



LAPORAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT

TAHUN 2021



DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Daftar Tabel	ii
Daftar Gambar	iii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Gambaran Umum	1
I.2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)	2
I.2.2 Aset/ Modal dan Unit Usaha yang dimiliki Perangkat Daerah	6
I.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
I.3.1 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat	7
I.3.2 Struktur Organisasi Perangkat Daerah	11
I.4 Isu-Isu Strategis	12
I.4.1 Tingkat Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	12
I.4.2 Permasalahan dan Hambatan	14
I.4.3 Dampak terhadap Pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah	16
I.4.4 Tantangan dan Peluang	17
I.4.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	18
I.5 Landasan Hukum	19
I.6 Sistematika Penulisan	20
BAB II PERENCANAAN KINERJA	22
II.1 Perencanaan Strategis	22
II.2 Indikator Kinerja Utama	34
II.3 Perjanjian Kinerja	36
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	38
III.1 Capaian Kinerja	38
III.2 Realisasi Anggaran	55
BAB IV PENUTUP	55
IV.1 Kesimpulan	64
IV.2 Saran	64

Lampiran - lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Data PNS Berdasarkan Pendidikan	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Data Tenaga Kontrak Berdasarkan Pendidikan	5
Tabel 1.4	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Diklat Terkait Langsung Dengan pelayanan	6
Tabel 2.1	Perencanaan Strategis/ Deployment Badan Kepegawaian dan Diklat	29
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Tahun 2020-2021	34
Tabel 2.3	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat	35
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Diklat	37
Tabel 3.1	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	47
Tabel 3.2	Perbandingan Realisasi Tujuan dan Sasaran Tahun 2021 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	49
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Program Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	50
Tabel 3.4	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	51
Tabel 3.5	Alokasi Anggaran Per Sasaran Pembangunan	55
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan, Sasaran dan Program dengan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	57
Tabel 3.7	Perbandingan Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dengan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	60
Tabel 3.8	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proporsi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat	4
Gambar 1.2	Komposisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	4
Gambar 1.3	Proporsi Kepegawaian Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin ..	5
Gambar 1.4	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat	12
Gambar 3.1	Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja yang Mendukung Pencapaian Target Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021	56

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja di setiap perangkat daerah berdasarkan pada perencanaan kinerja yang telah disusun pada tahun sebelumnya dan dituangkan dalam perjanjian kinerja. Waktu penyampaian laporan kinerja paling lambat dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Instansi Pemerintah wajib meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab. Adanya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah beserta pencapaian kinerjanya direspon sebagai bagian upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan sebagai bentuk perwujudan sistem tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam mempertanggungjawabkan pencapaian kinerja organisasi.

Badan Kepegawaian dan Diklat menyusun Laporan Kinerja Tahun 2021 secara sistematis untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan dalam rangka mewujudkan *Good Governance* serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya.

I.2 GAMBARAN UMUM

Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Diklat dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan 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, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat terdiri atas :

1. Badan
2. Sekretariat, Membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai, membawahi :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Pegawai
 - b. Sub Bidang Penilaian Kinerja Pegawai
 - c. Sub Bidang Pengelolaan Data Pegawai
4. Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pembinaan Pegawai
 - b. Sub Bidang Mutasi dan Promosi Pegawai
5. Bidang Asesmen dan Diklat, membawahi :
 - a. Sub Bidang Asesmen
 - b. Sub Bidang Diklat
6. UPTB
7. Kelompok Jabatan Fungsional

I.2.1 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Untuk menjalankan tugas dan fungsi secara optimal, Badan Kepegawaian dan Diklat di dukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) per 31 Desember 2021 sebanyak 66 orang, dengan komposisi pegawai menurut kedudukan dalam organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya adalah sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1.

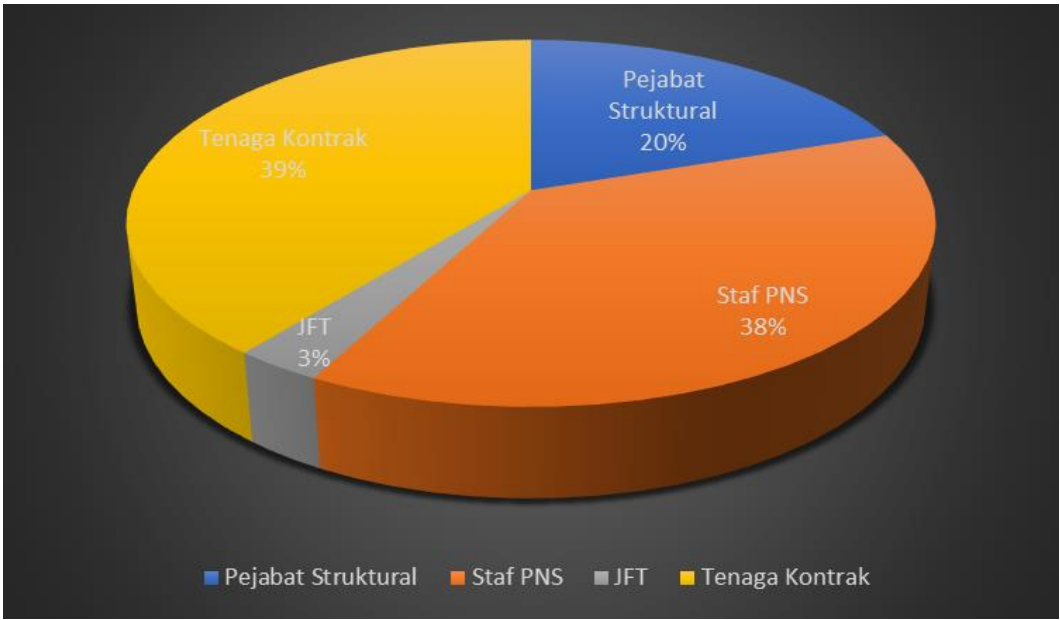
Tabel 1.1
Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya

No	Kedudukan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Badan Kepegawaian dan Diklat			
	Kepala Badan		1	1
2	Sekretariat			
	Sekretaris		1	1
	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian			
	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian		1	1

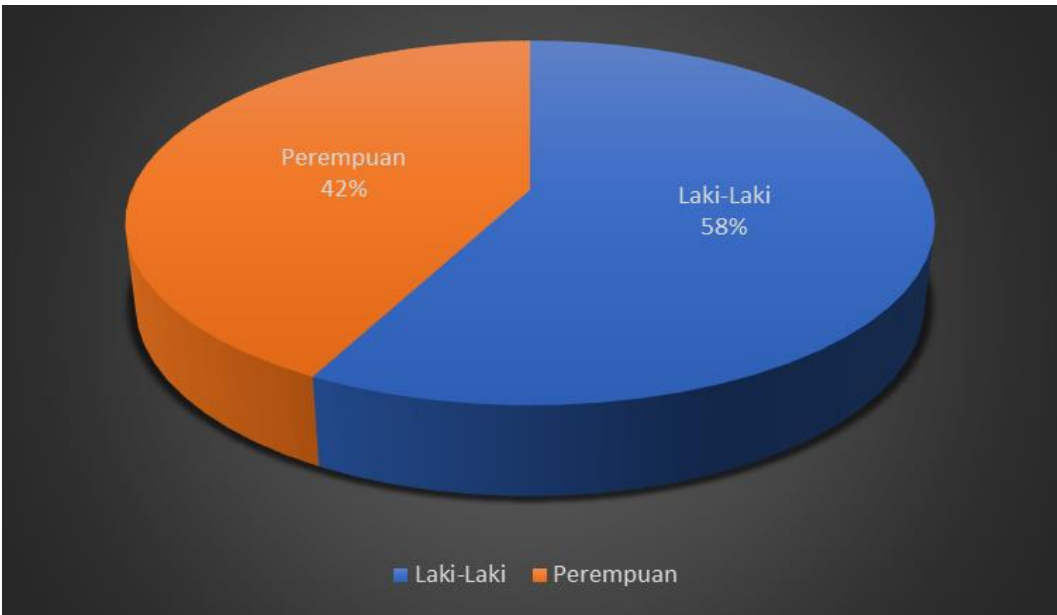
No	Kedudukan dalam Organisasi	Komposisi Pegawai		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2	2	4
	Staf Tenaga Kontrak	7	2	9
	Sub Bagian Keuangan			
	Kepala Sub Bagian Keuangan	1		1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1	1	2
	Staf Tenaga Kontrak		1	1
3	Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai			
	Kepala Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai	1		1
	Sub Bidang Pengembangan			
	Kepala Sub Bidang Pengembangan		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil		1	1
	Staf Tenaga Kontrak		1	1
	Sub Bidang Penilaian Kinerja Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja Pegawai	1		1
	Staf Pegawai Negeri Sipil		1	1
	Staf Tenaga Kontrak	5		5
	Sub Bidang Pengelolaan Data Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1		1
	Staf Tenaga Kontrak	1	2	3
4	Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai			
	Kepala Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai	1		1
	Sub Bidang Pembinaan Pegawai			
	Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	1	1	2
	Staf Tenaga Kontrak	2		2
	Sub Bidang Mutasi dan Promosi Pegawai			
	Kepala sub Bidang Mutasi dan Promosi Pegawai		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2	4	6
	Staf Tenaga Kontrak	2	1	3
5	Bidang Asesmen dan Diklat			
	Kepala Bidang Asesmen dan Diklat	1		1
	Sub Bidang Asesmen			
	Kepala Sub Bidang Asesmen		1	1
	Staf Pegawai Negeri Sipil	2		2
	Staf Tenaga Kontrak	2		2
	Sub Bidang Diklat			
	Kepala Sub Bidang Diklat	-	-	-
	Staf Pegawai Negeri Sipil	4	2	6
	Staf Tenaga Kontrak			
6	Kelompok Jabatan Fungsional			
	Widyaiswara	1	1	2
TOTAL		38	28	66

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, total pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat per 31 Desember 2021 sebanyak 66 orang dengan rincian jumlah pejabat struktural sebanyak 13 orang, staf Pegawai Negeri Sipil sebanyak 25 orang, JFT sebanyak 2 orang dan tenaga kontrak sebanyak 26 orang. Perbandingan pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kepegawaian dan Diklat adalah 57.58% : 42.42% dengan pegawai laki-laki sebanyak 38 orang dan perempuan sebanyak 28 orang.

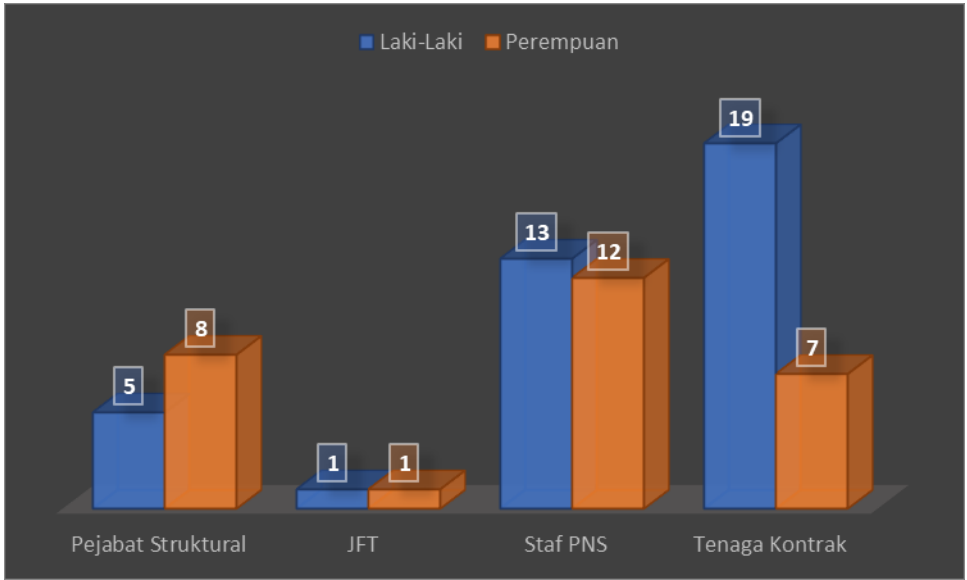
Gambar 1.1
Proporsi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat



Gambar 1.2
Komposisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1.3
Proporsi Kepegawaian Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin



Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan, dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data PNS Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pendidikan S3	-	1	1
Pendidikan S2	2	4	6
Pendidikan S1	10	9	19
Pendidikan Diploma III	-	1	1
Pendidikan SMA/SMK	5	5	10
Pendidikan SMP	2	1	3

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Tenaga Kontrak Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pendidikan S2	1	-	1
Pendidikan S1	4	7	11
Diploma IV	1	-	1
Diploma I	1	-	1
Pendidikan SMA/SMK	12	-	12

I.2.2 ASET/MODAL DAN UNIT USAHA YANG DIMILIKI PERANGKAT DAERAH

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

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Diklat dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kepegawaian serta pendidikan pelatihan dapat dijelaskan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Diklat
Terkait Langsung Dengan pelayanan

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

Badan Kepegawaian dan Diklat tidak memiliki unit usaha mandiri, seperti koperasi Badan Kepegawaian dan Diklat untuk mendukung dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat didorong untuk berpartisipasi aktif dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia Pemerintah Kota Surabaya.

I.3 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

I.3.1 TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT

Berdasarkan 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 serta 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 merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

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.

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kesekretariatan yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama 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 koordinasi penyusunan perencanaan program, anggaran dan perundang-undangan
- b. Pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum dan administrasi perizinan/non perizinan/rekomendasi;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan penatausahaan Barang Milik Daerah;

- f. Pelaksanaan urusan rumah tangga, dokumentasi, hubungan masyarakat dan protokol;
- g. Pengelolaan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- h. Pelaksanaan Koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- i. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas;
- k. Pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja sekretariat yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- l. Pelaksanaan koordinasi pelaporan indikator kinerja badan yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai

Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pengembangan dan penilaian kinerja pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama 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 dan Penilaian Kinerja Pegawai mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pengembangan pegawai dan penilaian kinerja pegawai;
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pengembangan pegawai dan bidang penilaian kinerja pegawai;
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang pengembangan pegawai dan bidang penilaian kinerja pegawai ;
- d. Pelaksanaan perencanaan formasi, karir dan diklat sumber daya manusia aparatur;
- e. Pelaksanaan penyusunan formasi aparatur sipil negara pada setiap tahun anggaran;
- f. Pelaksanaan pengusulan formasi aparatur sipil negara pada setiap tahun anggaran;
- g. Pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara;

- h. Pelaksanaan pengusulan penetapan nomor induk pegawai;
- i. Pelaksanaan perumusan kebijakan pengangkatan aparatur sipil negara;
- j. Pelaksanaan pemutakhiran data aparatur sipil negara;
- k. Pelaksanaan peningkatan wawasan pegawai;
- l. Pelaksanaan pemberian ijin dan tugas belajar;
- m. Pelaksanaan analisa penilaian kinerja pegawai;
- n. Pelaksanaan penyusunan laporan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai;
- o. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- p. Pelaksanaan pengusulan tanda kehormatan satyalancana karya satya;
- q. Pelaksanaan kegiatan sumpah dan janji pegawai negeri sipil;
- r. Pelaksanaan monitoring di bidang pengembangan pegawai;
- s. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- t. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang penilaian kinerja pegawai;
- u. Pelaksanaan pelaporan;
- v. Pelaksanaan tugas- indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis tugas lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai

Bidang Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama 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 Pembinaan, Mutasi dan Promosi Pegawai mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai;
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai;
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai;
- d. Pelaksanaan pengangkatan calon pegawai negeri sipil daerah;

- e. Pelaksanaan pemrosesan calon pegawai negeri sipil daerah menjadi pegawai negeri sipil daerah;
- f. Pelaksanaan pemrosesan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil daerah menjadi golongan ruang I/b s/d III/d;
- g. Pelaksanaan pengusulan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil daerah menjadi golongan ruang IV/a ke atas;
- h. Pelaksanaan pemrosesan pengangkatan dan pemberhentian pejabat fungsional;
- i. Pelaksanaan pemrosesan perpindahan pegawai negeri sipil antar perangkat daerah dan antar daerah/instansi;
- j. Pelaksanaan pemrosesan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan aparatur sipil negara, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian sekretaris daerah;
- k. Pelaksanaan pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian sekretaris daerah;
- l. Pelaksanaan pemrosesan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah golongan ruang III/d ke bawah dan pemberhentian sebagai calon pegawai negeri sipil daerah;
- m. Pelaksanaan pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- n. Pelaksanaan pemrosesan pemberhentian sementara pegawai negeri sipil daerah untuk ruang III/d ke bawah;
- o. Pelaksanaan kegiatan terkait penegakan disiplin pegawai negeri sipil;
- p. Pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan terkait disiplin pegawai negeri sipil;
- q. Pelaksanaan pemrosesan pemberhentian/pembebasan sementara dari jabatan negeri bagi semua pegawai negeri sipil daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- r. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- s. Pelaksanaan evaluasi dan pemrosesan perpanjangan tenaga harian lepas;
- t. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian disiplin pegawai negeri sipil;
- u. Pemrosesan penerbitan surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala;
- v. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai;
- w. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;

- x. Pelaksanaan pelaporan indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- y. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Asesmen dan Diklat

Bidang Asesmen dan Diklat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang asesmen dan diklat yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama 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.

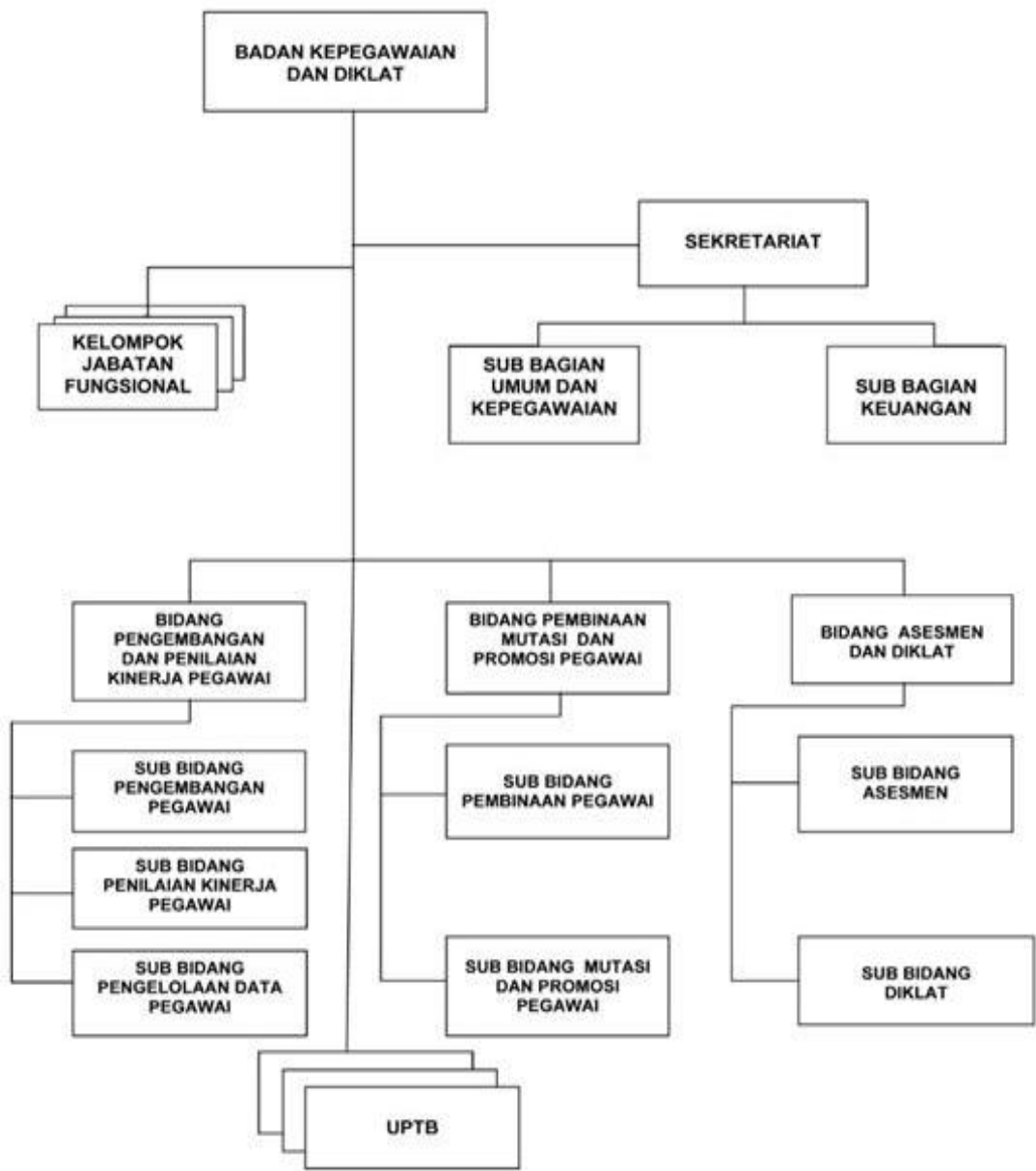
Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Asesmen dan Diklat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan asesmen bagi aparatur pemerintahan;
- b. Pelaksanaan pembentukan asesmen center aparatur pemerintah;
- c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural bagi aparatur pemerintah;
- d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional bagi aparatur pemerintah;
- e. Pelaksanaan penyusunan laporan kegiatan diklat;
- f. Pelaksanaan evaluasi dampak diklat;
- g. Pelaksanaan penyusunan laporan evaluasi dampak diklat;
- h. Pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

I.3.2 STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan 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, bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat ditunjukkan pada Gambar 1.4.

Gambar 1.4
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat



I.4 ISU-ISU STRATEGIS

I.4.1 TINGKAT KINERJA PELAYANAN 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 serta 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.

Kinerja Pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Diklat diukur melalui beberapa indikator yang merupakan turunan dari indikator di tingkat kota yaitu indikator tujuan, indikator sasaran dan indikator program. Sasaran Kota yang diturunkan menjadi Tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kompetensi ASN

Tujuan ini diukur dengan indikator Indeks Profesionalitas Pegawai. Untuk mendorong tercapainya tujuan ini maka ditetapkan 2 (dua) sasaran yaitu :

- a. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur yang diukur dengan indikator Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi;
- b. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik" dan Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

2. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah

Tujuan ini diukur dengan indikator Nilai SAKIP. Untuk mendorong tercapainya tujuan ini maka ditetapkan sasaran terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan dengan indikator persentase kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya.

Untuk mendorong tercapainya tujuan dan sasaran diatas maka ditetapkan 5 (lima) program pada Badan Kepegawaian dan Diklat yaitu :

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.

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat diberikan

kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya, masyarakat maupun pengguna layanan lainnya, antara lain:

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

I.4.2 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah baik namun masih perlu ditunjang dengan kualitas kompetensi sebagai perencana kepegawaian untuk mendukung peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Permasalahan ini berpotensi mempengaruhi permasalahan lainnya, seperti pemanfaatan analisis data dan informasi untuk penyusunan, pengendalian dan evaluasi rencana pengembangan dan penataan SDM, dimana penataan organisasi membutuhkan kualitas SDM yang sesuai;
3. Data dan informasi kepegawaian belum sepenuhnya dikelola dan dimanfaatkan secara optimal. Ketersediaan data dan informasi kepegawaian untuk mendukung perumusan setiap target output/outcome telah diupayakan, namun data dan informasi kepegawaian belum banyak dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan maupun strategi perencanaan kepegawaian. Upaya pengumpulan data dan informasi kepegawaian dalam satu sistem informasi untuk mendukung kebijakan “Satu Data” masih dalam proses identifikasi dan review struktur data. Dengan demikian, perlu adanya komitmen untuk penyempurnaan penyelenggaraan data dan informasi kepegawaian.
4. Konsistensi pendanaan dari perencanaan ke penganggaran yang perlu lebih dikendalikan. Keselarasan perencanaan kota dengan PD dan penganggaran dapat dilihat melalui kesesuaian program, indikator program, target indikator program, kegiatan dan output kegiatan, namun dari aspek anggaran dapat terjadi perubahan, mengingat pada proses penetapan anggaran masih ada proses pembahasan dengan DPRD yang salah satunya memiliki fungsi budgeting, dan adanya kebijakan Pemerintah Pusat yang mempengaruhi

pergeseran anggaran baik pada proses perencanaan maupun proses pelaksanaan anggaran di tahun berjalan.

I.4.3 DAMPAK TERHADAP PENCAPAIAN VISI DAN MISI KEPALA DAERAH

Menelaah visi, misi, dan program Kepala Daerah ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Hasil identifikasi tentang faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah juga akan menjadi masukan bagi perumusan isu-isu strategis pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat. Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan terhadap kesenjangan pelayanan, tetapi juga berdasarkan kebutuhan pengelolaan faktor-faktor agar dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Permasalahan-permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Diklat seperti belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian dengan instansi pusat, belum maksimalnya penerapan sistem merit, belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi, dan belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir tentunya sangat mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat sebagai perangkat daerah yang menjalankan peran sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan ketersediaan data dan informasi kepegawaian yang *up to date* menjadi salah satu faktor penghambat pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Diklat untuk berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi akan dibangun dan dikembangkan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian, validasi data kepegawaian, penataan pegawai, serta penilaian dan pengembangan kualitas ASN. Selain itu kami juga berupaya menyelesaikan faktor penghambat melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang diharapkan mampu mengoptimalkan kontribusi pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat dalam mencapai visi dan misi Kepala Daerah salah satunya dengan dibangun dan dikembangkannya sistem pembelajaran *e-learning* sebagai pengganti diklat tatap muka untuk meningkatkan kompetensi SDM.

I.4.4 TANTANGAN DAN PELUANG

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 dalam penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, dimana peran Badan Kepegawaian dan Diklat sangat penting dan memiliki pengaruh besar dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, perencanaan penataan pegawai (mutasi, rotasi dan promosi), penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin (kode etik, perilaku, pemberhentian), pengembangan kompetensi dan kapasitas pegawai serta perlindungan bagi ASN telah ditetapkan dalam Undang-undang;
2. Tingginya pemanfaatan teknologi informasi (e-SDM) dalam penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur. Pesatnya perkembangan teknologi informasi akan sangat bermanfaat untuk memantapkan proses pengelolaan kepegawaian dalam perencanaan penataan pegawai, pengembangan kapasitas pegawai yang berkualitas serta meningkatkan fungsi monitoring dengan didukung oleh peran serta seluruh perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
3. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas. Aparatur Sipil Negara siap untuk mendukung pengelolaan pelayanan manajemen aparatur yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
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 profesionalitas ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan

integritas dan profesionalitas 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.

I.4.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

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

kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang.

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

Isu-isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat pada periode perubahan Renstra 2016-2021 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Walikota antara lain :

1. Strategi yang efektif dan efisien sesuai standar dalam penataan dan pemerataan pegawai. Penataan pegawai yang belum sepenuhnya terdistribusi sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi, hal ini terkait dengan perkembangan sistem manajemen kinerja, ANJAB dan ABK untuk penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
2. Kompetensi Pegawai ASN Pemerintah Kota Surabaya belum dikembangkan secara optimal, sehingga menyebabkan tidak seimbangnya Komposisi kompetensi dan kapasitas pegawai di lingkungan pemerintah kota Surabaya;
3. Belum memadainya analisa data terkait pengembangan SDM;
4. Pelaksanaan Integrasi Database Kepegawaian terkait dengan Akurasi data dan Sistem Informasi Kepegawaian;
5. Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Pemerintah Kota Surabaya belum sepenuhnya berlandaskan pada Sistem Penilaian Kinerja Berbasis *Merit System*;
6. Keberadaan Moratorium pegawai yang tidak dapat dikendalikan oleh pemerintah kota Surabaya;
7. Masih banyaknya peraturan pemerintah sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang belum terbit.

I.5 LANDASAN HUKUM

Peraturan yang melandasi pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021, yaitu :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 10 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya tahun 2016-2021.
4. Peraturan Walikota Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya.
5. 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.

I.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penyusunan laporan kinerja; gambaran umum perangkat daerah; tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat; Isu-isu strategis yang memuat tingkat kinerja pelayanan perangkat daerah, permasalahan, hambatan, dampak terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan perangkat daerah serta perumusan isu-isu penting; landasan hukum dan Sistematika Penulisan LKJ Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan ringkasan perencanaan sesuai dengan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 yang memuat deployment mulai dari misi kota yang diampu perangkat daerah sampai dengan kegiatan perangkat daerah, Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah yang berisi indikator kinerja utama level tujuan dan sasaran perangkat daerah

beserta formulasi, definisi/penjelasan terkait, dan sumber data serta Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 sebagai dasar laporan kinerja Tahun 2021.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menjelaskan capaian kinerja dan anggaran berdasarkan realisasi dari target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan penjelasan atas capaian dengan data-data pendukung dan faktor-faktor yang mempengaruhi capaian indikator kinerja serta rencana tindak lanjut.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menjelaskan secara ringkas kesimpulan atas capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat serta harapan dan upaya yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat di masa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat mengacu pada Perubahan RPJMD Kota Surabaya tahun 2016-2021 yang dituangkan dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2016-2021, RKPD Kota Surabaya Tahun 2021 yang dituangkan dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 serta Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 dan perubahannya. Penjabaran perencanaan sesuai dengan rencana strategis dan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Diklat yang memuat deployment mulai dari visi dan misi kota Surabaya yang diampu oleh perangkat daerah sampai dengan sub kegiatan perangkat daerah disajikan pada Tabel 2.1.

Perubahan RPJMD Kota Surabaya tahun 2016-2021 memuat visi dan misi Walikota Surabaya, sekaligus berfungsi sebagai dokumen perencanaan yang mengakomodasi berbagai aspirasi masyarakat dalam lingkup wilayah Kota Surabaya. Visi dan misi untuk 5 (lima) tahun diturunkan menjadi tujuan yang memiliki sasaran dan sasaran diturunkan menjadi program, dilaksanakan dengan strategi dan arah kebijakan yang ditentukan di masing-masing tahun. Program yang direncanakan sesuai arah kebijakan diharapkan mencapai hasil agar sasaran dan tujuan dapat tercapai sehingga program pembangunan yang dilakukan bisa memberi manfaat yang besar pada masyarakat Kota Surabaya.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Program Perangkat Daerah merupakan program-program pada Perubahan RPJMD Kota Surabaya tahun 2016-2021 yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Kegiatan dan sub kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan, teknologi, dan anggaran sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa. Kegiatan dan sub kegiatan yang dipilih untuk setiap program diupayakan dapat menunjukkan akuntabilitas karena merupakan turunan/*deployment/cascading* dari program serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Diklat.

Visi dari Walikota Dan Wakil Walikota yang telah ditetapkan dalam Perubahan RPJMD Kota Surabaya tahun 2016-2021 adalah Surabaya Kota Sentosa yang Berkarakter dan Berdaya Saing Global Berbasis Ekologi yang diwujudkan melalui tujuh misi. Dalam upaya mewujudkan visi Kota Surabaya Badan Kepegawaian dan Diklat melaksanakan misi ke-7 yaitu “memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik”.

Penjelasan dari Misi memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik yang didukung oleh regulasi dan sistem pemerintahan yang baik serta SDM yang berkualitas;
2. Meningkatkan efektivitas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan, dengan cara memantapkan proses dan sistem perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan yang didukung TIK;
3. Meningkatkan pelayanan publik yang prima pada semua unit pelayanan dan OPD;
4. Meningkatkan kemandirian keuangan daerah, dengan cara meningkatkan dan mengoptimalkan pengelolaan sumber penerimaan daerah secara efektif dan efisien;
5. Mewujudkan peningkatan minat dan budaya baca masyarakat melalui peningkatan akses baca.

Tujuan dari misi ketujuh ini yaitu meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pengelolaan keuangan daerah dengan indikator indeks reformasi birokrasi yang akan dicapai melalui upaya/ sasaran sebagai berikut :

- a. Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- b. Meningkatkan kompetensi ASN;
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- d. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan;
- e. Meningkatkan cakupan ketersediaan prasarana pemerintahan dan pelayanan public;
- f. Meningkatkan pengelolaan keuangan daerah;
- g. Meningkatkan peran serta DPRD dalam penyelenggaraan pemerintahan;
- h. Meningkatkan sistem pengawasan internal pemerintah.

Pencapaian sasaran kota “Meningkatkan kompetensi ASN” diampu oleh Badan Kepegawaian dan Diklat, dimana masing-masing perangkat daerah memiliki tanggung jawab atas pencapaian indikator sasaran yang berbeda.

Badan Kepegawaian dan Diklat bertanggung jawab dalam pencapaian indikator sasaran “Indeks Profesionalitas Pegawai”.

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 profesional dan berkualitas.

Sasaran kota “Meningkatkan kompetensi ASN” diturunkan menjadi tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat dengan indikator tujuan “Indeks Profesionalitas Pegawai” dengan target kota tahun 2020 dan 2021 adalah 71.08% dan 71.97%. Selain itu Badan Kepegawaian dan Diklat juga memiliki peran dalam mendukung sasaran kota yang diampu oleh seluruh OPD yaitu “Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah” yang dicapai dengan indikator yaitu Nilai SAKIP dengan target kota tahun 2020 dan 2021 adalah >70-80 dan >80-90.

Sasaran Perangkat Daerah merupakan hasil yang diharapkan dari implementasi satu/beberapa program yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam periode Perubahan Renstra tahun 2016-2021. Dalam merumuskan sasaran, selain memperhatikan program-program yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat, sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat disusun juga dengan 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 tujuan Meningkatkan Kompetensi ASN, sasaran yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat ada 2 (dua) yaitu :

1. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur

Sasaran ini diukur dengan indikator Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi dan target yang ditetapkan untuk tahun 2020 dan 2021 adalah 50.03% dan 52.03%;

2. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur

Sasaran ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

- a. Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik" dengan target yang ditetapkan untuk tahun 2020 dan 2021 adalah 94% dan 95%.

- b. Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dengan target yang ditetapkan untuk tahun 2020 dan 2021 adalah 100%.

Untuk tujuan Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, sasaran yang ditetapkan adalah Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan dengan indikator Persentase Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya dan target yang ditetapkan untuk tahun 2020 dan 2021 adalah 100%.

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 Perangkat Daerah merupakan konsep program yang akan disusun dalam RPJMD dan tetap mengacu pada tugas dan fungsi Perangkat Daerah namun pada tahun 2021 penamaan program, kegiatan dan sub kegiatan harus 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.

Dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah, Badan Kepegawaian dan Diklat mengampu program prioritas dan program rutin sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah

Program ini merupakan program prioritas di Badan Kepegawaian dan Diklat yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja dan persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan. Target yang ditetapkan untuk kedua indikator ini adalah 100%.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 4 (empat) kegiatan yaitu :

- a. Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- a) Pengelolaan mutasi ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan dengan target 118 berkas.

b) Pengelolaan kenaikan pangkat ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8437 berkas.

b. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a) Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN yang diukur dengan indikator jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN dengan target 3 tahap.

b) Pengelolaan data kepegawaian yang diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8437 data.

c. Pengembangan Kompetensi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a) Peningkatan kapasitas kinerja ASN yang diukur dengan indikator jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya dengan target 274 orang.

b) Pengelolaan assessment center yang diukur dengan indikator jumlah pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali.

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a) Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang diukur dengan indikator jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 7226 orang.

b) Pembinaan disiplin ASN yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin dengan target 216 orang dan Indikator kedua yang diukur adalah jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya dengan target 1005 orang.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini merupakan program prioritas di Badan Kepegawaian dan Diklat yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dengan target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 52.03% serta indikator persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural dengan target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 65.06%.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 2 (dua) kegiatan yaitu :

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- a) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis dengan target 2 jenis.
 - b) 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 yang diukur dengan indikator jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning) dengan target 3 materi.
- b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural dengan target 2 jenis.
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Program ini merupakan program rutin di Badan Kepegawaian dan Diklat yang 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 88%. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :
 - a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu penyediaan gaji dan tunjangan ASN yang diukur dengan indikator persentase pelayanan gaji dan tunjangan ASN dengan target 100%.
4. Program Perekonomian dan Pembangunan
Program ini adalah program rutin yang 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 88%. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :

a. Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu pengelolaan pengadaan barang dan jasa yang diukur dengan indikator persentase ketersediaany barang dan jasa perkantoran dengan target 100%.

5. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

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. Target yang ditetapkan untuk kedua indikator ini adalah 100%. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan yaitu :

a. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang diukur dengan indikator persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran dengan target 100%.

Tabel 2.1
Perencanaan Strategis/ Deployment Badan Kepegawaian dan Diklat

Visi-Misi-Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan						Indikator	Target Kinerja Tahun 2021
VISI : SURABAYA KOTA SENTOSA YANG BERKARAKTER DAN BERDAYA SAING GLOBAL BERBASIS EKOLOGI							
	Misi 7 : Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik						
		Tujuan 7.1 : Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pengelolaan keuangan daerah				Indeks Reformasi Birokrasi	A
			Sasaran 7.1.1 / Tujuan BKD : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah			Nilai SAKIP	>80-90
				Sasaran BKD : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan		Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	100,00%
				Program Perekonomian dan Pembangunan		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%
				1	Kegiatan : Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa Sub Kegiatan : Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100%

Visi-Misi-Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan						Indikator	Target Kinerja Tahun 2021
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%
						Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100%
				1	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	100%
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%
				1	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100%
					Sasaran 7.1.2 / Tujuan BKD : Meningkatkan Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	71,97%
					Sasaran BKD : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	95,00%
						Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100,00%
					Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100,00%

Visi-Misi-Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan						Indikator	Target Kinerja Tahun 2021
						Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100,00%
					1	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan 1 : Pengelolaan Mutasi ASN Sub Kegiatan 2 : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian 118 berkas 8437 berkas
					2	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan : Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Jumlah data pegawai yang dikelola 3 tahap 8437 data
					3	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Assessment Center	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai 274 orang 5 kali

Visi-Misi-Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan						Indikator	Target Kinerja Tahun 2021
				4	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	7226 orang 216 orang 1005 orang
				Sasaran BKD : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur		Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	52,03%
				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52,03%
						Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65,06%

Visi-Misi-Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan						Indikator	Target Kinerja Tahun 2021	
					1	<p>Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis</p> <p>Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p>Sub Kegiatan : 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</p>	<p>Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis</p> <p>Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)</p>	<p>2 jenis</p> <p>3 materi</p>
					2	<p>Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</p> <p>Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</p>	<p>Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial</p> <p>Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural</p>	<p>2 jenis</p> <p>2 jenis</p>

II.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. IKU dipilih dari serangkaian indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi dan memberikan informasi mengenai sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan dengan jelas dan terukur hasil kinerja yang diharapkan. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 merupakan sasaran kota seperti yang tertuang pada Perubahan RPJMD Kota Surabaya Tahun 2016-2021 melalui konsep manajemen strategis. Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab utama Badan Kepegawaian dan Diklat disajikan pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Diklat
Tahun 2020-2021

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Formulasi	Sumber Data
1	Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	%	(Persentase Kompetensi Aparatur x 50%) + (Persentase Disiplin Aparatur x 10%) + (Persentase Penilaian Kinerja Aparatur x 40%)	BKD
	Sasaran 1 : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik" Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	% %	(Jumlah Aparatur yang nilai SKP nya minimal "baik" : Jumlah Aparatur yang dinilai SKP nya) x 100% (jumlah aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin: jumlah aparatur yang menempati jabatan struktural) x 100%	BKD
	Sasaran 2 : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	%	(Jumlah aparatur yang sudah mendapatkan diklat yang sesuai bidang tugasnya : Jumlah aparatur)x100%	BKD

Target yang ditetapkan untuk Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Diklat sebagaimana telah dicantumkan dalam perencanaan strategis dan disajikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Diklat

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	N/A	N/A	N/A	71.08%	71.97%
	Sasaran 1 : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	N/A	N/A	N/A	50.03%	52.03%
	Sasaran 2 : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	N/A	N/A	N/A	94%	95%
		Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	N/A	N/A	N/A	100%	100%
2	Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	N/A	N/A	N/A	>70-80	>80-90
	Sasaran : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	N/A	N/A	N/A	100%	100%

II.3 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan tujuan/sasaran/program/kegiatan/sub kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja serta dasar pelaporan kinerja perangkat daerah. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Perjanjian Kinerja disusun sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur, serta menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dengan Walikota Surabaya tahun 2021 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 disajikan pada Tabel 2.4 dan perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dengan seluruh Pejabat Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 dapat dilihat pada lampiran Laporan Kinerja ini.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021
Badan Kepegawaian dan Diklat

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	71.97%
	Sasaran : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal baik	95%
	Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	100% 52.03%%
2	Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	>80-90
	Sasaran : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	100%

No	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota.	Rp 14.632.881.043
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 6.261.871.724
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 3.835.494.595
4	Program Perekonomian dan Pembangunan	Rp 1.388.876.824
	TOTAL	Rp 26.119.124.186

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Berikut diuraikan hasil pengukuran kinerja, analisa capaian kinerja sasaran strategis, program, kegiatan dan sub kegiatan serta uraian realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat. Pengukuran capaian kinerja tahun 2021 digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat. Perhitungan capaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat dilakukan dengan cara antara lain :

1. Membandingkan antara target pencapaian indikator tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2021 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 dengan realisasi kinerja yang telah dicapai;
2. Membandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2021 secara series dan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021.

III.1 CAPAIAN KINERJA

Keberhasilan kinerja pemerintah dapat dilihat dari capaian atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Rumusan tujuan, sasaran, dan masing-masing indikator yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 disusun dengan mengacu pada Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021 yang mengacu pada Perubahan RPJMD Kota Surabaya Tahun 2016-2021.

Indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Tujuan ini diukur dengan indikator Nilai SAKIP. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah >80-90 dan dapat terealisasi 80.38%, sehingga capaian indikatornya sebesar 100%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan Nilai SAKIP Kota Surabaya sesuai hasil evaluasi dan arahan KemenPAN dan RB.

Pencapaian indikator tujuan ini juga didukung melalui sasaran “Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan” yang melekat pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang diukur melalui indikator Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya dengan target 100% dan dapat terealisasi 100% pada Badan Kepegawaian dan Diklat sehingga capaian indikatornya sebesar 100%.

Indikator sasaran ini dapat terealisasi karena Adanya komitmen dari sekretariat badan kepegawaian dan diklat dalam mengelola sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di BKD sehingga seluruh sarpras dalam kondisi baik dan layak pakai, apabila terdapat sarpras yang rusak berat maka akan segera diusulkan penghapusan serta sekretariat 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, ketersediaan sarana komunikasi.

2. Meningkatkan Kompetensi ASN

Tujuan ini diukur dengan indikator Indeks Profesionalitas Pegawai. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 71.97% dan dapat terealisasi 84.71%, sehingga capaian indikatornya sebesar 117.7%. Indikator ini dapat tercapai 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 2021 dalam pelaksanaan seluruh kegiatan.

Dengan tercapainya indikator indeks profesionalitas pegawai dimana tingkat profesionalitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi dianggap baik, maka diharapkan bahwa pembangunan Sumber Daya Manusia aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan

politik, berwawasan global, bermoral tinggi, mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa dapat terwujud sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, efektif, efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pencapaian indikator tujuan ini juga didukung melalui 2 (dua) sasaran yaitu :

a. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur

Sasaran ini diukur dengan indikator Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi dengan target 52.03% dan dapat terealisasi 74.28%, sehingga capaian indikator sebesar 142.77%. indikator sasaran ini dapat tercapai lebih dari 100% karena adanya dukungan anggaran dari APBD sehingga dapat terlaksana pengembangan kompetensi bagi aparatur sesuai dengan bidang tugasnya. Dengan tercapainya indikator ini menunjukkan bahwa *right man in the right place* telah terwujud, dimana setiap pegawai yang menduduki suatu jabatan telah memiliki kompetensi yang sesuai sehingga pelaksanaan pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik.

b. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur

Sasaran ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

- Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal baik dengan target 95% dan dapat terealisasi 94.91% sehingga capaiannya 99.91%. Indikator ini tidak dapat tercapai secara optimal karena beberapa indikator kinerja tidak tercapai karena adanya kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan akibat pandemi Covid-19 yang berpengaruh terhadap SKP individu namun capaian ini tetap dapat dikatakan baik karena capaian mendekati 100% hal ini karena adanya sistem *rewards and punishment* yang diberlakukan di Pemerintah Kota Surabaya sehingga menuntut seluruh aparatur untuk dapat berkinerja baik
- Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dengan target 100% dan dapat terealisasi 100% sehingga capaian indikatornya 100%. Indikator sasaran ini dapat tercapai 100% karena serta 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.

Dalam mencapai target sasaran strategis Meningkatkan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah didukung oleh dua program yaitu :

1. Program Perekonomian dan Pembangunan

Program ini diukur dengan indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran dengan target 88%. Program ini diukur melalui survey tingkat kepuasan pegawai melalui aplikasi *e-performance*. Kepuasan pegawai dihitung dengan parameter 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, ketersediaan sarana komunikasi. Hasil survey kepuasan pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat adalah 88.91% sehingga indikator program ini dapat terpenuhi dengan capaian kinerja 101.03%. Indikator program ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam memberikan pelayanan administrasi perkantoran dengan sebaik-baiknya dengan melakukan perencanaan pengadaan barang dan jasa sesuai kebutuhan guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat serta adanya dukungan anggaran APBD Kota Surabaya Tahun 2021. 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, ketersediaan sarana komunikasi. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan yaitu :

a) Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu pengelolaan pengadaan barang dan jasa yang diukur dengan indikator persentase ketersediaany 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 2021.

2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini dilaksanakan guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat. Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator terkait urusan sekretariat daerah yaitu Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran serta Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik. Target yang ditetapkan untuk kedua indikator ini adalah 100%. 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 2021. Terkait urusan kepegawaian program ini juga diukur dengan indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran dengan target 88% yang diukur melalui survey tingkat kepuasan pegawai melalui aplikasi *e-performance*. Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan untuk masing-masing urusan sekretariat daerah dan kepegawaian yaitu :

a) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Urusan Sekretariat Daerah)

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang 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 2021.

b) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Urusan Kepegawaian)

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN yang diukur dengan indikator Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN dengan target 100% dan realisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan kegiatan karena adanya komitmen dari sekretariat Badan Kepegawaian dan Diklat dalam mengelola gaji dan tunjangan ASN dengan sebaik-baiknya serta adanya dukungan APBD 2021.

Dalam mencapai target sasaran strategis Meningkatkan Kompetensi ASN didukung oleh 2 (dua) program yaitu :

1. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

- a. Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100%. 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 2021.
- b. Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 100%. 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 2021.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 4 (empat) kegiatan yaitu :

a) Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Pengelolaan mutasi ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan dengan target 118 berkas dan realisasi 118 berkas sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub 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 2021.
- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN yang diukur dengan indikator jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8437 berkas dan realisasi 10045 berkas sehingga capaian kinerja 119.06%. Faktor pendorong keberhasilan sub 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 2021.

b) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN yang diukur dengan indikator jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN dengan target 3 tahap dan realisasi 4 tahap sehingga capaian kinerja 133.33%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya perubahan jadwal dari BKN untuk usul nomor induk PPPK Non Guru bisa dijadwalkan 19 November s.d. 18 Desember 2021.
- Pengelolaan data kepegawaian yang diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8437 data dan realisasi 9323 data sehingga capaian kinerja 110.50%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena pelayanan administrasi kepegawaian berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan serta adanya dukungan anggaran untuk petugas pengelola data.

c) Pengembangan Kompetensi ASN

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Peningkatan kapasitas kinerja ASN yang diukur dengan indikator jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya dengan target 274 orang dan realisasi 241 orang sehingga capaian kinerja 87.96%. Faktor penghambat pencapaian target sub kegiatan karena adanya peserta yang tidak lolos verifikasi administrasi oleh BKN untuk ujian penyesuaian ijazah.
- Pengelolaan assessment center yang diukur dengan indikator jumlah pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali dan realisasi 5 kali sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya kebutuhan asesmen pegawai dalam rangka penempatan pegawai, pengisian jabatan dan pembentukan SOTK baru.

d) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang diukur dengan indikator jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 7226 orang dan realisasi 7460 orang sehingga capaian kinerja 103.24%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya ketaatan ASN terhadap pengisian SKP.
- Pembinaan disiplin ASN yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin dengan target 216 orang dan realisasi 233 orang sehingga capaian kinerja 107.87%. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini karena adanya komitmen dari bidang pembinaan, mutasi dan promosi pegawai dalam melakukan intervensi pengelolaan disiplin

pegawai berupa pengelolaan pelanggaran disiplin PNS, penanganan perceraian PNS, tes narkoba, dan evaluasi Tenaga Harian Lepas serta dukungan anggaran APBD 2021. Indikator kedua yang diukur adalah jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya dengan target 1005 orang dan realisasi 1005 orang sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini karena adanya ketentuan tentang penggunaan kartu tanda pengenal pegawai sebagai kelengkapan seragam dinas bagi PNS dalam rangka peningkatan disiplin pegawai serta dukungan anggaran APBD 2021.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

- a. Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 52.03% dan realisasinya 73.98% sehingga capaian kinerja 142.19%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya dukungan anggaran APBD dan komitmen dari Kepala 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.
- b. Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 65.06% dan realisasinya 66.78% sehingga capaian kinerja 102.65%. Indikator ini dapat tercapai karena adanya dukungan anggaran APBD dan komitmen dari Kepala Bidang Asesmen dan Diklat untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan dan petihan dasar bagi CPNS sesuai dengan peraturan LAN.

Program ini diwujudkan dengan pelaksanaan 2 (dua) kegiatan yaitu :

a) Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang diukur dengan indikator jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis dengan target 2 jenis dan realisasi 2 jenis sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub 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.

- 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 yang diukur dengan indikator jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning) dengan target 3 materi dan realisasi 3 materi sehingga capaian kinerja 100%. Faktor pendorong keberhasilan sub kegiatan karena adanya dukungan dari widyaiswara dan narasumber dari Perangkat Daerah lain sebagai penyusun materi diklat e-learning serta dukungan anggaran untuk penyusunan modul e-learning.

b) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Kegiatan ini didukung dengan pelaksanaan 1 (satu) sub kegiatan yaitu:

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan 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 sub kegiatan karena adanya dukungan anggaran dan komitmen dari Kepala Bidang ASDIK untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural berupa pelatihan kepemimpinan dan pelatihan dasar sesuai dengan peraturan LAN serta pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I untuk Kenaikan Pangkat dari golongan/ruang Pengatur Tk.I/IIId menjadi golongan/ruang Penata Muda/IIIda serta untuk meningkatkan kapasitas PNS di lingkungan Pemkot Surabaya sesuai dengan persyaratan kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural.

Perbandingan target dengan realisasi kinerja serta capaian indikator kinerja sesuai Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 disajikan pada Tabel 3.1 dan Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan dan Sasaran tahun 2021 dengan tahun-tahun sebelumnya dan target akhir RPJMD disajikan pada Tabel 3.2 serta capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021 disajikan pada tabel 3.3 dan 3.4.

Tabel 3.1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Target	Realisasi per Triwulan				Realisasi Tahun-n	Capaian
					I	II	III	IV		
1	Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	Nilai SAKIP Kota Surabaya dari hasil evaluasi KemenPAN dan RB	>80-90	-	-	-	80.38	80.38	100%
	Sasaran 1 : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	(Capaian indikator "Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik" x 50%) + (Capaian indikator "Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran" x 50%)	100%	-	99.87%	100%	100%	100%	100%
2	Tujuan 2 : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	(Persentase Kompetensi Aparatur x 50%) + (Persentase Disiplin Aparatur x 10%) + (Persentase Penilaian Kinerja Aparatur x 40%)	71.08%	-	82.63%	84.41%	84.71%	84.71%	117.7%
	Sasaran 2.1 : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	(Jumlah aparatur yang sudah mendapatkan diklat yang sesuai bidang tugasnya : Jumlah aparatur)x100%	50.03%	-	72.06%	73.78%	74.28%	74.28%	142.77%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Target	Realisasi per Triwulan				Realisasi Tahun-n	Capaian
					I	II	III	IV		
	Sasaran 2.2 : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	(Jumlah Aparatur yang nilai SKP nya minimal "baik" : Jumlah Aparatur yang dinilai SKP nya) x 100%	95%	-	94.4%	94.91%	94.91%	94.91%	99.91%
		Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	(jumlah aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin: jumlah aparatur yang menempati jabatan struktural) x 100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Tujuan dan Sasaran Tahun 2021 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Progres Capaian
			2017	2018	2019	2020	2021		
1	Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	68.86	70.03	73.47	75.13	80.38	>80-90	100%
	Sasaran 1 : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	-	-	-	100%	100%	100%	100%
2	Tujuan 2 : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	-	-	-	82.97%	84.71%	71.97%	117.7%
	Sasaran 2.1 : Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	-	-	-	68.90%	74.28%	52.03%	142.77%
	Sasaran 2.2 : Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	-	-	-	96.89%	94.91%	95%	99.91%
		Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	-	-	-	100%	100%	100%	100%

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Program Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021

Program	Indikator Program	Target	Realisasi	Capaian
Program Perekonomian dan Pembangunan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	88.91%	101.03%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%	100%	100%
	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100%	100%	100%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52.03%	73.98%	142.19%
	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65.06%	66.78%	102.65%
Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100%	100%	100%
	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100%	100%	100%

Pencapaian program pada Badan Kepegawaian dan Diklat di dukung dengan pelaksanaan 9 (Sembilan) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan selama tahun 2021. Seluruh kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan pada tahun anggaran 2021 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. Tabel 3.4 menjelaskan hubungan program dengan kegiatan dan sub kegiatan beserta target dan realisasi per triwulan.

Tabel 3.4
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat
Tahun 2021

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi				Total Realisasi	Capaian
					TW I	TW II	TW III	TW IV		
Program Perekonomian dan Pembangunan	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN	3 tahap	-	-	2	2	4 tahap	133.33%
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dikelola	8437 data	3165 data	1193 data	1604 data	3361 data	9323 data	110.50%

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi				Total Realisasi	Capaian
					TW I	TW II	TW III	TW IV		
	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan	118 berkas	31 berkas	16 berkas	29 berkas	42 berkas	118 berkas	100%
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	3132 berkas	1177 berkas	1575 berkas	4161 berkas	10.045 berkas	119.06%
	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya	274 orang	-	13 orang	219 orang	9 orang	241 orang	87.96%
		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai	5 kali	-	2 kali	-	3 kali	5 kali	100%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	7226 orang	5413 orang	1513 orang	324 orang	210 orang	7460 orang	103.24%
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai	216 orang	116 orang	38 orang	10 orang	69 orang	233 orang	107.87%
			Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	1005 orang	-	-	-	1005 orang	1005 orang	100%

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi				Total Realisasi	Capaian
					TW I	TW II	TW III	TW IV		
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	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	Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)	3 materi	-	-	1 materi	2 materi	3 materi	100%
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis	2 jenis	2 jenis	2 jenis	2 jenis	-	2 jenis	100%

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi				Total Realisasi	Capaian
					TW I	TW II	TW III	TW IV		
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural	2 jenis	1 jenis	-	-	2 jenis	2 jenis	100%
			Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial	2 jenis	2 jenis	2 jenis	2 jenis	-	2 jenis	100%

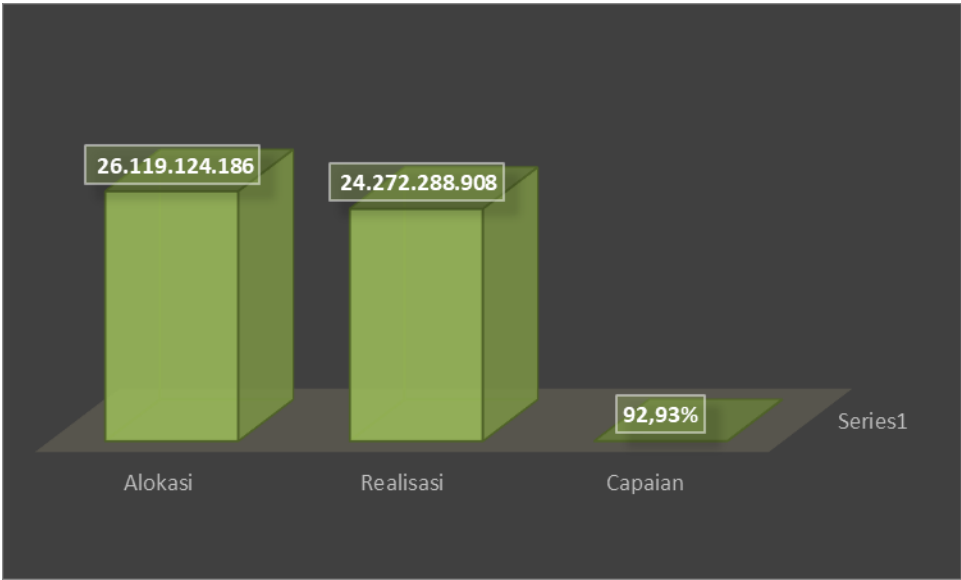
III.2 REALISASI ANGGARAN

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021, alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya adalah sebesar Rp. 26.119.124.186,- dan realisasi anggaran Rp. 24.272.288.908,- sehingga penyerapan anggaran 92.93%. Pada Tabel 3.5. ditampilkan alokasi anggaran per sasaran pembangunan. Gambaran alokasi anggaran dan realisasi belanja Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021 dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Tabel 3.5
Alokasi Anggaran Per Sasaran Pembangunan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	% Anggaran
1	Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	16.021.757.867	61.34%
	Sasaran : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan	Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	16.021.757.867	61.34%
2	Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Pegawai	10.097.366.319	38.66%
	Sasaran 1: Meningkatkan Kapabilitas Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	3.835.494.595	14.68%
	Sasaran 2: Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	4.425.973.628	16.95%
		Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	1.835.898.096	7.03%

Gambar 3.1
Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja
yang Mendukung Pencapaian Target Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021



Perbandingan capaian kinerja tujuan, sasaran dan program dengan realisasi anggaran disajikan pada Tabel 3.6 dan perbandingan capaian kinerja program dan kegiatan dengan realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021 disajikan pada Tabel 3.7 serta tabel efisiensi penggunaan sumber daya disajikan pada tabel 3.8.

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan, Sasaran dan Program dengan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021

No	Tujuan/ Sasaran/ Program		Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
1	Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah		Nilai SAKIP	>80-90	80.38%	100%	16.021.757.867	15.072.762.442	94.08%
	Sasaran : Terjaganya kesesuaian pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan		Kinerja pengelolaan sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran di Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	100%	100%	100%	16.021.757.867	15.072.762.442	94.08%
	Program :								
	1	Program Perekonomian dan Pembangunan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	88.91%	101.03%	1.388.876.824	1.375.105.077	99.01%

No	Tujuan/ Sasaran/ Program		Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
	2	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%	100%	100%	173.314.037	169.576.256	97.84%
			Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100%	100%	100%			
			Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	88.91%	101.03%	14.459.567.006	13.528.081.109	93.56%
2	Tujuan : Meningkatkan kompetensi ASN		Indeks Profesionalitas Pegawai	71.97%	84.71%	117.7%	10.097.366.319	9.199.526.466	91.11%
	Sasaran 1: Meningkatkan Kapabilitas Aparatur		Persentase aparatur yang memenuhi standart kompetensi	52.03%	74.28%	142.77%	3.835.494.595	3.770.983.337	98.32%
	Sasaran 2: Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Aparatur		Persentase Aparatur yang memiliki nilai SKP minimal "baik"	95%	94.91%	99.9%	4.425.973.628	3.638.093.787	82.20%

No	Tujuan/ Sasaran/ Program		Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
			Persentase aparatur yang menempati jabatan struktural yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100%	100%	100%	1.835.898.096	1.790.449.342	97.52%
Program 1:									
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52.03%	73.98%	142.19%	3.835.494.595	3.770.983.337	98.32%	
		Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65.06%	66.78%	102.65%				
Program 2:									
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100%	100%	100%	4.425.973.628	3.638.093.787	82.20%	
		Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100%	100%	100%	1.835.898.096	1.790.449.342	97.52%	

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dengan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2021

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Program Perekonomian dan Pembangunan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	88.91%	101.03%	1.388.876.824	1.375.105.077	99.01%
Kegiatan : Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa Sub kegiatan : Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100%	100%	100%	1.388.876.824	1.375.105.077	99.01%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%	100%	100%	173.314.037	169.576.256	97.84%
	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100%	100%	100%			
Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Sub kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran	100%	100%	100%	173.314.037	169.576.256	97.84%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	88%	88.91%	101.03%	14.459.567.006	13.528.081.109	93.56%
Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Sub kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100%	100%	100%	14.459.567.006	13.528.081.109	93.56%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	52.03%	73.98%	142.19%	3.835.494.595	3.770.983.337	98.32%
	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	65.06%	66.78%	102.65%			

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub kegiatan : 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	Jumlah materi diklat pembelajaran (e-learning)	3 materi	3 materi	100%	189.416.596	163.780.337	86.47%
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis	2 jenis	2 jenis	100%	875.000.000	847.400.000	96.85%
Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi fungsional dan sosial kultural	2 jenis	2 jenis	100%	281,316,081	248,662,747	88.39%
	Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial	2 jenis	2 jenis	100%	2.771.077.999	2.759.803.000	99.59%
Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100%	100%	100%	4.425.973.628	3.638.093.787	82.20%
	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100%	100%	100%	1.835.898.096	1.790.449.342	97.52%
Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub kegiatan : Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah tahapan seleksi penerimaan ASN	3 tahap	4 tahap	133.33%	1.673.538.783	958.688.688	57.29%
Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dikelola	8437 data	9323 data	110.5%	347.783.978	340.397.984	97.88%
Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas penempatan pegawai, promosi dan rotasi jabatan	118 berkas	118 berkas	100%	815.528.562	801.882.093	98.33%
Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN Sub kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	10.045 berkas	119.06%	519.034.962	515.182.866	99.26%

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah aparatur yang dikembangkan wawasannya	274 orang	241 orang	87.96%	858.453.225	845.293.925	98.47%
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub kegiatan : Pengelolaan Assessment Center	Jumlah pelaksanaan assesmen pegawai	5 kali	5 kali	100%	1.047.266.300	1.021.942.250	97.58%
Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	7226 orang	7460 orang	103.24%	498.931.342	471.770.940	94.56%
Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pegawai yang mendapatkan intervensi pengelolaan disiplin pegawai	216 orang	233 orang	107.87%	501.334.572	473.384.383	94.42%
	Jumlah orang yang dilayani administrasi kepegawaiannya	1005 orang	1005 orang	100%			

Tabel 3.8
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Program	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
Program Perekonomian dan Pembangunan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	101.03%	99.01%	2.02%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketepatan pemenuhan sarana dan prasarana perkantoran	100%	97.84%	2.16%
	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100%		
	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	101.03%	93.56%	7.47%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	142.19%	98.32%	24.1%
	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	102.65%		
Program Kepegawaian Daerah	Persentase pegawai yang difasilitasi penilaian kinerja	100%	82.20%	17.8%
	Persentase penataan pegawai sesuai analisa jabatan	100%	97.52%	2.48%

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas dapat menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Diklat dapat melakukan efisiensi anggaran dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja. Seluruh indikator kinerja program dapat tercapai bahkan melebihi 100% namun anggaran dapat ditekan seefisien mungkin.

BAB IV PENUTUP

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya Tahun 2021 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Badan Kepegawaian dan Diklat dapat memenuhi hampir seluruh target indikator tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang telah diubah menjadi Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2021 serta target program seperti tertuang pada Perubahan RPJMD Kota Surabaya Tahun 2016-2021 dan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016-2021. Pencapaian ini didukung oleh kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2021.
2. Capaian output kegiatan Tahun 2021 hampir tercapai seluruhnya dengan penyerapan anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Diklat mencapai hasil yang sangat optimal.

IV.2 Saran

Berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai pada tahun 2021, maka tindak lanjut dan upaya yang dapat dilaksanakan pada masa mendatang sehingga dapat mempertahankan kinerja, sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan dan penganggaran yang ideal dan berbasis Manajemen Strategis (*deployment and alignment*), Manajemen Kinerja (mengevaluasi pelaksanaan dari tujuan yang ditetapkan) serta berbasis resiko (kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan) untuk mendapatkan perencanaan strategis yang berkualitas;
2. Meningkatkan kualitas pengumpulan serta analisa data dan informasi untuk mendukung kualitas perencanaan, maka dalam hal penyediaan data dan informasi sesuai standar perlu ditentukan SOP pemenuhan data dan informasi sebagai bahan dasar perumusan perencanaan;
3. Selalu melakukan pemutakhiran (*update*) wawasan dan kemampuan yang mengacu pada kondisi terkini dan peraturan terbaru terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi ASN;

4. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat setiap bulan, triwulan dan tahunan untuk mengevaluasi capaian kinerja.

Surabaya, 31 Desember 2021

KEPALA BADAN,



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



BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
PEMERINTAH KOTA SURABAYA
2021