dan Rotasi Jabatan	Jumlah berkas penempatan	-	147 berkas	84 berkas	105 berkas	125.00%	-	-	-

Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun n (2022)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun (n-3) 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2021	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2) 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1) 2021	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
		pegawai, promosi dan rotasi jabatan								
2.2.2.02.03.0004	Pengelolaan Disiplin Pegawai	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai	-	633 orang	286 orang	294 orang	102.80%	-	-	-

Dari tabel rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan renja Perangkat Daerah tahun 2020 diketahui bahwa:

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

a. Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan

Program ini dilaksanakan guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat. Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran serta Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik. Kedua indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran serta pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perkantoran sehingga seluruh sarana dan prasana dalam kondisi baik serta layak pakai serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :

a) Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran

Kegiatan ini diukur dengan indikator persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memenuhi pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020.

b. Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai

Program ini diukur dengan indikator Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari bidang pengembangan dan penilaian kinerja pegawai dalam memfasilitasi penilaian kinerja bagi seluruh PNS non guru di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui terintegrasinya sistem eSKP dengan eperformance dan eperkin sehingga mempermudah user atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada seluruh OPD serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 4 (empat) kegiatan yaitu :

a) Pengelolaan Data Pegawai

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8326 data dan realisasi 8533 data sehingga capaian kinerja 102.49%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena pelayanan administrasi kepegawaian berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan.

b) Pengembangan Wawasan Aparatur

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya dengan target 225 orang dan realisasi 221 orang sehingga capaian kinerja 98.22%. Faktor penghambat yang menyebabkan kegiatan ini tidak dapat tercapai 100% karena adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan pembatalan kegiatan oleh penyelenggara kegiatan.

c) Penilaian Kinerja Pegawai

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 7226 orang dan realisasi 7457 orang sehingga capaian kinerja 103.20%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya komitmen dari bidang pengembangan dan penilaian kinerja pegawai dalam memfasilitasi penilaian kinerja bagi seluruh pegawai melalui terintegrasinya sistem e-SKP dengan *e-performance* dan *e-perkin* sehingga mempermudah pengguna atau pejabat yang menangani kepegawaian di perangkat daerah.

d) Seleksi Penerimaan ASN

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN dengan target 2 tahap dan realisasi 3 tahap sehingga capaian kinerja 150%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena Perubahan kebijakan BKN untuk melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang yang sebelumnya ditunda, dengan ketentuan melaksanakan protokol kesehatan dengan baik untuk mencegah penularan Covid-19.

c. Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai

Program ini diukur dengan indikator Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai dalam melakukan Penataan Pegawai sesuai dengan Analisa Jabatan, serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2020. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 4 (empat) kegiatan yaitu :

a) Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya dengan target 500 orang dan realisasi 500 orang sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai dalam pembuatan kartu tanda pengenal PNS terkait peningkatan disiplin pegawai dalam penggunaan kelengkapan seragam dinas bagi PNS.

b) Penataan Administrasi Kepegawaian

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8326 berkas dan realisasi 8751 berkas sehingga capaian kinerja 105.1%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat dalam pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian (pangkat, berkala, pensiun, cuti, dll), serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2020.

c) Penempatan Pegawai, Promosi dan Rotasi Jabatan

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan dengan target 84 berkas dan realisasi 105 berkas sehingga capaian kinerja 125%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi Dan Promosi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat dalam penataan ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta adanya dukungan anggaran APBD tahun 2020.

d) Pengelolaan Disiplin Pegawai

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai dengan target 286 orang dan realisasi 294 orang sehingga capaian kinerja 102.8%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena Komitmen Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai untuk melakukan intervensi pengelolaan disiplin pegawai dalam rangka peningkatan disiplin PNS.

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

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini diukur dengan indikator Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran yang diukur dengan Survey tingkat kepuasan pegawai melalui aplikasi e-performance. Target yang ditetapkan

untuk indikator ini adalah 87% dan realisasinya 88.87% sehingga capaian kinerja 102.15%. Indikator ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya komitmen dari Sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memberikan pelayanan administrasi perkantoran dengan sebaik-baiknya guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020. Sekretariat BKD menjamin ketersediaan dan kualitas ATK, penyediaan sarana dan prasarana rapat (ruangan, konsumsi, laptop/LCD projector, meja, kursi, AC), kebersihan lokasi kerja (tenaga kebersihan dan peralatannya), ketersediaan dan kualitas sarana penunjang kerja (barang pakai habis komputer dan printer), keamanan kantor (tenaga keamanan), ketersediaan dan kualitas pelayanan kelistrikan, ketersediaan air bersih, dan ketersediaan sarana komunikasi. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :

a) Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah

Kegiatan ini diukur dengan indikator persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memenuhi penyediaan barang dan jasa perkantoran perangkat daerah guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020.

b. Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM

Program ini diukur dengan indikator 2 (dua) indikator antara lain :

- Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional
Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 50.03% dan realisasinya 68.98% sehingga capaian kinerja 137.88%. Indikator ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya komitmen Bidang Asesmen dan Diklat untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi teknis/fungsional serta adanya dukungan anggaran APBD.
- Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural
Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 65.06% dan realisasinya 71.70% sehingga capaian kinerja 110.21%. Indikator ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya komitmen Bidang

Asesmen dan Diklat untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan sesuai dengan peraturan LAN serta adanya dukungan anggaran APBD.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 5 (lima) kegiatan yaitu :

a) Pelaksanaan Asesmen Pegawai

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali dan realisasi 7 kali sehingga capaian kinerja 140%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya dukungan anggaran APBD Tahun 2020 serta kebutuhan pemenuhan dan penempatan jabatan di Lingkungan Pemkot Surabaya.

b) Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural dengan target 2 jenis dan realisasi 2 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Teknis / Fungsional.

c) Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dengan target 1 jenis dan realisasi 1 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan sesuai dengan peraturan LAN.

d) Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis dengan target 2 jenis dan realisasi 2 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena Adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Teknis / Fungsional.

e) **Penyiapan Materi Diklat Pembelajaran (e-learning)**

Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah materi diklat pembelajaran (*e-learning*) dengan target 3 materi dan realisasi 3 materi sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Setiap ASN memiliki hak mendapatkan Peningkatan Kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 Tahun dan Peraturan Kepala BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pengisian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

1. Meningkatkan kompetensi ASN, tujuan ini diukur dengan indikator Indeks Profesionalitas Pegawai, dimana target ditetapkan 71.08% dan realisasinya 82.97% sehingga capaian kinerjanya sebesar 116.73%. Capaian indikator ini dapat terpenuhi karena adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat untuk selalu meningkatkan profesionalitas pegawai melalui beberapa aspek yaitu peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin pegawai dan penilaian kinerja pegawai sehingga target indeks profesionalitas pegawai dapat tercapai serta adanya dukungan anggaran APBD Tahun 2020 dalam pelaksanaan seluruh kegiatan.
2. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, tujuan ini diukur dengan indikator Nilai SAKIP. Target yang ditetapkan untuk indikator Nilai SAKIP adalah >70-80 dengan realisasi 76.94 sehingga capaiannya adalah 108.37%. Capaian indikator ini dapat terpenuhi karena adanya komitmen dari Pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan Nilai SAKIP Kota Surabaya sesuai arahan KemenPAN dan RB.

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

1. Untuk mendukung indikator tujuan “indeks profesionalitas pegawai” ditetapkan 2 (dua) sasaran yaitu :
 - a. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur yang diukur dengan indikator Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi dengan target 50.03% dan realisasi 68.9% sehingga capaiannya 137.71%. Indikator ini dapat terpenuhi karena adanya dukungan anggaran dari APBD sehingga dapat terlaksana pengembangan kompetensi bagi aparatur sesuai dengan bidang tugasnya.
 - b. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :
 - Persentase aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik" dengan target 94% dan realisasi 96.89% sehingga capaiannya 103.08%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya sistem *reward* dan *punishment* yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya sehingga seluruh aparatur berusaha untuk mencapai kinerja terbaiknya.
 - Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaiannya 100%. Indikator ini dapat tercapai karena Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian dan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam mempromosikan kader pemimpin yang benar-benar tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin PNS.
2. Untuk mendukung indikator tujuan “Nilai SAKIP” ditetapkan sasaran terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan, sasaran ini diukur dengan indikator persentase Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100% dengan realisasi 100% sehingga capaiannya 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2020.

Program yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2020 yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan;

3. Program Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM;
4. Program Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai;
5. Program Peningkatan Pelayanan dan Penataan Pegawai

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

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

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

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n+1) 2023	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
	Indikator Tujuan										
1	Indeks profesionalitas pegawai	-	-	71.08%	71.97%	71.97%	82.97%	-	71.97%	-	Indikator Tujuan th. 2020-2021 (Perubahan RPJMD)
2	Nilai SAKIP	-	-	>70-80	>80-90	>80-90	76.94%	-	>80-90	-	Indikator tujuan th. 2020-2021 (Perubahan RPJMD)
	Indikator Sasaran										
1	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	-	-	50.03%	52.03%	52.03%	68.90%	-	52.03%	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021
2	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	-	-	94%	95%	95%	96.89%	-	95%	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n+1) 2023	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
3	Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator sasaran baru perubahan renstra 2016-2021
4	Persentase Kinerja Pengelolaan Sarana, Prasarana, dan Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator sasaran default, tidak ada perubahan pada perubahan renstra 2016-2021
	Indikator Program										
1	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	-	-	50.03%	52.03%	52.03%	68.28%	-	52.03%	-	Indikator Program Bidang Asesmen dan Diklat, formulasi perhitungan tahun 2020-2021 berbeda dari tahun sebelumnya (Perubahan RPJMD 2016-2021)
2	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	-	-	65.06%	65.06%	65.06%	71.73%	-	65.06%	-	Indikator Program Bidang Asesmen dan Diklat, formulasi perhitungan tahun 2020-2021 berbeda dari tahun sebelumnya (Perubahan RPJMD 2016-2021)

No	Indikator	SPM	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n-2) 2020	Tahun (thn n-1) 2021	Tahun (thn n) 2022	Tahun (thn n+1) 2023	
1	2	3	4	7	8	9	12	13	13	14	13
3	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator Program Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai (Perubahan RPJMD 2016-2021)
4	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator Program Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai (Perubahan RPJMD 2016-2021)
5	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	-	-	87%	88%	88%	88.87%	-	88%	-	Indikator Program default dan berlanjut
6	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator Program default dan berlanjut
7	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	Indikator Program default (perubahan RPJMD 2016-2021)

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

2.3.1 Tingkat Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat

Memperhatikan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2020, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat sangat baik. Hal ini karena Badan Kepegawaian dan Diklat dapat mencapai seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dan selalu melakukan perbaikan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perumusan kegiatan telah mengacu kepada Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021, dan perubahan-perubahan pada kegiatan tetap mempertimbangkan konsistensi rencana kegiatan di tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menjadi salah satu aspek dalam menunjang pencapaian yang tinggi pada kegiatan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021.

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

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

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

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

2.3.2 Permasalahan dan Hambatan

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Diklat dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan adalah sebagai berikut :

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

Hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Diklat dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi ASN, dimana pengembangan SDM yang membutuhkan sinkronisasi dengan perangkat daerah masing-masing di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dan penyelenggara diklat;
2. Kompetensi SDM di bidang analisa dan perencanaan pengembangan pegawai, dimana jumlah dan kualifikasi pendidikan SDM di Badan Kepegawaian dan Diklat yang sudah baik namun masih perlu ditunjang dengan kualitas kompetensi sebagai perencana kepegawaian untuk mendukung peran Badan Kepegawaian dan Diklat sebagai penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Permasalahan ini berpotensi mempengaruhi permasalahan lainnya, seperti pemanfaatan analisis data dan informasi untuk penyusunan, pengendalian dan evaluasi rencana pengembangan dan penataan SDM, dimana penataan organisasi membutuhkan kualitas SDM yang sesuai;

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

2.3.3 Peluang dan Tantangan

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

a. Faktor Peluang

1. Adanya kewenangan terkait kepegawaian, dimana peran Badan Kepegawaian dan Diklat sangat penting dan memiliki pengaruh besar dalam perencanaan penataan pegawai, baik rotasi pegawai, promosi serta pengembangan kapasitas pegawai;
2. Tingginya pemanfaatan teknologi informasi (e-SDM) untuk mendukung proses perencanaan dan monitoring. Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi akan sangat bermanfaat untuk memantapkan proses penataan dan pengembangan kapasitas pegawai yang berkualitas serta meningkatkan fungsi monitoring dengan didukung oleh peran serta seluruh Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya;
3. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas;

4. Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Surabaya kepada Badan Kepegawaian dan Diklat untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem Computer Assisted Test (CAT) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

b. Faktor Tantangan

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

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

2. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

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

- a. Pemberdayaan (empower) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat.
- b. Pembelajaran (educate) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis.
- c. Pencerahan (enlighten) yaitu membuka wawasan aparatur sipil Negara untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

3. Kualitas Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat

Badan Kepegawaian dan Diklat sebagai koordinator penyediaan data dan informasi kepegawaian perlu mengoptimalkan kualitas data dan informasi kepegawaian untuk kebutuhan penataan, promosi dan pengembangan

kapasitas pegawai yang dipakai dalam perencanaan peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur.

2.3.4 Isu – isu Penting Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Terdapat beberapa program, kegiatan, sub kegiatan, indikator dan output kegiatan yang berbeda antara Rancangan Awal RKPD dengan Hasil analisa kebutuhan Renja Tahun 2022, hal ini disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Saran tindak Verifikasi Dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis capaian indikator kinerja, dan perubahan target output pada setiap indikator kinerja berpengaruh pada kebutuhan anggaran..

Adapun gambaran tentang perbedaan Rancangan Awal RKPD dengan Hasil Analisis Kebutuhan dapat ditunjukkan pada Tabel 2.3 (T-C.31).

Tabel 2.3 (T-C.31)
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Diklat

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%	15,329,184,918	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	100 %	16,695,034,460	
			Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%							
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				15,104,971,006	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15,104,971,006	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	BKD	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15,104,971,006	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15,104,971,006	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan						Cata tan Pent ing		
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian		Kebutuhan Dana	
1	2		3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	
								Administrasi Umum Perangkat Daerah		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	89 %	1,072,379,587		
								Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kantor Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Persentase ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor	100 %	1,072,379,587		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				224,213,912		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	517,683,867		
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kantor Badan Kepegawai an dan Diklat	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	100 %	224,213,912		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kantor Badan Kepegawai an dan Diklat	Persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	100 %	517,683,867	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100%	5,848,002,409	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			Persentase OPD yang memiliki jumlah pegawai minimal 50% dari ABK	100%	6,185,518,161		
				Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52,03 %					Persentase pegawai yang berkinerja baik	40%			

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Cata tan Pent ing
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65,06 %							
			Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100%							
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				2,015,867,785	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	90%	2,423,352,673	
						Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1 Dokumen	269,851,901	
						Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Surabaya	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	4 Tahap Seleksi	1,782,592,980	
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	surabaya	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN	4 tahap	1,692,813,783						

No	Rancangan Awal RKPD						Hasil Analisis Kebutuhan						Cata tan Pent ing	
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan			Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaia n	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian		Kebutuhan Dana
1	2			3	4	5	6	7		8	9	10	11	12
			Pengelolaan Data Kepegawaian	BKD	Jumlah data pegawai yang dikelola	8326 data	323,054,002			Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah data pegawai yang dikelola	9241 Data pegawai	370,907,792
		Mutasi dan Promosi ASN					1,300,163,524		Mutasi dan Promosi ASN			Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan	118 berkas	1,607,252,972
			Pengelolaan Mutasi ASN	BKD	Jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan	118 berkas	792,228,562			Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah berkas mutasi ASN	100 berkas	569,725,364
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawai an Dan Diklat	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	507,934,962			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	566,631,904
										Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	18 berkas	470,895,704
		Pengembangan Kompetensi ASN					1,448,021,359							
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKD	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya	365 orang	1,019,164,059							

No	Rancangan Awal RKPD						Hasil Analisis Kebutuhan						Cata tan Pent ing	
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan			Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaia n	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian		Kebutuhan Dana
1	2			3	4	5	6	7		8	9	10	11	12
			Pengelolaan Assessment Center	BKD	Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai	5 kali	428,857,300							
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					1,083,949,741		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah pegawai yang dievaluasi kinerjanya	100 orang	2,154,912,516	
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKD	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	7226 orang	479,586,419		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	6398 orang	1,239,116,812	
									Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah pegawai yang mendapatkan perhargaan purna tugas	719 Pegawai	41,688,060	
			Pembinaan Disiplin ASN	BKD	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai	596 orang	604,363,322		Pembinaan Disiplin ASN	Badan Kepegawai an dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis	874,107,644	
				BKD	Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	1005 orang								

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Cata tan Pent ing
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaia n	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52,03 %	7,920,016,970	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase pegawai yang telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang tugasnya	71.29 %	6,646,212,352	
			Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65,06 %							
	Pengembangan Kompetensi Teknis				2,028,077,040	Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah Jenis Pengembangan Kompetensi Teknis	3 Jenis	1,442,085,764	
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	BKD	Jumlah materi diklat pembelajaran (e- learning)	3 materi	189,416,596						

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	BKD	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis	2 jenis	1,838,660,444	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah Jenis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis	3 Jenis	1,442,085,764	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				5,891,939,930	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah Jenis Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	2 Jenis	5,204,126,588	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	BKD	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural	2 jenis	5,891,939,930	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	Jumlah Jenis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2 Jenis	5,204,126,588	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		BKD	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial	2 jenis							
4	PROGRAM PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	1,483,212,601						
	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa				1,483,212,601						
	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	Kantor Badan Kepegawain dan Diklat	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1,483,212,601						
	TOTAL				30,580,416,898	TOTAL				29,526,764,973	

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

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

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

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

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

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 8 (delapan) sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021 yaitu :

1. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
2. Pengelolaan Data Kepegawaian;
3. Pengelolaan Mutasi ASN;
4. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
5. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
6. Pengelolaan Assessment Center;
7. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
8. Pembinaan Disiplin ASN.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021 yaitu :

1. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;

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

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

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

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

Profesionalisasi PNS diterjemahkan dalam beberapa rencana aksi sebagai berikut :

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

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

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Tujuan Perangkat Daerah adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan merespon isu strategis daerah yang dihadapi. Tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat dirumuskan untuk mendukung peranan Badan Kepegawaian dan Diklat dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas, maka tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat untuk tahun 2022 yaitu Meningkatkan Kualitas Pegawai dengan indikator indeks kualitas pegawai dengan target untuk tahun 2022 adalah 61.36%.

Sasaran Perangkat Daerah merupakan hasil yang diharapkan dari implementasi satu/beberapa program yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Dalam merumuskan sasaran, selain memperhatikan program-program yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat, sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat juga memperhatikan tujuan yang harus dicapai, rumusan permasalahan serta tugas dan fungsi utama Badan Kepegawaian dan Diklat sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Untuk mencapai tujuan diatas, maka sasaran yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 adalah Meningkatkan Kinerja, Disiplin, Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai dengan indikator Presentase Pegawai yang telah memenuhi persyaratan kinerja, disiplin, pengetahuan dan ketrampilan dengan target yang ditetapkan 40%.

Adapun gambaran tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada Tahun Ke-				
			Tujuan / Sasaran	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatkan Kualitas Pegawai		Indeks Kualitas Pegawai	61.36 %	64.13 %	66.97 %	70.07 %	73.20 %
		Meningkatkan Kinerja, Disiplin, Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Presentase Pegawai yang telah memenuhi persyaratan kinerja, disiplin, pengetahuan dan ketrampilan	40%	45%	50%	55%	60%

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

1.1. Program dan Kegiatan

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

Faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam penetapan kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya adalah Visi dan Misi Kepala Daerah. Kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan harus sejalan dan dapat mendukung tercapainya visi dan misi tersebut. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan dan peraturan-peraturan yang mendukung tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya. Untuk mewujudkan kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya, didukung dari dana APBD Kota Surabaya Tahun Anggaran 2022.

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 berpedoman kepada konsep Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021-2026 yang mengacu pada RPJMD Kota Surabaya Tahun 2021-2026 yang memuat program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi, kelompok sasaran, indikator kinerja dan pendanaan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2022 akan melaksanakan 3 program sebagai berikut:

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

Rencana program tersebut akan diwujudkan dalam 8 rencana kegiatan tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
2. Mutasi dan Promosi ASN;
3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
4. Pengembangan Kompetensi Teknis;
5. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;

6. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
7. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
8. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Dalam rangka penajaman terhadap 8 rencana kegiatan diatas, maka disusun 14 rencana sub kegiatan yang menjadi fokus pelaksanaan Perangkat Daerah pada tahun 2022, yaitu sebagai berikut :

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

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

Tabel 4.1 (T-C.33)
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2022 dan Prakiraan Maju Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Diklat
Kota Surabaya

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan			Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
					Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2			3	4	5	6	7	8	9	10
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
5.03		KEPEGAWAIAN									
5.03.01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya		100 %	6,695,034,460			100 %	17,686,359,232
5.03.01.2.02			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								
5.03.01.2.02.01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	100 %	15,104,971,006			100 %	15,482,595,281

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.01.2.06				Administrasi Umum Perangkat Daerah								
5.03.01.2.06.02				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	100 %	1,072,379,587			100 %	1,406,779,198
5.03.01.2.08				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								
5.03.01.2.08.04				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	100 %	517,683,867			100 %	796,984,753
5.03.02				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase OPD yang memiliki jumlah pegawai minimal 50% dari ABK		100 %	6,185,518,161			100 %	6,501,710,942
					Persentase pegawai yang berkinerja baik		40 %				40 %	

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.01				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								
5.03.02.2.01.02				Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	1 Dokumen	269,851,901			1 Dokumen	286,022,568
5.03.02.2.01.03				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Kota Surabaya	4 Tahap Seleksi	1,782,592,980			4 Tahap Seleksi	1,821,040,626
5.03.02.2.01.11				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dikelola	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	9241 Data pegawai	370,907,792			9241 Data pegawai	430,620,630
5.03.02.2.02				Mutasi dan Promosi ASN								

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.02.01					Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	100 berkas	569,725,364			100 berkas 604,908,661
5.03.02.2.02.02					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	8437 berkas	566,631,904			8437 berkas 605,599,339
5.03.02.2.02.03					Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	18 berkas	470,895,704			18 berkas 471,109,828
5.03.02.2.04					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur							
5.03.02.2.04.02					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	6398 orang	1,239,116,812			6398 orang 1,364,878,470

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.04.04				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah pegawai yang mendapatkan penghargaan purna tugas	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	719 Pegawai	41,688,060			719 Pegawai	42,563,040
5.03.02.2.04.07				Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	5 jenis	874,107,644			5 jenis	874,967,780
5.04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
5.04.02				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang tugasnya		71.29 %	6,646,212,352			71.29 %	6,715,560,239
5.04.02.2.01				Pengembangan Kompetensi Teknis								

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan				Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10
5.04.02.2.01.03				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Jenis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	3 Jenis	1,442,085,764			3 Jenis	1,468,196,276
5.04.02.2.02				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								

Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan					Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (*)
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10
5.04.02.2.02.07					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Jenis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya	2 Jenis	5,204,126,588			2 Jenis	5,247,363,963
									29,526,764,973				30,903,630,413

BAB V

PENUTUP

Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2022 yang dalam penyusunannya mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan Peraturan Walikota Nomor 31 Tahun 2019 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022.

Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022 disusun melalui kaidah perencanaan strategis dan telah memperhatikan keselarasan dengan perencanaan di atasnya, untuk mewujudkan sistem perencanaan pembangunan yang terpadu dan optimal, sebagai perwujudan kinerja pemerintahan yang baik dan akuntabel sesuai tugas dan fungsinya.

Surabaya, 2021

KEPALA BADAN

MIA SANTI DEWI, SH, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 196901261994032003



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN DKLAT
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

2022