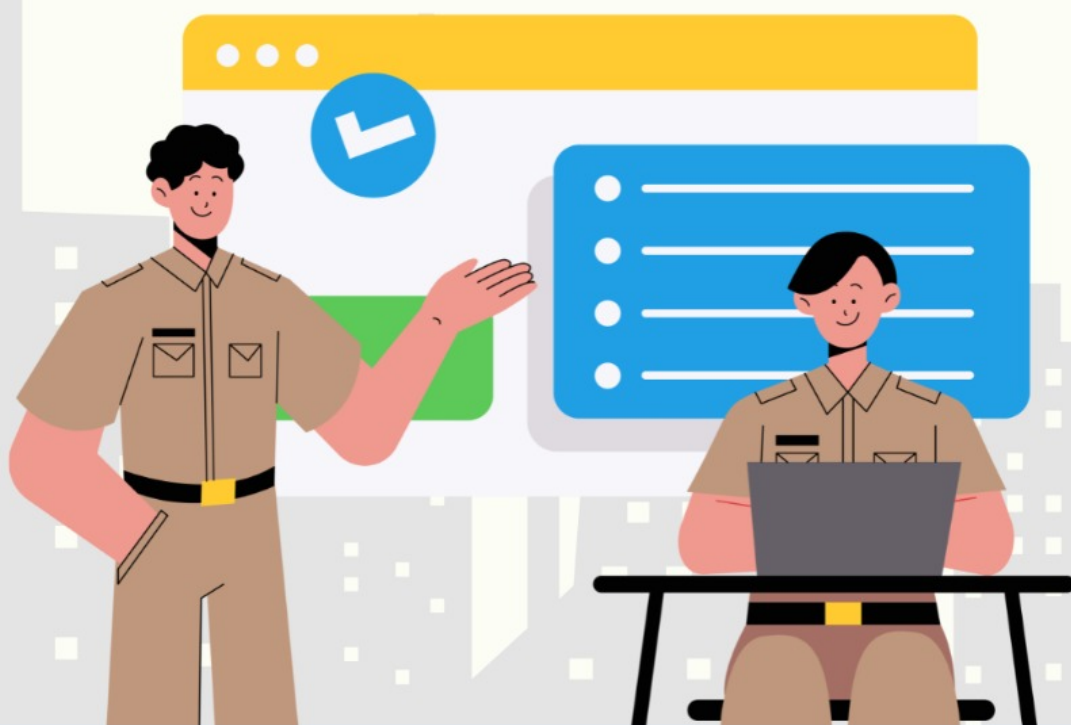




PERUBAHAN RENCANA KERJA

● TAHUN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

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 2025	9
BAB III	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	27
BAB IV	PENUTUP	36

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan I Periode Pelaksanaan 2025	15
Tabel 3.1	Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.....	29

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 2025 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 2025 menjadi pedoman penyusunan rancangan Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.

1.1 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud disusunnya Perubahan Renja Tahun 2025 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 2025 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 I tahun 2025;
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 2025 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 2025;
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

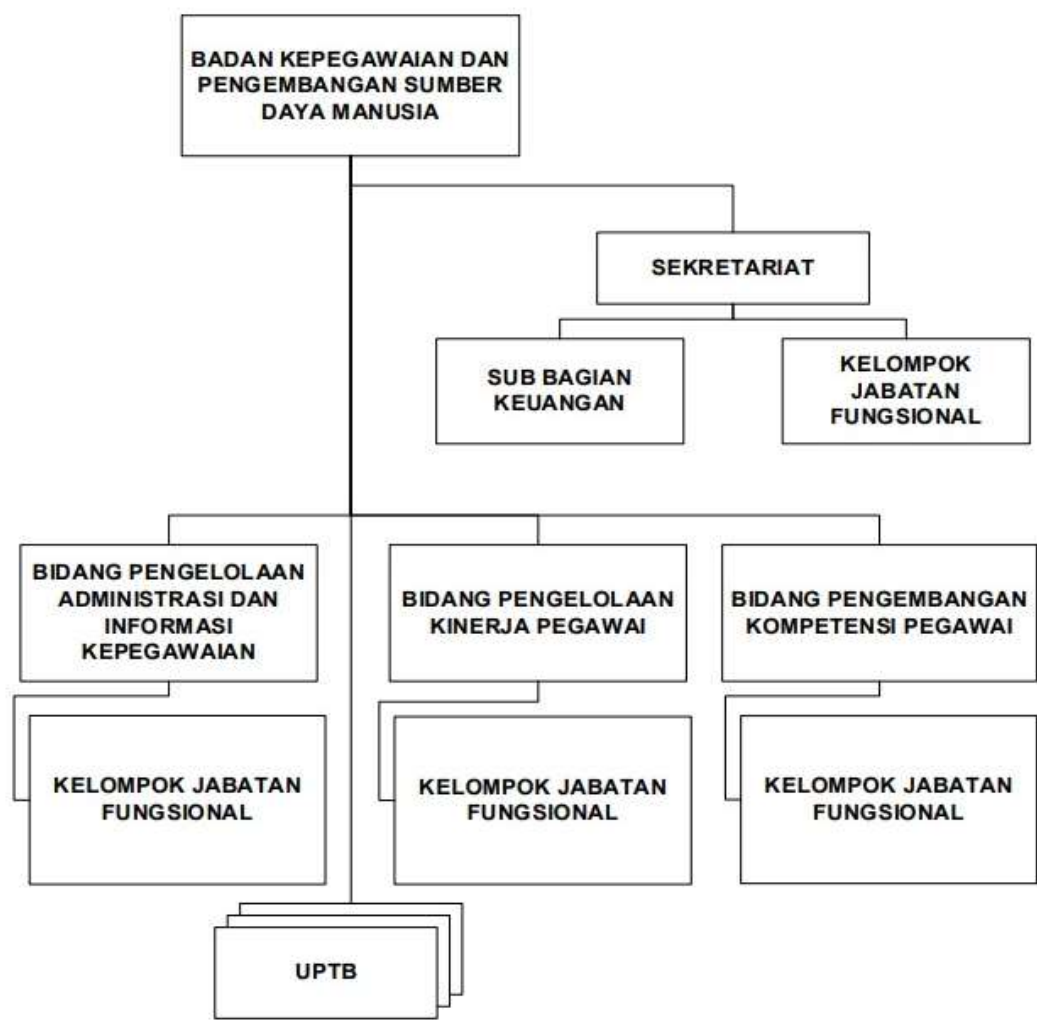
Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang

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 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. 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);
7. 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;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Perubahan Kedua atas 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;
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 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 3);
 14. Peraturan Daerah Kota Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Surabaya Tahun 2025 – 2045;
 15. Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 23 Tahun 2025 tentang Perubahan Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 52 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Surabaya Tahun 2025.

1.3 Sistematika Penulisan

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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 I TAHUN 2025

Bab II memuat kompilasi hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun 2025 sampai dengan triwulan I

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 I TAHUN 2025

Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 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 2025 sampai dengan triwulan I 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 45 orang/bulan dan anggaran Rp. 18.197.172.769 . Realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 43 orang/bulan karena Jumlah ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Triwulan I adalah 43 orang sehingga pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN selalu dapat diberikan setiap bulannya kepada seluruh ASN dan penyerapan anggaran Rp. 3.632.782.784. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 95.5% dan anggaran 19.96% dimana capaian output dan anggaran ini telah sesuai dengan target per triwulan I. Sub kegiatan ini akan diusulkan untuk perubahan output dan 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 Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan dengan target output 28 paket dan anggaran Rp. 1.293.728.807. Realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 14 paket karena ketersediaan barang dan jasa perkantoran selalu dapat terpenuhi setiap bulannya dan penyerapan anggaran Rp. 106.648.257. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 50% dan anggaran 8.24% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I 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. 599.516.646. Realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 1 laporan dan anggaran Rp. 106.111.412. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 25% dan anggaran 17.7% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I 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 94%;
- c. Persentase pegawai yang disiplin dengan target 96.8%;
- d. Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen dengan target 35.25%.

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 93%. 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. 256.915.550, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 52.951.451. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 20.61% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

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. 3.014.521.249, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 169.542.460. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 5.62% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

3) Pengelolaan Data Kepegawaian diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 220.420.142, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 49.900.000. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 22.64% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

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. 488.616.133, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 135.915.903. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 27.82% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target pada triwulan I dan penyerapan anggaran lebih dari F1 karena merupakan belanja prioritas.
 - 2) Sub kegiatan Pengelolaan kenaikan pangkat ASN diukur dengan indikator Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 1 dokumen dan anggaran Rp. 433.582.652, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 dokumen dan penyerapan anggaran Rp. 78.337.177. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 18.07% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.
 - 3) Sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN diukur dengan indikator Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN dengan target 0 dokumen dan anggaran Rp. 544.118.521, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 berkas dan penyerapan anggaran Rp. 105.700.000. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 19.43% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran lebih dari F1 karena merupakan belanja prioritas.
- 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 5502 dokumen dan anggaran Rp. 708.111.367, realisasi output sampai dengan triwulan I

adalah 7660 orang dan penyerapan anggaran Rp. 129.112.324. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 139.2% dan anggaran 18.23% dimana capaian output ini melebihi dari target per triwulan I karena pada saat penyusunan target belum ada PPPK sehingga jumlah pegawai meningkat dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas. Sub Kegiatan ini akan diusulkan perubahan output dan 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. 1.131.536.083, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 68.600.000. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 6.06 % dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.
- 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. 756.015.126, realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 0 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 143.902.218. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 0% dan anggaran 19.03% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diukur dengan indikator Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning dengan target 95.5%. 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. 1.946.145.292. Realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 200 orang dan penyerapan anggaran Rp. 162.278.037. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 8.96% dan anggaran 8.34% dimana capaian output ini telah sesuai dengan target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

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. 2.867.342.511. Realisasi output sampai dengan triwulan I adalah 1 laporan dan penyerapan anggaran Rp. 136.908.400. Capaian output sampai dengan triwulan I sebesar 25% dan anggaran 4.77% dimana capaian output ini telah sesuai dari target per triwulan I dan penyerapan anggaran kurang dari F1 dikarenakan adanya efisiensi anggaran dan belanja prioritas.

Tabel 2.1
Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan I
Periode Pelaksanaan : 2025

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)			
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.
										K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.						
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			19.003.1 90.108		16.252.6 94.028		19.866.2 71.246		3.845.5 42.453		-		-		-		3.845.5 42.453		3.845.5 42.453		3.845.5 42.453
			Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %		94.18 %		89 %		95.28 %		-		-		-		95.28 %		95.28 %		95.28 %	
5.03.01.2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			16.673.0 61.709				18.197.1 72.769		3.632.7 82.784		-		-		-		3.632.7 82.784		3.632.7 82.784		3.632.7 82.784

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)	
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.
														K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.						
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
							Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %		100 %		100 %	100 %		-		-		-		-	100 %		100 %		100 %	
5.03.01.2.02.00 01						Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			16.673.061.709			18.197.172.769		3.632.782.784		-		-		-		3.632.782.784		3.632.782.784		3.632.782.784	
							Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Oran g/ bulan		44 Oran g/ bulan		45 Oran g/ bulan	43 Oran g/ bulan		-		-		-		-	43 Oran g/ bulan		43 Oran g/ bulan		43 Oran g/ bulan	
5.03.01.2.06						Administrasi Umum Perangkat Daerah			1.624.598.869			1.139.146.958		106.648.257		-		-		-		106.648.257		106.648.257		106.648.257	
							Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %		100 %		100 %	100 %		-		-		-		-	100 %		100 %		100 %	
5.03.01.2.06.00 02						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor			1.624.598.869			1.139.146.958		106.648.257		-		-		-		106.648.257		106.648.257		106.648.257	
							Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 paket		15 paket		28 Paket	14 Paket		-		-		-		-	14 Paket		14 Paket		14 Paket	

Kode	Sasa ran	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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)		
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
														K	Rp.	K	Rp .	K	Rp .	K	Rp .							
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. 2.08						Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			705.529. 530				529.951. 519		106.111 .412		-		-		-			106.111 .412		106.111 .412		106.111 .412
							Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %	-		-		-		100 %		100 %		100 %	
5.03.01. 2.08.00 04						Penyediaa n Jasa Pelayanan Umum Kantor			705.529. 530				529.951. 519		106.111 .412		-		-		-			106.111 .412		106.111 .412		106.111 .412
							Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 lapor an		4 lapor an		4 Lapor an		1 Lapor an		-		-		-		-		1 Lapor an		1 Lapor an		1 Lapor an
5.03.02						Program Kepegawaian Daerah			7.304.38 7.868		5.046.59 3.477		7.687.53 6.823		933.961 .533		-		-		-			933.961 .533		933.961 .533		933.961 .533
							Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	37.9 4 %		26.19 %		35.25 %		-		-		-		-		-		-		-		
							Persentase pegawai yang disiplin	96.9 9 %		97.33 %		96.80 %		-		-		-		-		-		-		-		

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)					
									K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.
															K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.						
1	2	3						4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
								Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	95 %		99.88 %		94 %		-		-		-		-		-		-		-	
								Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %		100.00 %		100 %		94.83 %		-		-		-		94.83 %		94.83 %		94.83 %	
5.03.02.2.01						Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				2.823.680.454			3.491.856.941		272.393.911		-		-		-		272.393.911		272.393.911		272.393.911	
							Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya		94 %		100 %		93 %		0 %		-		-		-		0 %		0 %		0 %	
5.03.02.2.01.0003						Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				2.014.415.795			3.014.521.249		169.542.460		-		-		-		169.542.460		169.542.460		169.542.460	
							Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen	
5.03.02.2.01.0011						Pengelolaan Data Kepegawa				483.990.798			220.420.142		49.900.000		-		-		-		49.900.000		49.900.000		49.900.000	

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)	
									K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.
															K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.						
1	2	3					4		5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
						ian																						
							Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen	
5.03.02.2.01.00.02						Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				325.273.861			256.915.550		52.951.451		-		-		-		52.951.451		52.951.451		52.951.451	
							Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen	
5.03.02.2.02						Mutasi dan Promosi ASN				1.935.059.689			1.600.017.306		319.953.080		-		-		-		319.953.080		319.953.080		319.953.080	

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)				
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
														K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.							
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		11789 berkas		8555 berkas		1863 berkas		-		-		-		1863 berkas		1863 berkas		1863 berkas		
5.03.02.2.02.0002						Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			695.225.295				433.582.652		78.337.177		-		-		-		78.337.177		78.337.177		78.337.177	
							Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen		
5.03.02.2.02.0001						Pengelolaan Mutasi ASN			649.786.509				550.516.133		135.915.903		-		-		-		135.915.903		135.915.903		135.915.903	
							Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen		
5.03.02.2.02.0003						Pengelolaan Promosi ASN			590.047.885				615.918.521		105.700.000		-		-		-		105.700.000		105.700.000		105.700.000	

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)	
									K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.
															K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.						
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 Promosi ASN	1 dokumen		1 dokumen		1 Dokumen		0 Dokumen		-		-		-		0 Dokumen		0 Dokumen		0 Dokumen	
5.03.02.2.04							Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			2.545.647.725			2.595.662.576		341.614.542			-		-		-		341.614.542		341.614.542		341.614.542
								Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis		2 jenis		2 jenis		0 jenis		-		-		-		0 jenis		0 jenis		0 jenis	
								Jumlah Jenis intervensi Disiplin	5 jenis		5 jenis		5 jenis		3 jenis		-		-		-		3 jenis		3 jenis		3 jenis	
								Jumlah jenis intervensi asesmen pegawai	1 jenis		1 jenis		1 jenis		0 jenis		-		-		-		0 jenis		0 jenis		0 jenis	
5.03.02.2.04.0003							Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			933.163.698			1.131.536.083		68.600.000			-		-		-		68.600.000		68.600.000		68.600.000
								Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		0 Laporan		-		-		-		0 Laporan		0 Laporan		0 Laporan	

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)				
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
														K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.							
1	2	3					4	5		6		7		8		9	10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%			
5.03.02.2.04.0002						Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			684.603.376				708.111.367		129.112.324		-		-		-			129.112.324		129.112.324		129.112.324
							Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5199 dokumen		5939 dokumen		5502 Dokumen		7660 Dokumen		-		-		-		7660 Dokumen		7660 Dokumen		7660 Dokumen		
5.03.02.2.04.0008						Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			927.880.651				756.015.126		143.902.218		-		-		-			143.902.218		143.902.218		143.902.218
							Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan		5 laporan		5 Laporan		0 Laporan		-		-		-		0 Laporan		0 Laporan		0 Laporan		
5.04			Pendidikan Dan Pelatihan															-										
5.04.02				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia					9.535.106.987		4.875.130.770		4.803.614.779		299.186.437		-		-		-			299.186.437		299.186.437		299.186.437

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)		
							K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
													K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.							
1	2	3				4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%		
						Persentase pegawai yang pemahamannya a meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan /e- learning	96 %		100.00 %		96 %		100.00 %	-		-		-		100.00 %		100.00 %		100.00 %			
5.04.02.2.01					Pengembangan Kompetensi Teknis			2.027.792.776			1.941.140.292		162.278.037	-		-		-			162.278.037		162.278.037		162.278.037		
						Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang		2232 orang		2232 orang		200 orang	-		-		-		200 orang		200 orang		200 orang			

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan						Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)				
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
														K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.							
1	2	3					4	5		6		7		8		9		10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%		
5.04.02.2.01.0003						Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang , dan Urusan Pemerintahan Umum			2.027.792.776				1.941.140.292		162.278.037		-		-		-			162.278.037		162.278.037		162.278.037
							Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	2232 orang		2232 orang		2232 Orang		200 Orang		-		-		-		200 Orang		200 Orang		200 Orang		

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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)		
							K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
													K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.							
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					Sertifikasi, Kelembagaan , Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			7.507.314.211				2.862.474.487		136.908.400		-		-		-			136.908.400		136.908.400		136.908.400
						Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	168 orang		176 orang		168 orang		42 orang		-		-		-		42 orang		42 orang		42 orang		
5.04.02.2.02.007					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			7.507.314.211				2.862.474.487		136.908.400		-		-		-			136.908.400		136.908.400		136.908.400

Kode	Sasa ran	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 2024		Target Kinerja dan Anggaran Renja PD Tahun berjalan 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja PD yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra PD s/d tahun 2025 (%)					
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.				
										K	Rp.	K	Rp	K	Rp	K	Rp										
1	2	3						4	5		6		7		8		9	10		11		12=8+9+10+11		13 = 6 + 12		14 = 13/5 x100%	
							Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraa n Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4 lapor an		5 lapor an		4 Lapor an		1 Lapor an		-		-		-		1 Lapor an		1 Lapor an		1 Lapor an	

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 2025.

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 mengacu pada Perubahan RKPD Kota Surabaya Tahun 2025 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 2025 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 Rancangan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 terdapat kegiatan maupun sub kegiatan yang mengalami perubahan output maupun anggaran. Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 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 2025

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 %	19.138.517.150	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan	89 %	20.364.847.822	
	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	17.235.803.099	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase ketepatan waktu pelayanan Gaji dan Tunjangan ASN	100 %	18.697.172.769	
	5.03.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	17.235.803.099	5.03.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	18.697.172.769	
	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.309.162.249	5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran	100 %	1.139.146.958	
	5.03.01.2.06.0002 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	28 Paket	1.309.162.249	5.03.01.2.06.0002 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	15 Paket	1.113.662.189	

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 %	593.551.802	5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik	100 %	554.012.864	
	5.03.01.2.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	593.551.802	5.03.01.2.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	554.012.864	
2	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	7.600.053.419	5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase keterisian pegawai sesuai ABK pada Perangkat Daerah	100 %	7.678.148.838	
			Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	94 %				Persentase pegawai yang berkinerja minimal baik	94 %		
			Persentase pegawai yang disiplin	96.80 %				Persentase pegawai yang disiplin	96.80 %		
			Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	35.25 %				Persentase pegawai yang telah mengikuti asesmen	35.25 %		
	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	93 %	3.511.375.443	5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Surabaya	93 %	3.486.192.106	

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
			5.03.02.2.01.0002 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	276.434.052			5.03.02.2.01.0002 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	286.246.100	
			5.03.02.2.01.0003 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	3.014.521.249			5.03.02.2.01.0003 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	2.979.525.864	
			5.03.02.2.01.0011 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	220.420.142			5.03.02.2.01.0011 Pengelolaan Data Kepegawaian	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	220.420.142	
		5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN			Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.482.417.333		5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN			Jumlah berkas mutasi, promosi dan rotasi jabatan serta penataan administrasi kepegawaian	8555 berkas	1.591.017.306	

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
			5.03.02.2.02.0001 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	488.580.935			5.03.02.2.02.0001 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	550.516.133	
			5.03.02.2.02.0002 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	449.717.877			5.03.02.2.02.0002 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	424.582.652	
			5.03.02.2.02.0003 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	544.118.521			5.03.02.2.02.0003 Pengelolaan Promosi ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	615.918.521	
		5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.606.260.643		5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			Jumlah intervensi peningkatan kinerja aparatur	2 jenis	2.600.939.426	
					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
			5.03.02.2.04.0002 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5502 Dokumen	707.278.632			5.03.02.2.04.0002 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7660 Dokumen	703.611.367	
			5.03.02.2.04.0003 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	1.143.002.083			5.03.02.2.04.0003 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian	1 Laporan	1.131.536.083	
			5.03.02.2.04.0008 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	755.979.928			5.03.02.2.04.0008 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	765.791.976	
3	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	95.50 %	4.813.487.803	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				Persentase pegawai yang pemahamannya meningkat setelah mengikuti diklat/pelatihan/e-learning	95.50 %	4.814.148.759	
		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	1.946.145.292		5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis			Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	2232 orang	1.951.674.272	

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	
	5.04.02.2.01.0003 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 ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	2232 orang	1.946.145.292	5.04.02.2.01.0003 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 ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	2232 orang	1.951.674.272	
	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	2.867.342.511	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	2.862.474.487	

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
			5.04.02.2.02.0007 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, Kepemimpinan dan Prajabatan	4 laporan	2.867.342.511			5.04.02.2.02.0007 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, Kepemimpinan dan Prajabatan	4 laporan	2.862.474.487	

BAB IV

PENUTUP

Rancangan Akhir Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan rencana pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 yang dalam penyusunannya mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan RKPD tahun 2025. Dokumen Rancangan Akhir Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan disempurnakan menjadi dokumen Perubahan Renja berdasarkan Perwali tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2025.

Rancangan Akhir Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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, 10 Juni 2025

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**

