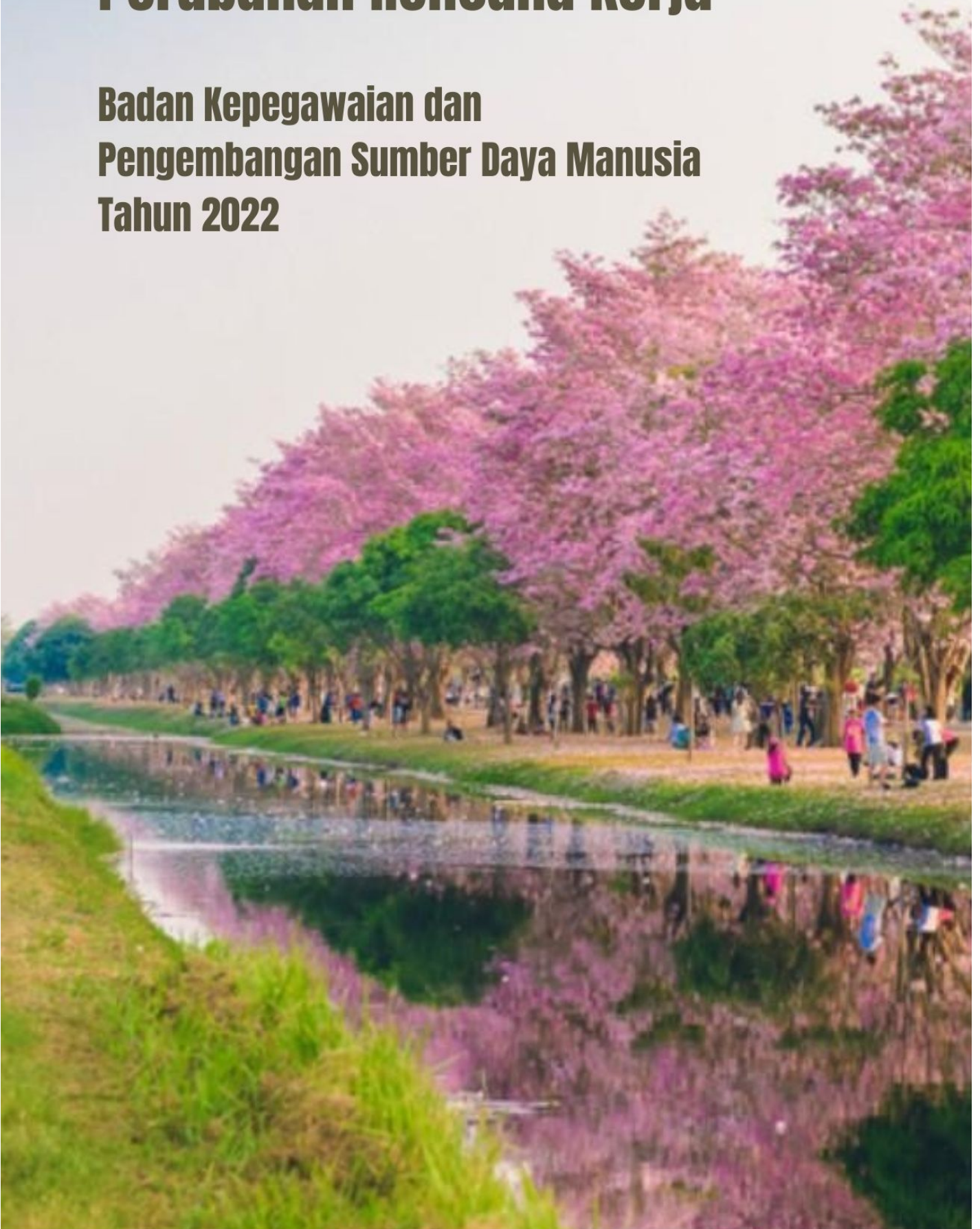




Perubahan Rencana Kerja

**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022**



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 II TAHUN 2022	9
BAB III	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	22
BAB IV	PENUTUP	30

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II Periode Pelaksanaan 2022.....	15
Tabel 3.1	Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.....	24

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 2022 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 2022 menjadi pedoman penyusunan rancangan Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

1.1 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud disusunnya Perubahan Renja Tahun 2022 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 2022 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 2022;
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 2022 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 2022;
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

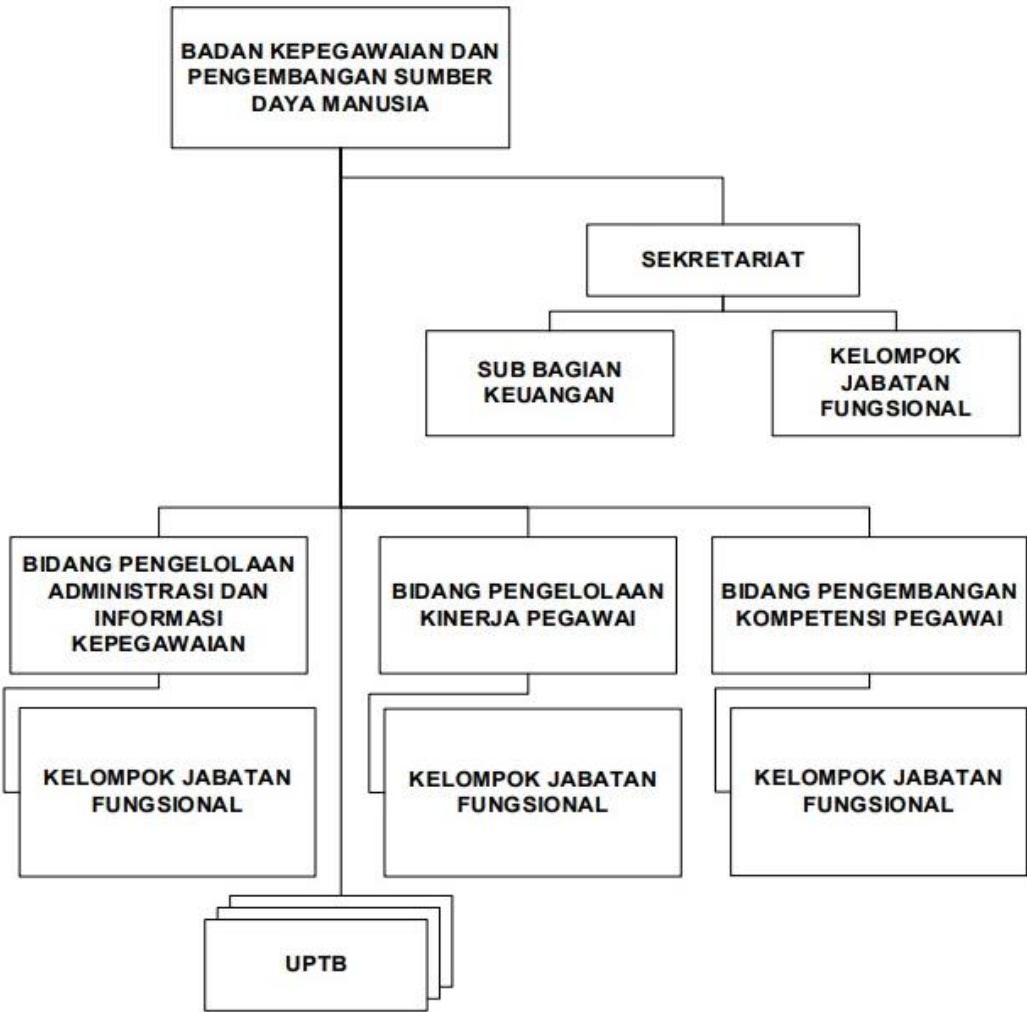
Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang

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 Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri dalam Negeri 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;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

13. 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;
14. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022;
16. 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;
17. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 97 Tahun 2021 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026).

1.3 Sistematika Penulisan

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 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 2022 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 2022

Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 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 2022 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 Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN dengan target output 100% dan anggaran Rp. 14,888,040,000. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 100% karena Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN selalu dapat diberikan setiap bulannya dan penyerapan anggaran Rp. 6.661.302.866. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 44.74% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

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 Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran dengan target output 100% dan anggaran Rp. 1,065,636,039. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 100% karena ketersediaan barang dan jasa perkantoran selalu dapat terpenuhi setiap bulannya dan penyerapan anggaran Rp. 536.947.338. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 50.39% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan 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 Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik dengan target output 100% dan anggaran Rp. 507,459,431. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 100% karena pemeliharaan sarana prasarana perkantoran selalu dapat terpenuhi setiap bulannya dan penyerapan anggaran Rp. 225.365.988. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 44.41% dimana capaian output dan anggaran telah sesuai dengan target per semester. 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 91%;
- c. Persentase pegawai yang disiplin dengan target 96.21%;
- d. Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen dengan target 29.64%.

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 90%. 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 rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 289.558.894, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 109.763.347. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 37.91% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan target 4 tahapan seleksi dan anggaran Rp. 1.662.556.605, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 118.087.800. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100% dan anggaran 7.10% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Pengelolaan Data Kepegawaian diukur dengan indikator jumlah data pegawai yang dikelola dengan target 8537 data pegawai dan anggaran Rp. 403.272.327, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 4034 data dan penyerapan anggaran Rp. 153.300.843. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 47.25% dan anggaran 38.01% dimana capaian output ini telah melebihi target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 berkas mutasi ASN dengan target 100 berkas dan anggaran Rp. 587.213.519, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 77 berkas dan penyerapan anggaran Rp. 210.874.878. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 77% dan anggaran 35.91% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 2) Sub kegiatan Pengelolaan kenaikan pangkat ASN diukur dengan indikator Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian dengan target 8437 berkas dan anggaran Rp. 594.228.095, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 3957 berkas dan penyerapan anggaran Rp. 222.222.995. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 46.90% dan anggaran 37.40% dimana capaian output ini telah melebihi target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN diukur dengan indikator Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN dengan target 18 berkas dan anggaran Rp. 501.648.476, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 berkas dan penyerapan anggaran Rp. 243.300.000. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 48.5% dimana capaian output ini tidak tercapai karena belum adanya pelantikan pegawai dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 pegawai yang dinilai kinerjanya dengan target 6398 orang dan anggaran Rp. 630.976.088, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 7227 orang dan penyerapan anggaran Rp. 228.883.521. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 112.96% dan anggaran 36.27% dimana capaian output ini telah melebihi target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 pelaksanaan asesmen pegawai dengan target 5 kali dan anggaran Rp. 904.664.000, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 0 kali dan penyerapan anggaran Rp. 79.800.000. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 0% dan anggaran 8.82% dimana capaian output ini belum tercapai karena belum adanya kegiatan asesmen dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN diukur dengan indikator Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan dengan target 5 jenis dan anggaran Rp. 900.710.051, realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 4 jenis dan penyerapan anggaran Rp. 378.711.420. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 80% dan anggaran 42.05% dimana capaian output ini telah melebihi target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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%. Program ini terdiri dari 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dengan target 1770 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 yang diukur dengan indikator Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis dengan target output 1770 orang dan anggaran Rp. 1.765.363.693. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 1777 orang dan penyerapan anggaran Rp. 819.811.762. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 100.39% dan anggaran 46.44% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan target 630 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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan target output 630 orang dan anggaran Rp. 4.964.099.731. Realisasi output sampai dengan triwulan II adalah 512 orang dan penyerapan anggaran Rp. 2.104.622.800. Capaian output sampai dengan triwulan II sebesar 81.27% dan anggaran 42.40% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per semester dan penyerapan anggaran kurang dari 100% hal ini dapat dikatakan adanya efisiensi anggaran. 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 : 2022

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)				
				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																1						
5.03		Kepegawaian																						
5.03.01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		19.003.190		13.528.081		16.461.135		1.565.814		5.857.801		-		-			7.423.615		7.423.615		45%
				Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %		N/A		89 %		91,31 %		91,00 %		-		-		91,00 %		91,00 %		102,25 %	
5.03.01.2.02			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		16.673.062				14.888.040		1.261.077		5.400.226		-		-			6.661.303		6.661.303		44,74%
				Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %		N/A		100 %		100 %		100 %		-		-		100 %		100 %		100,00 %	
5.03.01.2.02.01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		16.673.062				14.888.040		1.261.077		5.400.226		-		-			6.661.303		6.661.303		44,74%
				Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %		N/A		100 %		100 %		100 %		-		-		100 %		100 %		100,00 %	
5.03.01.2.06			Administrasi Umum Perangkat Daerah		1.624.599				1.065.636		214.064		322.883		-		-			536.947		536.947		50,39%

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)	
							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 ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %		100 %		100 %	100 %		0 %		-		-		0 %		0 %		0,00 %		
5.03.01.2.06.02					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor			1.624.599			1.065.636		214.064		322.883		-		-		536.947		536.947		50,39%	
						Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %		100 %		100 %	100 %		0 %		-		-		0 %		0 %		0,00 %		
5.03.01.2.08					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			705.530			507.459		90.673		134.692		-		-		225.365		225.365		44,41%	
						Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %		N/A		100 %	100 %		100 %		-		-		100 %		100 %		100,00 %		
5.03.01.2.08.04					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor			705.530			507.459		90.673		134.692		-		-		225.365		225.365		44,41%	
5.03.02					Program Kepegawaian Daerah			7.304.388		958.689		6.474.828		877.403		1.064.308		-		-		1.941.711		1.941.711		29,99%
						Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	95 %		N/A		91 %	48,13 %		100,00 %		-		-		100,00 %		100,00 %		109,89 %		
						Persentase pegawai yang disiplin	96,99 %		N/A		96,21 %	96,54 %		96,66 %		-		-		96,66 %		96,66 %		100,47 %		
						Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %		N/A		100 %	100,00 %		100,00 %		-		-		100,00 %		100,00 %		100,00 %		
						Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	37,94 %		N/A		29,64 %	19,04 %		18,70 %		-		-		18,70 %		18,70 %		63,09%		

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)		
							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%		
5.03.02.2.01					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			2.823.680				2.355.388		196.769		381.152		-		-		1	577.921		577.921		24,54%
						Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	94 %		N/A		90 %		0 %		0 %		-		-		0 %		0 %		0,00 %		
5.03.02.2.01.03					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK			2.014.416				1.662.557		54.182		63.906		-		-			118.088		118.088		7,10%
						Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	4 Tahap Seleksi		N/A		4 Tahap Seleksi		0 Tahap Seleksi		0 Tahap Seleksi		-		-		0 Tahap Seleksi		0 Tahap Seleksi		0,00 %		
5.03.02.2.01.11					Pengelolaan Data Kepegawaian			483.991				403.272		71.123		82.177		-		-			153.300		153.300		38,01%
						Jumlah data pegawai yang dikelola	8537 Data pegawai		N/A		8537 Data pegawai		1594 Data pegawai		2440 Data pegawai		-		-		4034 Data pegawai		4034 Data pegawai		47,25 %		
5.03.02.2.01.02					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN			325.274				289.559		71.463		38.300		-		-			109.763		109.763		37,91%
						Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1 Dokumen		N/A		1 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0,00 %		
5.03.02.2.02					Mutasi dan Promosi ASN			1.935.060				1.683.090		400.641		275.755		-		-			676.396		676.396		40,19%

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)	
							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 berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas		N/A		8555 berkas		1594 berkas		2440 berkas		-		-		4034 berkas		4034 berkas		47,15 %	
5.03.02.2.02.02					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			695.225			594.228			114.357		107.865		-		-		222.222		222.222		37,40%
						Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas		N/A		8437 berkas		1536 berkas		2421 berkas		-		-		3957 berkas		3957 berkas		46,90 %	
5.03.02.2.02.01					Pengelolaan Mutasi ASN			649.787			587.214			106.684		104.190		-		-		210.874		210.874		35,91%
						Jumlah berkas mutasi ASN	100 berkas		N/A		100 berkas		58 berkas		19 berkas		-		-		77 berkas		77 berkas		77,00 %	
5.03.02.2.02.03					Pengelolaan Promosi ASN			590.048			501.648			179.600		63.700		-		-		243.300		243.300		48,50%
						Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	18 berkas		N/A		18 berkas		0 berkas		0 berkas		-		-		0 berkas		0 berkas		0,00 %	
5.03.02.2.04					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			2.545.648			2.436.350			279.993		407.401		-		-		687.394		687.394		28,21%
						Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis		N/A		2 jenis		0 jenis		2 jenis		-		-		2 jenis		2 jenis		100,00 %	
						Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis		N/A		1 jenis		278 jenis		0 jenis		-		-		0 jenis		0 jenis		0,00 %	
						Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis		N/A		5 jenis		3 jenis		4 jenis		-		-		4 jenis		4 jenis		80,00 %	
5.03.02.2.04.03					Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			933.164			904.664			38.300		41.500		-		-		79.800		79.800		8,82%
						Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	5 kali		N/A		5 kali		0 kali		0 kali		-		-		0 kali		0 kali		0,00 %	

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)		
								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%		
5.03.02.2.04.02						Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			684.603				630.976		99.078		129.805		-		-		1	228.883		228.883		36,27%
						Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	5199 orang			N/A		6398 orang		2225 orang		5002 orang		-		-		7227 orang		7227 orang		112,96 %		
5.03.02.2.04.07						Pembinaan Disiplin ASN			927.881				900.710		142.615		236.096		-		-			378.711		378.711		42,05%
						Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis			N/A		5 jenis		3 jenis		4 jenis		-		-		4 jenis		4 jenis		80,00 %		
5.04			Pendidikan Dan Pelatihan																									
5.04.02				Pogram Pengembangan Sumber Daya Manusia					9.535.107		2.759.803		6.729.463		702.905		3.003.344		-		-			3.706.249		3.706.249		55,07%
						Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/ e- learning	96 %			N/A		94 %		100,00 %		85,65 %		-		-		85,65 %		85,65 %		91,12%		
5.04.02.2.01						Pengembangan Kompetensi Teknis			2.027.793				1.765.364		124.096		695.715		-		-			819.811		819.811		46,44%
						Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang			N/A		1770 orang		568 orang		1209 orang		-		-		1777 orang		1777 orang		100,40 %		

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)			
								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%			
5.04.02.2.01.03						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			1.765.364		124.096		695.715		-		-		1	819.811		819.811		46,44%		
						Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis		2232 orang		N/A		1770 orang		568 orang		1209 orang		-		-		1777 orang		1777 orang		100,40 %			
5.04.02.2.02						Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			7.507.314			4.964.100		578.809		1.525.813		-		-			2.104.622		2.104.622		42,40%		
						Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		168 orang		N/A		630 orang		100 orang		412 orang		-		-		512 orang		512 orang		81,27 %			
5.04.02.2.02.07						Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			7.507.314			4.964.100		578.809		1.525.813		-		-			2.104.622		2.104.622		42,40%		

Kode	Sasaran	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 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2022 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2022 (%)			
							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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang		N/A		630 orang		100 orang		412 orang		-		-		512 orang		512 orang		81,27 %			

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 2022.

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 mengacu pada Perubahan RKPD Kota Surabaya Tahun 2022 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 2022 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 2022 13 (tiga belas) sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran. Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 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 2022

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 %	16.461.135.470	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	16.939.671.482	
	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	14.888.040.000	5.03.01.2.02		Persentase	100 %	15.222.250.694	
	5.03.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	14.888.040.000	5.03.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	15.222.250.694	
	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.065.636.039	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.192.470.110	
	5.03.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.065.636.039	5.03.01.2.06.02	Badan	Persentase	100 %	1.192.470.110	

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	
	5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	507.459.431	5.03.01.2.08		Persentase	100 %	524.950.678	
	5.03.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	507.459.431	5.03.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	524.950.678	
2	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.474.828.055	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	6.272.817.932	
			Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	91 %				Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	91 %		
			Persentase pegawai yang disiplin	96,21 %				Persentase pegawai yang disiplin	96,21 %		
			Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	29,64 %				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	29,64 %		
	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	90 %	2.355.387.826	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	90 %	2.279.941.868	

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
			5.03.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah dokumen rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1 Dokumen	289.558.894			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 rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan yang dikirim tepat waktu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI	1 Dokumen	253.832.195	
			5.03.02.2.01.03 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	4 Tahap Seleksi	1.662.556.605			5.03.02.2.01.03 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah tahapan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	4 Tahap Seleksi	1.634.675.154	
			5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah data pegawai yang dikelola	8537 Data pegawai	403.272.327			5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah data pegawai yang dikelola	8537 Data pegawai	391.434.519	
			5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.683.090.090			5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.584.926.850	

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 berkas mutasi ASN	100 berkas	587.213.519			5.03.02.2.02.01 Pengelolaan Mutasi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas mutasi ASN	100 berkas	520.891.050	
			5.03.02.2.02.02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	594.228.095			5.03.02.2.02.02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas penataan administrasi kepegawaian	8437 berkas	511.603.800	
			5.03.02.2.02.03 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	18 berkas	501.648.476			5.03.02.2.02.03 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah berkas promosi dan rotasi jabatan ASN	18 berkas	552.432.000	
			5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.436.350.139			5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.407.949.214	
					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 pegawai yang dinilai kinerjanya	6398 orang	630.976.088			5.03.02.2.04.02 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pegawai yang dinilai kinerjanya	6398 orang	701.858.544	
			5.03.02.2.04.03 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	5 kali	904.664.000			5.03.02.2.04.03 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah pelaksanaan asesmen pegawai	5 kali	708.220.000	
			5.03.02.2.04.07 Pembinaan Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis	900.710.051			5.03.02.2.04.07 Pembinaan Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah jenis intervensi pengelolaan disiplin pegawai yang diberikan	5 jenis	997.870.670	
	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94 %	6.729.463.424	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	94 %	6.787.148.229	
		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1770 orang	1.765.363.693		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1770 orang	2.652.019.210	

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 Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1770 orang	1.765.363.693		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	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah orang yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	1770 orang	2.652.019.210	
		5.04.02.2.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	630 orang	4.964.099.731		5.04.02.2.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	630 orang	4.135.129.019	
		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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	630 orang	4.964.099.731		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 orang yang mendapatkan Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	630 orang	4.135.129.019	

BAB IV

PENUTUP

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 yang dalam penyusunannya mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah serta Peraturan Walikota Surabaya Nomor 66 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 40 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022.

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

Surabaya, 19 Agustus 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



R RACHMAD BASARI SE, MM
196903231996021001



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