

LAPORAN CAPAIAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022

I. REALISASI DAN CAPAIAN INDIKATOR TSPKSK

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
179	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatkan Kualitas Pegawai	Indeks Kualitas Pegawai	79.2 %	82.4047	104.05 %	29,999,637,643	26,979,443,335	89.93%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan seluruh jajaran pegawai BKPSDM dalam meningkatkan kualitas ASN dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui beberapa aspek yaitu : kinerja, disiplin, asesmen, penempatan pegawai serta peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Selain itu, tercapainya indikator tersebut didukung oleh komitmen Perangkat Daerah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pegawai.	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya cakupan pegawai yang memiliki potensi untuk ditingkatkan kualitasnya	Persentase pegawai yang dapat ditingkatkan kualitasnya	91.32 %	94.8752	103.89%	6,253,927,835	4,570,735,114	73.09%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh jajaran pegawai BKPSDM dalam meningkatkan kualitas ASN dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya melalui beberapa aspek yaitu : kinerja, disiplin, asesmen dan penempatan pegawai. Selain itu, tercapainya	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
										indikator tersebut didukung oleh komitmen Perangkat Daerah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pegawai.	
5.03.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	100	100.00%	6,253,927,835	4,570,735,114	73.09%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh Pegawai Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penataan pegawai sesuai ABK Perangkat Daerah. Selain itu, tercapainya indikator tersebut didukung oleh komitmen Bagian Organisasi dalam penetapan analisa jabatan dan ABK.	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	91	100	109.89%				Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan seluruh pegawai BKPSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, tercapainya indikator tersebut didukung oleh komitmen Perangkat Daerah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pegawai.	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase pegawai yang disiplin	96.21	96.7641	100.58%				Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh Pegawai Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai dalam menegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala. Selain itu, tercapainya indikator tersebut didukung oleh komitmen Perangkat Daerah dalam melakukan	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan		Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
								1,577,103,850	1,514,539,860	96.03%	pembinaan dan pengawasan pegawai.	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	29.64	37.5657	126.74%				Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh Pegawai Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai dalam melakukan asesmen bagi seluruh pegawai sebagai dasar manajemen talenta	
5.03.02.2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8650 berkas	9659	111.66%				Pasca pemenuhan untuk jabatan struktural yang kosong, banyak terdapat staf di masing-masing instansi yang promosi, sehingga instansi harus mengatur kembali penempatan karyawannya serta terdapat kebutuhan petugas administrasi kependudukan di kelurahan yang mengharuskan status kepegawaiannya di bawah dispenduk capil	
			Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas mutasi ASN	200 berkas	805	402.50%	518,911,050	495,920,381	95.57%	Pasca pemenuhan untuk jabatan struktural yang kosong, banyak terdapat staf dimasing-masing instansi yang promosi, sehingga instansi harus mengatur kembali penempatan karyawannya serta terdapat kebutuhan petugas administrasi kependudukan di kelurahan yang mengharuskan status kepegawaiannya di bawah dispenduk capil	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	8841	104.79%	507,742,800	484,501,879	95.42%	Adanya peraturan baru terkait syarat kenaikan pangkat bagi jabatan fungsional, dimana	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan				Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
													syaratnya adalah harus melalui uji kompetensi	
					Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	13 berkas	13	100.00%	550,450,000	534,117,600	97.03%	untuk pemenuhan untuk jabatan struktural yang kosong, banyak terdapat staf dimasing-masing instansi yang promosi	
5.03.02.2.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	90 %	99.95	111.06%	2,268,874,771	921,422,406	40.61%	Jumlah kebutuhan ASN yang diusulkan mendapatkan persetujuan dari KemenPAN RB RI	
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1 Dokumen	1	100.00%	253,832,195	242,172,874	95.41%	Laporan Eformasi Pegawai telah ditentukan batas waktu pengirimannya oleh Kementerian Pendayagunaan dan Aparatue Negara RB RI	
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	2 Tahap Seleksi	2	100.00%	1,631,147,654	323,300,450	19.82%	Jadwal pelaksanaan seleksi PPPK Guru telah terjadwal dari Badan Kepegawaian Negara	
					Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dikelola	8537 Data pegawai	9659	113.14%	383,894,922	355,949,082	92.72%	Pemutakhiran Data Pegawai selalu dilakukan setiap ada perubahan yang berhubungan dengan pribadi ASN seperti gelar, pangkat, domisili, SKP, mutasi, kenaikan pangkat dan sebagainya. Pada tahun ini output mutasi mengalami kelebihan sehingga berpengaruh pula pada output pengelolaan data karena	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output	
												otomatis ada perubahan data pribadi ASN terkait dengan instansi dan jabatan barunya		
5.03.02.2.04	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2	100.00%	2,407,949,214	2,134,772,848	88.66%	Adanya komitmen dari kepala BKPSDM dan seluruh pegawai bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis	1	100.00%				Adanya komitmen dari kepala BKPSDM dan seluruh pegawai bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis	5	100.00%				Adanya komitmen dari kepala BKPSDM dan seluruh pegawai bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala	
					Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis	5	100.00%				997,870,670	915,593,717
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	6398 orang	6364	99.47%	703,908,544	664,029,131	94.33%	Penyesuaian data kepegawaian setelah adanya Pensiun/Meninggal/Pindah	Target harus disesuaikan dengan jumlah eksisting (karena target yang digunakan adalah data

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan				Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
														dua tahun sebelumnya)
					Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	5 kali	6	120.00%	706,170,000	555,150,000	78.61%	Adanya komitmen dari kepala BKPSDM dan seluruh pegawai bidang pengelolaan kinerja pegawai dalam penegakkan disiplin ASN dan melakukan pembinaan secara berkala	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Badan Kepegawaian dan Diklat	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Diklat	88.7 Nilai	95.39	107.54%	16,960,482,474	15,841,653,516	93.40%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan tim SAKIP PD dalam memenuhi segala aspek penilaian SAKIP perangkat daerah	
5.03.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	92.5492	103.99%	16,960,482,474	15,841,653,516	93.40%	Adanya komitmen dari seluruh pegawai sekretariat dalam memberikan pelayanan kesekretariatan sebaik mungkin guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM	
5.03.01.2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	100	100.00%	15,222,250,694	14,146,373,641	92.93%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan sekretariat BKPSDM dalam memberikan pelayanan administrasi keuangan agar berjalan lancar dan tepat waktu	
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	100	100.00%	15,222,250,694	14,146,373,641	92.93%	Adanya komitmen Kepala BKPSDM dan sekretariat BKPSDM dalam mengelola keuangan PD serta tepat waktu dalam mengelola ketersediaan anggaran untuk pembayaran gaji dan tunjangan ASN	
5.03.01.2.06	Badan Kepegawaian dan				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan	100 %	100	100.00%	1,199,855,020	1,167,076,980	97.27%	Adanya komitmen sekretariat BKPSDM dalam menyediakan	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
	Pengembangan Sumber Daya Manusia				barang dan jasa perkantoran							barang dan jasa guna menunjang seluruh kegiatan dapat berjalan lancar (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)	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	100	100.00%	1,199,855,020	1,167,076,980	97.27%	Adanya komitmen dari sekretariat BKPSDM dalam menyediakan barang dan jasa guna menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan	
5.03.01.2.08	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	100	100.00%	538,376,760	528,202,895	98.11%	Adanya komitmen dari seluruh pegawai sekretariat BKPSDM dalam memberikan Jasa Pelayanan Umum Kantor agar seluruh sarpras dalam kondisi baik dan layak pakai sehingga dapat menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di BKPSDM	
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	100	100.00%	538,376,760	528,202,895	98.11%	Adanya komitmen dari seluruh pegawai sekretariat BKPSDM dalam memberikan Jasa Pelayanan Umum Kantor agar seluruh sarpras dalam kondisi baik dan	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan				Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
													layak pakai sehingga dapat menunjang seluruh pelaksanaan kegiatan di BKPSDM	
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai	Cakupan pegawai yang telah ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya	76.38 %	82.1781	107.59%	6,785,227,334	6,567,054,705	96.78%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh Pegawai Bidang Pengelolaan Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pelaksanaan diklat/pelatihan/e-learning/dll	
5.04.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94 %	98.3075	104.58%	6,785,227,334	6,567,054,705	96.78%	Adanya komitmen dari Kepala BKPSDM dan Seluruh Pegawai Bidang Pengelolaan Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pelaksanaan diklat/pelatihan/e-learning/dll	
5.04.02.2.01	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	3393 orang	3574	105.33%	2,300,908,095	2,178,159,400	94.67%	Pelaksanaan kegiatan diklat baru sesuai usulan PD	
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	3393 orang	3574	105.33%	2,300,908,095	2,178,159,400	94.67%	Pelaksanaan kegiatan diklat baru sesuai usulan PD	

Kode	PD	Tujuan-Sasaran-Program-Kegiatan-Subkegiatan			Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (Rp)	Faktor Pendorong/Penghambat Terhadap Capaian Output	Upaya Mengatasi Permasalahan Terhadap Capaian Output
					Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum								
5.04.02.2.02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	869 orang	927	106.67%	4,484,319,239	4,388,895,305	97.87%	Pelaksanaan kegiatan diklat baru sesuai usulan PD
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	869 orang	927	106.67%	4,484,319,239	4,388,895,305	97.87%	Pelaksanaan kegiatan diklat baru sesuai usulan PD
TOTAL REALISASI ANGGARAN									29,999,637,643	26,979,443,335	89.93%		

II. LAMPIRAN TINJUT DPRD

Kode Urusan	Bidang Urusan	Rekomendasi DPRD	Tinjut DPRD
5.03	KEPEGAWAIAN	Meningkatkan kesejahteraan pegawai Pemerintah Kota Surabaya sesuai kompetensi dan beban kerja.	Peningkatan kesejahteraan ASN diberikan sesuai dengan kompetensi beban kerja dan kondisi kerja sesuai dengan ketentuan.
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Maksimalkan potensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan 37,5 jam per-minggu.	Kehadiran ASN telah dipantau melalui aplikasi Tekocak, pengembangan Potensi dilakukan melalui pengembangan Manajemen Talenta di BKPSDM.
5.03	KEPEGAWAIAN	Penyesuaian jenjang pendidikan dengan gaji.	Penggajian dilakukan sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
5.03	KEPEGAWAIAN	Evaluasi psikotest yang dilakukan tiap tahun kepada OS atau tenaga kontrak.	Psikotest diadakan sebagai pendukung penentuan talenta pada penerapan manajemen Talenta pada ASN. Psikotest pada tenaga kontrak dilakukan sesuai dengan evaluasi Pembuat Komitmen pada Perangkat Daerah bersangkutan sesuai dengan kebutuhan.
5.03	KEPEGAWAIAN	BKPSDM perlu menyusun standart kepegawaian dan menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014	BKPSDM telah menyusun rencana kebutuhan ASN 5 tahun kedepan sesuai dengan standar kepegawaian yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat melalui UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan

Kode Urusan	Bidang Urusan	Rekomendasi DPRD	Tinjut DPRD
		dengan mempertimbangkan kondisi Pemerintah Kota saat ini.	turunannya(PP, PermenpanRB, dan Perka BKN) yang meliputi standar penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, standar pola karier, standar penilaian kinerja.
5.03	KEPEGAWAIAN	Perlunya pembinaan, pengawasan dan penilaian kepada seluruh ASN dan penguatan data kepegawaian sehingga sistem MERIT dapat dilaksanakan.	Telah dilakukan pembinaan, pengawasan, penilaian dan peningkatan kompetensi kepada seluruh ASN. Kota Surabaya telah mengimplementasikan sistem merit dengan membangun aplikasi sistem merit online (SIMATA SYANAS) (Sistem Informasi Manajemen Talenta Surabaya Naik Kelas). Nilai Sistem Merit Kota Surabaya Tahun 2022 dengan kategori Baik (341,5)