



Perubahan Rencana Kerja

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



DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Maksud dan Tujuan	4
1.2	Landasan Hukum	4
1.2.1	Ketentuan tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan Kewenangan Perangkat Daerah	4
1.2.2	Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran	6
1.3.	Sistematika Penulisan	7
BAB II	EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN I TAHUN 2022	9
BAB III	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	30
BAB IV	PENUTUP	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II Periode Pelaksanaan 2023.....	15
Tabel 3.1	Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia 5

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan dokumen perencanaan tahunan di tingkat Perangkat Daerah pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan untuk mendukung pencapaian visi dan misi kepala daerah melalui evaluasi kinerja serta penajaman indikator dan target kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Rencana kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program, kegiatan dan sub kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 343 ayat 1 bahwa Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan, meliputi:

1. Perkembangan yang tidak sesuai dengan asumsi prioritas pembangunan daerah, kerangka ekonomi daerah dan keuangan daerah, rencana program dan kegiatan RKPD berkenaan; dan/atau
2. Keadaan yang menyebabkan saldo anggaran lebih tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk tahun berjalan.

Perubahan Renja Perangkat Daerah berperan penting untuk mendorong kinerja suatu Perangkat Daerah dalam memaksimalkan kegiatan dan sub kegiatan yang telah dirancang sebelumnya. Proses Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah dilakukan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah sampai dengan triwulan II, kondisi keuangan daerah serta kondisi lain yang menyebabkan perlunya dilakukan perubahan.

Prinsip – prinsip di dalam penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah dan mengacu pada RKPD;

- b. Rumusan program, kegiatan dan sub kegiatan di dalam Perubahan Renja Perangkat Daerah didasarkan atas pertimbangan – pertimbangan yang telah disepakati bersama dan mempertimbangkan pagu indikatif;
- c. Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah memuat kegiatan lanjutan tahun sebelumnya, pergeseran kegiatan, penghapusan kegiatan, penambahan kegiatan baru/kegiatan alternatif, penambahan atau pengurangan target kinerja, pagu indikatif, lokasi, kelompok sasaran yang mengalami perubahan dan yang tidak mengalami perubahan.

Dokumen Perubahan Renja Perangkat Daerah pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang yang tidak sesuai dengan asumsi kerangka ekonomi daerah dan mengimplementasikannya dalam program, kegiatan dan sub kegiatan Perangkat Daerah. Kualitas perubahan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 sangat ditentukan oleh kualitas program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja Perangkat Daerah sangat ditentukan oleh kemampuan Perangkat Daerah dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Berdasarkan rancangan perubahan RKPD yang telah memperoleh persetujuan Kepala Daerah, Kepala Daerah menerbitkan surat edaran tentang pedoman penyusunan perubahan Renja Perangkat Daerah yang disampaikan kepada kepala Perangkat Daerah dengan lampiran rancangan perubahan RKPD. Kepala Perangkat Daerah menyempurnakan rancangan perubahan Renja Perangkat Daerah dengan berpedoman pada surat edaran, rancangan perubahan RKPD dan hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II Tahun berkenaan.

Rancangan perubahan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada kepala BAPPEDA paling lambat 1 (satu) minggu setelah surat edaran Kepala Daerah tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah untuk diverifikasi dengan tujuan memastikan bahwa penjabaran program, kegiatan, indikator kinerja dan pagu indikatif, lokasi kegiatan serta sasaran penerima manfaat dalam setiap rancangan perubahan Renja Perangkat Daerah telah sesuai dengan yang dirumuskan dalam rancangan Perubahan RKPD.

Berdasarkan rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah yang telah diverifikasi, rancangan Perubahan RKPD disempurnakan menjadi Rancangan Akhir Perubahan RKPD. Rancangan akhir perubahan RKPD dijadikan sebagai

bahan penyusunan Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang perubahan RKPD. Walikota menyampaikan rancangan Perkada tentang perubahan RKPD kepada Menteri melalui Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah dan kepada gubernur melalui kepala BAPPEDA untuk difasilitasi. Rancangan Perkada tentang Perubahan RKPD disampaikan kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah guna memperoleh persetujuan untuk ditetapkan menjadi Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD.

Rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah disusun menjadi rancangan akhir Perubahan Renja Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD. Penyusunan rancangan akhir Perubahan Renja Perangkat Daerah diselesaikan paling lambat 2 (dua) minggu setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD ditetapkan. Rancangan akhir Perubahan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada Kepala Daerah melalui kepala BAPPEDA untuk diverifikasi dengan tujuan memastikan rancangan akhir Perubahan Renja Perangkat Daerah telah selaras dengan Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD.

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

Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD dijadikan dasar penetapan Perubahan Renja Perangkat Daerah dan pedoman penyusunan Kebijakan Umum Perubahan APBD serta Perubahan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara. Kebijakan Umum Perubahan APBD serta Perubahan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara disampaikan pemerintah Daerah kepada DPRD untuk dibahas sebagai landasan penyusunan rancangan perubahan APBD. Dokumen Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 menjadi pedoman penyusunan rancangan Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.

1.1 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud disusunnya Perubahan Renja Tahun 2023 adalah untuk mewujudkan sinergitas antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan karena adanya perkembangan yang tidak sesuai dengan asumsi kerangka ekonomi daerah dan kerangka pendanaan, prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program, kegiatan dan sub kegiatan prioritas daerah, sehubungan dengan adanya kebijakan pemerintah pusat dan provinsi serta mewujudkan efisiensi alokasi berbagai sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan.

2. Tujuan

Adapun tujuan disusunnya Perubahan Renja Tahun 2023 adalah untuk:

1. Memelihara konsistensi capaian tujuan perencanaan strategis jangka menengah dengan output/keluaran dalam perencanaan dan penganggaran;
2. Mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui capaian target kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan sampai dengan triwulan II tahun 2023;
3. Memberikan acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Perangkat Daerah dalam melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan pada sisa tahun anggaran 2023 dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi untuk tercapainya tujuan dan sasaran;
4. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perubahan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023;
5. Menyediakan informasi bagi pemenuhan laporan evaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang perlu disampaikan kepada Pemerintah.

1.2 Landasan Hukum

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

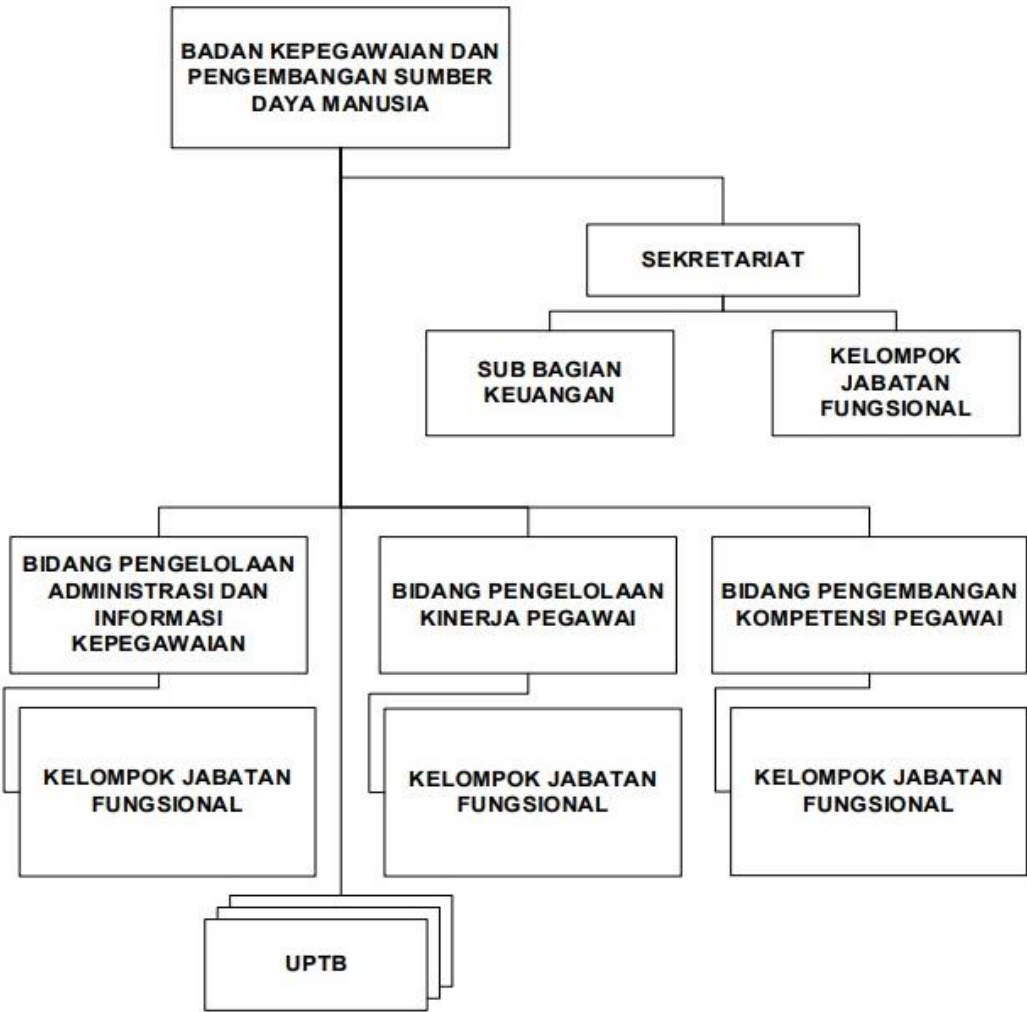
Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang

dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



1.2.2. Ketentuan tentang Perencanaan dan Penganggaran

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

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 25 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
8. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 17 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Surabaya Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2012 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 16);
15. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 3);
16. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 4);
17. Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022 (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 40);
18. Peraturan Walikota Nomor 97 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 97);
19. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 78 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 54 Tahun 2022 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2023;
20. Keputusan Walikota Surabaya Nomor 100.3.3.3/246/436.1.2/2023 Tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2023.

1.3 Sistematika Penulisan

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 ini disusun dengan sistematika yang disesuaikan dengan Permendagri 86 Tahun 2017 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I memuat/menjelaskan maksud, tujuan, dan dasar pertimbangan perubahan yang disertai dengan gambaran tentang perubahan kerangka ekonomi daerah

BAB II EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2021

Bab II memuat kompilasi hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun 2023 sampai dengan triwulan II

BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Bab III memuat kegiatan lanjutan tahun sebelumnya, pergeseran kegiatan, penghapusan kegiatan, penambahan kegiatan baru / kegiatan alternatif, penambahan atau pengurangan target kinerja, pagu indikatif, lokasi, kelompok sasaran yang mengalami perubahan dan yang tidak mengalami perubahan. Rencana program dan kegiatan prioritas daerah tersebut mencakup semua rencana program dan kegiatan prioritas yang akan dianggarkan melalui belanja tidak langsung, belanja langsung dan pengeluaran pembiayaan

BAB IV PENUTUP

Bab IV memuat hal – hal yang dianggap perlu sesuai dengan kebutuhan

BAB II

EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2023

Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 dilaksanakan dalam 3 (tiga) program yang meliputi Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah; dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program – program tersebut diwujudkan dalam 8 (delapan) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Renstra Perangkat Daerah. Hasil evaluasi renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 sampai dengan triwulan II dijabarkan secara lengkap pada tabel 2.1 sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini diukur dengan indikator Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan dengan target 89% Program ini terdiri dari 3 (tiga) kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN dengan target 100%. Kegiatan ini memiliki 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN yang diukur dengan indikator Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN dengan target output 40 orang/bulan dan anggaran Rp. 15.505.294.979. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 40 orang/bulan karena Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN selalu dapat diberikan setiap bulannya kepada seluruh ASN dan penyerapan anggaran sampai dengan Triwulan II Rp. 7.374.432.292. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 47.56% dimana capaian output dan anggaran ini telah sesuai dengan target per triwulan II.

b. Administrasi Umum Perangkat Daerah

Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran dengan target 100%. Kegiatan ini memiliki 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang diukur dengan indikator Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan dengan target output 28 paket dan anggaran

Rp. 1.176.401.466. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 25 paket karena ketersediaan barang dan jasa perkantoran selalu dapat terpenuhi setiap bulannya dan penyerapan anggaran Rp. 509.176.055. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 43.28% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan output dan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik dengan target 100%. Kegiatan ini memiliki 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang diukur dengan indikator Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan dengan target output 4 laporan dan anggaran Rp. 567.865.195. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 1 laporan dan anggaran Rp. 244.197.359. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 25% dan anggaran 43% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu :

- a. Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah dengan target 100%;
- b. Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik dengan target 92%;
- c. Persentase pegawai yang disiplin dengan target 96.5%;
- d. Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen dengan target 30.77%.

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini diukur dengan indikator Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya dengan target 91%. Kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK serta Pengelolaan Data Kepegawaian.

- 1) Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 295.367.608, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 117.537.063. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 39.79% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 2) Sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan target 1 dokumen seleksi dan anggaran Rp. 1.740.036.258, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 155.776.600. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 8.95% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Pengelolaan Data Kepegawaian diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 411.096.579, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 1 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 199.449.706. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 48.52% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.
- b. Mutasi dan Promosi ASN
- Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian dengan target 8555 berkas. Kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu

Pengelolaan Mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan Pengelolaan Promosi ASN.

- 1) Sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 495.460.272, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 249.929.031. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 50.44% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target pada triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 2) Sub kegiatan Pengelolaan kenaikan pangkat ASN diukur dengan indikator Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 455.424.935, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 231.228.740. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 50.77% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran lebih dari F1 dikarenakan adanya kebutuhan honor narasumber untuk konsultasi terkait kenaikan pangkat dan kenaikan pangkat luar biasa.
 - 3) Sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 487.716.543, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 berkas dan penyerapan anggaran Rp. 371.589.000. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 76.19% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
- c. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Kegiatan ini diukur dengan indikator 3 (tiga) indikator yaitu Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur dengan target 2 jenis, Jumlah Jenis intervensi Disiplin dengan target 5 jenis, dan Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai dengan target 1 jenis. Kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga)

sub kegiatan yaitu Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, serta Pembinaan Disiplin ASN.

- 1) Sub kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target 6138 dokumen dan anggaran Rp. 628.466.275, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 6067 orang dan penyerapan anggaran Rp. 270.848.542. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 96.07% dan anggaran 43.10% dimana capaian output ini kurang dari target per triwulan II karena adanya Perangkat Daerah yang belum menilai SKP pegawainya dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Sub kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target 1 laporan dan anggaran Rp. 945.902.628, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 269.435.000. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 28.48% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Sub kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN diukur dengan indikator Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan target 5 laporan dan anggaran Rp. 831.807.501, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 1 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 339.245.087. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 20% dan anggaran 40.78% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diukur dengan indikator Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning dengan target 94.5%. Program ini terdiri dari 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dengan target 2232 orang. Kegiatan ini memiliki 1 (satu) 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 dengan target output 2232 orang dan anggaran Rp. 4.365.948.764. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 1882 orang dan penyerapan anggaran Rp. 950.604.509. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 84.31% dan anggaran 21.77% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan target 168 orang. Kegiatan ini memiliki 1 (satu) sub kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang diukur dengan indikator Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dengan target output 4 laporan dan anggaran Rp. 2.422.172.344. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 3 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 185.174.000. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 75% dan anggaran 7.64% dimana capaian output ini lebih besar dari target per triwulan II dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 2.1
Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II
Periode Pelaksanaan : 2023

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan			Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
						K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
												K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)						
1	2	3			4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
5		Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan																							
5.03			Kepegawaian																						
5.03.01				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota			19.003.190		15.841.653		17.249.562		3.584.076		4.543.730		-		-		8.127.806		8.127.806		47,12 %
					Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariat an	89 %		92,55 %		89 %		93,99 %		94,26 %		-		-		94,26 %		94,26 %		105,91 %	

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)								
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
5.03.01.2.02						Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			16.673.062				15.505.295		3.223.104		4.151.328		-		-				7.374.432		7.374.432		47,56 %
							Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %		100 %		100 %		100 %		100%		-		-			100 %		100 %		100 %		
5.03.01.2.02.01						Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			16.673.062				15.505.295		3.223.104		4.151.328		-		-				7.374.432		7.374.432		47,56 %
							Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	N/A		N/A		40 Orang/ bulan		40 Orang/ bulan		38 orang / bulan		-		-			40 Orang/ bulan		40 Orang/ bulan			100 %	
5.03.01.2.06						Administrasi Umum Perangkat Daerah			1.624.599				1.176.401		258.503		250.673		-		-				509.176		509.176		43,28 %

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)	
K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)				
								K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)												
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
							Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %		100 %		100 %		100%		-		-			100 %		100 %		100 %		
5.03.01.2.06.02						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		1.624.599			1.176.401		258.503		250.673		-		-			509176		509176		43,28 %	
							Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	N/A		100		28 Paket		20 Paket		25 paket		-		-			25 paket		25 paket		89%
5.03.01.2.08						Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		705.530			567.865		102.468		141.729		-		-			244.197		244.197		43,00 %	

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)	
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)						
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
							Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %		100 %		100 %		100 %		100%		-		-		100 %		100 %		100 %	
5.03.01.2.08.04						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor			705.530			567.865		102,468		141.729		-		-			141.831		141.831		24,98 %
						Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	N/A			100		4 Laporan		0 Laporan		1 laporan		-		-		1 laporan		1 laporan		25%	
5.03.02						Program Kepegawaian Daerah			7.304.388		4.570.735		6.291.279		1.094.662		1.110.377		-		-		2.205.039		2.205.039		0,35049
5.03						Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	95 %			100 %		92 %		97,77 %		97,81 %		-		-		97,81%		97,77 %		106,27%	

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan			Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)		
K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)			
K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)	K	Rp.(000)					
1	2	3			4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%		
					Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %		100 %		100 %		100,00 %		100%		-		-		100%		100,00 %		0	100,0 0%	
					Persentase pegawai yang disiplin	96,9 9 %		96,7 6 %		96,50 %		96,66 %		96,87 %		-		-		96,87%		96,66 %			100,1 7%	
					Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	37,9 4 %		37,5 7 %		30,77 %		37,56 %		35,87 %		-		-		35,87%		37,56 %		0	122,0 7%	
5.03. 02.2. 01					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		2.823. 680			2.446. 501		239.91 9			232.8 45		-		-		472.764	100%	472.764		100 %	19,32 %

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan						Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
									K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
															K	Rp.(00 0)	K	Rp. (000)	K	Rp (00 0)	K	Rp (00 0)								
1	2	3						4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
							Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	94 %		99,9 5 %		91 %		0 %		0%		-		-		0 %		-	0,00%		-	0,00 %		
5.03. 02.2. 01.03							Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		2.014. 416				1.740. 036		82,906		72.87 1		-		-		72.954		72.954		4,19%			
							Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	N/A		N/A		1 Dokum en		0 Dokum en		0 doku men		-		-		0 Dokum en		0 Dokum en		0%				
5.03. 02.2. 01.11							Pengelolaan Data Kepegawaian		483.99 1				411.09 7		98,683		100.7 67		-		-		100.866		100.866		24,54 %			

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan						Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
									K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
															K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)								
1	2	3						4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
							Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	N/A		N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		1 dokumen		-		-		1 dokumen		1 dokumen		100 %				
5.03.02.2.01.02							Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		325.274			295.368		58,330		59.207		-		-		59.265		59.265		20,06 %				
							Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	N/A		N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		0 dokumen		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0%				

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)					
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)										
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%					
5.03.02.2.02						Mutasi dan Promosi ASN			1.935.060				1.438.602		530.691		322.055		-		-			852.746		852.746		59,28 %			
						Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas			9659 berkas		8555 berkas		1206 berkas		2789 berkas		-		-			3995 berkas		3995 berkas		46,70 %				
5.03.02.2.02.02						Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			695.225				455.425		91.203		140.025		-		-			231.228		231.228		51%			
						Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	N/A			N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		0 dokumen		-		-			0 Dokumen		0 Dokumen		N/A				
5.03.02.2.02.01						Pengelolaan Mutasi ASN			649.787				495.460		120.899		129.030		-		-			249.929		249.929		50%			

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)								
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
							Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	N/A		N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		0 dokumen		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0%			
5.03.02.2.02.03							Pengelolaan Promosi ASN		590.048			487.717		318.589		53.000		-		-			371.589		371.589		76%		
							Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	N/A		N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		0 dokumen		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0%			
5.03.02.2.04							Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		2.545.648			2.406.176		324.051		555.477		-		-			879.528		879.528		36,55 %		

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)		
K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)					
								K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)													
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%		
							Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis		2 jenis		2 jenis		0 jenis		2 jenis		-		-		2 jenis		2 jenis		100 %		
							Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis		5 jenis		5 jenis		2 jenis		4 jenis		-		-		4 jenis		4 jenis		80,00 %		
							Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis		1 jenis		1 jenis		1 jenis		1 jenis		-		-		1 jenis		1 jenis		100 %		
5.03.02.2.04.03							Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		933.164				945.903		93.035		176.400		-		-			269.435		269.435		28,48 %
							Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	N/A		N/A		1 Laporan		0 Laporan		0 laporan		-		-		0 Laporan		0 Laporan		0%		

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)								
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
5.03.02.2.04.02						Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			684.603				628.466		113.549		157.299		-		-			270.848		270.848		43,10%	
						Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	N/A			N/A		6138 Dokumen		5897 Dokumen		170 dokumen		-		-			6067 Dokumen		6067 Dokumen		98,8433		
5.03						Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			927.881				831.808		117.467		221.778		-		-			339.245		339.245		40,78%	
						Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	N/A			N/A		5 Laporan		0 Laporan		1 laporan		-		-			1 laporan		1 laporan		20%		
5.04						Pendidikan Dan Pelatihan																							

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan				Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)			
							K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
													K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)								
1	2	3				4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
5.04.02				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			9.535.107		6.567.055		6.788.121		3.223.104		850.660		-		-			4.073.764		4.073.764		60,01 %		
					Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning		96 %		98,31 %		94,5 %		100,00 %		100%		-		-		100,00 %		100,00 %		100 %			
5.04.02.2.01				Pengembangan Kompetensi Teknis			2.027.793				4.365.949		194.870		755.735		-		-			950.605		950.605		21,77 %		
					Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis		2232 orang		N/A		2232 orang		693 orang		1189 orang		-		-		1882 orang		1882 orang		84,32 %			

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)	
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)						
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
5.04.02.2.01.03						Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			2.027.793				4.365.949		194.870		755.735		-		-		950.605		950.605		21,77 %

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)		
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)							
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%		
							Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	N/A		N/A		2232 Orang		693 Orang		1189 orang		-		-		1882 orang		1882 orang		84,32 %		
5.04.02.2.02						Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			7.507.314			2.422.172		90.249		94.925		-		-			185.174		185.174		7,64%	
						Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang		N/A		168 orang		63 orang		46 orang		-		-		109 orang		109 orang			64,88 %		

Kode	Sa sa ra n	Urusan / Program / Kegiatan / Subkegiatan					Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra PD pada Tahun 2026 (Akhir Periode RPJMD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra PD sampai dengan Renja PD Tahun Lalu 2022		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2023 (%)							
								K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	I		II		III		IV		K	Rp. (000)	K	Rp. (000)	K	Rp. (000)						
														K	Rp.(000)	K	Rp. (000)	K	Rp (000)	K	Rp (000)												
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%							
5.04.02.2.02.07						Penyelenggara an Pengembangan n Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan , dan Prajabatan			7.507.314					2.422.172			90.249			94.925		-		-			185.174			185.174			7,64%
						Jumlah Laporan Hasil Penyelenggar aan Pengembang an Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpina n, dan Prajabatan	N/A			N/A		4 Lapora n			2 Lapora n		1 lapor an		-		-		-			3 Lapora n		3 Lapora n			75%		

BAB III
RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Program dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dan sub kegiatan. Program Perangkat Daerah merupakan program-program RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam penetapan program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah Visi dan Misi Kepala Daerah. Program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan harus sejalan dan dapat mendukung tercapainya visi dan misi tersebut. Untuk mendukung pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan dan peraturan-peraturan yang mendukung tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. Untuk mewujudkan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, didukung dari dana APBD Kota Surabaya Tahun Anggaran 2023.

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 mengacu pada Perubahan RKPD Kota Surabaya Tahun 2023 yang pada umumnya dapat berupa perubahan output kegiatan dan sub kegiatan, target capaian kinerja serta kebutuhan dana/pagu indikatif. Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dirumuskan dalam 3 (tiga) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah serta Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2023 terdapat 14 (empat belas) sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran. Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 tetap akan melaksanakan 3 (tiga) program, 8 (delapan) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

- 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

- b. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 4. Program Kepegawaian Daerah
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - b) Pengelolaan Data Kepegawaian
 - c) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - a) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - b) Pengelolaan Mutasi ASN
 - c) Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - c) Pembinaan Disiplin ASN
- 5. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - a) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - a) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Tabel 3.1
Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No	Sebelum Perubahan					Setelah Perubahan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
1	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	17.249.561.640	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	16.834.740.877	
	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.505.294.979	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.505.294.979	
	5.03.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	15.505.294.979	5.03.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang/bulan	15.505.294.979	
	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.176.401.466	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	817.773.313	
	5.03.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket	1.176.401.466	5.03.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	25 Paket	817.773.313	

No	Sebelum Perubahan						Setelah Perubahan						Cata tan Pent ing		
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian		Pagu Indikatif	
		5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	567.865.195		5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	511.672.585	
			5.03.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	567.865.195			5.03.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	511.672.585	
2	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.291.278.599	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	4.592.229.200	
					Persentase pegawai yang bekinerja minimal baik	92 %						Persentase pegawai yang bekinerja minimal baik	92 %		
					Persentase pegawai yang disiplin	96.5 %						Persentase pegawai yang disiplin	96.5 %		
					Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	30.77 %						Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	30.77 %		

No	Sebelum Perubahan					Setelah Perubahan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	91%	2.446.500.445	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	91%	1.539.385.218	
	5.03.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	1 Dokumen	295.367.608	5.03.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	1 Dokumen	268.480.444	
	5.03.02.2.01.03 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1.740.036.258	5.03.02.2.01.03 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	856.254.223	
	5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	1 Dokumen	411.096.579	5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	1 Dokumen	414.650.551	
	5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.438.601.750	5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.334.016.297	

No	Sebelum Perubahan						Setelah Perubahan						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
		5.03.02.2.02.01 Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	1 Dokumen	495.460.272		5.03.02..2.02.01 Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	1 Dokumen	472.734.864	
		5.03.02.2.02.02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1 Dokumen	455.424.935		5.03.02..2.02.02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1 Dokumen	389.992.433	
		5.03.02.2.02.03 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1 Dokumen	487.716.543		5.03.02.2.02.03 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1 Dokumen	471.289.000	
		5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.406.176.404		5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	1.718.827.685	
				Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis					Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis		
				Jumlah jenis intervensi disiplin	5 jenis					Jumlah jenis intervensi disiplin	5 jenis		

No	Sebelum Perubahan						Setelah Perubahan						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
		5.03.02.2.04.02 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	6138 dokumen	628.466.275		5.03.02.2.04.02 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	6138 dokumen	613.250.676	
		5.03.02.2.04.03 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 laporan	945.902.628		5.03.02.2.04.03 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 laporan	540.300.000	
		5.03.02.2.04.08 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5 laporan	831.807.501		5.03.02.2.04.08 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5 laporan	565.277.009	
3	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94,50%	6.788.121.108	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94,50%	3.510.911.607	
		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi teknis		Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	4.365.948.764		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi teknis		Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	2.735.834.607	

No	Sebelum Perubahan						Setelah Perubahan						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
		5.04.02.2.01.03 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	2232 orang	4.365.948.764		5.04.02.2.01.03 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	2232 orang	2.735.834.607	
		5.04.02.2.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	168 orang	2.422.172.344		5.04.02.2.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	168 orang	775.077.000	

No	Sebelum Perubahan						Setelah Perubahan						Cata tan Pent ing	
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Lokasi	Indikator Kinerja		Target Capaian
			5.04.02.2.02.07 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional	4 Laporan	2.422.172.344			5.04.02.2.02.07 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional	4 Laporan	775.077.000

BAB IV

PENUTUP

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 yang dalam penyusunannya mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah serta Peraturan Walikota Surabaya Nomor 78 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 54 Tahun 2022 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2023 dan juga Keputusan Walikota Surabaya Nomor 100.3.3.3/246/436.1.2/2023 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2023, tanggal 21 Agustus 2023.

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun melalui kaidah perencanaan strategis dan telah memperhatikan keselarasan dengan perencanaan di atasnya, untuk mewujudkan sistem perencanaan pembangunan yang terpadu dan optimal, sebagai perwujudan kinerja pemerintahan yang baik dan akuntabel sesuai tugas dan fungsinya.

Surabaya, 22 Agustus 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



IRA TURSILOWATI SH, MH
Pembina Utama Muda
196910171993032006



**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pemerintah Kota Surabaya**

