

A dark blue vertical bar on the left side of the page, with a blue arrow pointing right from its center.

RENCANA KINERJA TAHUNAN (R K T)

TAHUN 2025

Several thin, curved lines in shades of blue and grey, resembling stylized grass or reeds, located in the bottom left corner.

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA GORONTALO**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perencanaan kinerja adalah proses penetapan target kinerja beserta kegiatan-kegiatan tahunan dan indikator kinerjanya serta penetapan indikator kinerja sasaran sesuai dengan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. Maka dari itu, substansi dari penyusunan Rencana Kinerja Tahunan adalah Pengaturan Target dari capaian indikator kinerja.

Rencana Kinerja Tahunan OPD merupakan proses interpretasi lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah tercantum didalam Rencana Strategis (RENSTRA) OPD yang mencakup periode tahunan. Rencana Kinerja Tahunan OPD menggambarkan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah (OPD) dan indikator kinerja beserta target targetnya berdasarkan Program , Kebijakan serta Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis.

Target Kinerja tahunan di dalam rencana kinerja ditetapkan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Target kinerja tersebut merupakan komitmen yang harus dilaksanakan oleh instansi untuk mencapainya dalam kurun waktu satu periode tahunan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo merupakan unsur penunjang yang melaksanakan sebagian fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, dipimpin oleh Kepala Badan, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ditetapkan berdasarkan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 20 Tahun 2024 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, didalamnya tercantum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan sebagian fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Walikota.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugasnya memiliki fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
- c. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
- d. Pembinaan Teknis penyelenggaraa fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota.

Berdasarkan analisis lingkungan strategis dan tugas pokok serta fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo di atas, maka dapat disimpulkan isu strategis sebagai berikut :

1. Belum meratanya pelatihan berbasis kebutuhan jabatan dan kompetensi
2. Pengembangan karir belum berbasis merit dan kompetensi
3. Rendahnya kedisiplinan dan kinerja ASN
4. Kualitas layanan kepegawaian belum memenuhi harapan pengguna layanan

B. LANDASAN HUKUM

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2025 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo disusun berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, nomor 47 (tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4287)
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2025 – 2045
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

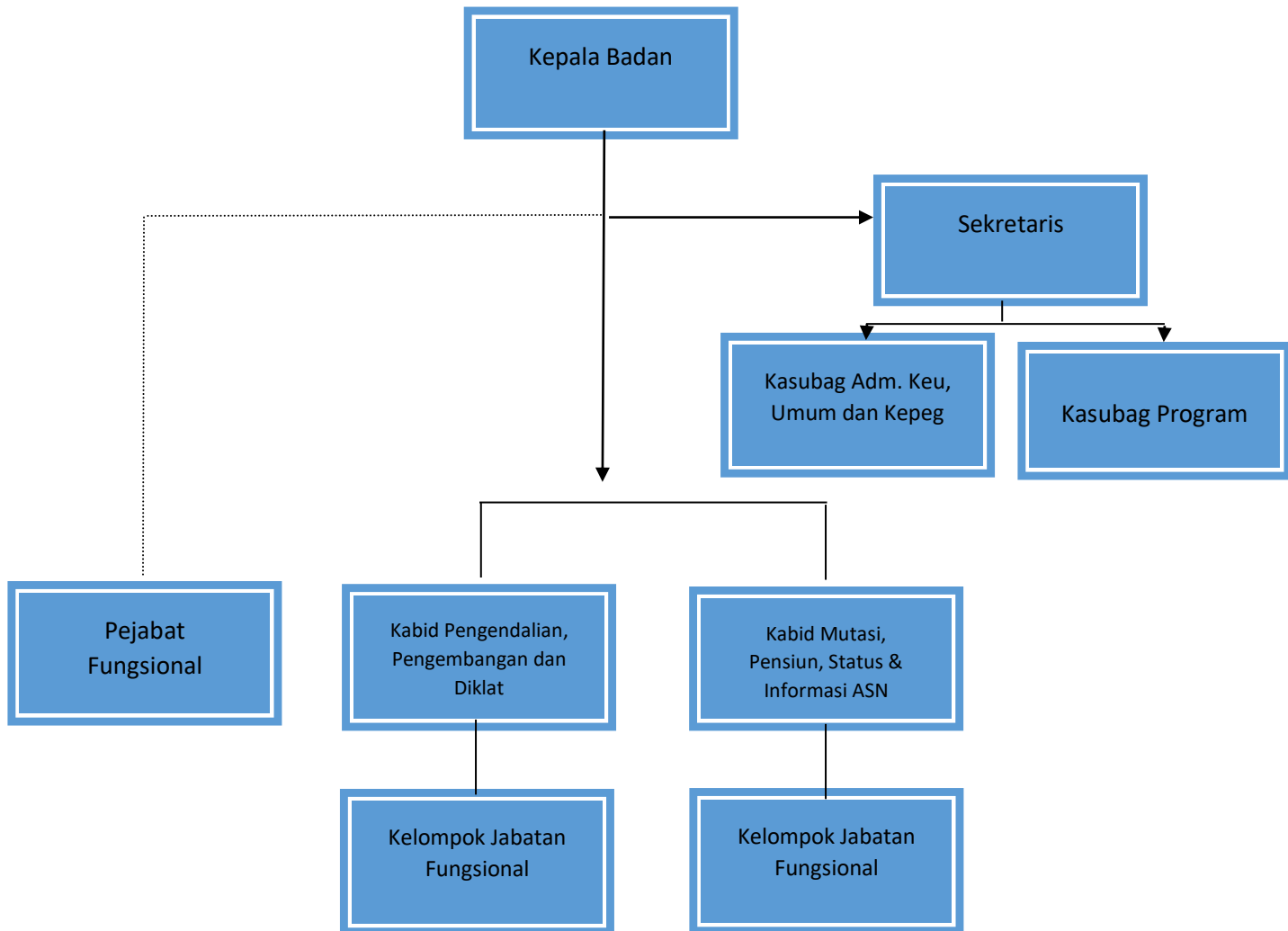
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 08 Tahun 2014 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, 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;
7. Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gorontalo;
8. Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029;
9. Peraturan Wali Kota Gorontalo Nomor 20 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

C. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025 dimaksudkan sebagai penjabaran dari perencanaan Rencana strategis dan acuan dalam penyusunan penetapan kinerja, pelaksanaan Kinerja serta menjaga konsistensi dan keterkaitan dalam perencanaan, pelaksanaan, penganggaran maupun pengendalian pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025 adalah ***"Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN"***

D. STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO



E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika Penulisan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025, meliputi :

- BAB I PENDAHULUAN
 - A. LATAR BELAKANG
 - B. LANDASAN HUKUM
 - C. MAKSUD DAN TUJUAN
 - D. STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO
 - E. SISTEMATIKA PENULISAN
- BAB II RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
 - A. VISI DAN MISI
 - B. TUJUAN DAN SASARAN
 - C. STRATEGI DAN KEBIJAKAN
 - D. PRIORITAS PEMBANGUNAN
- BAB III KOMPONEN RENCANA KINERJA TAHUNAN
- BAB IV PENUTUP

BAB II
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO

A. VISI DAN MISI

❖ **VISI KEPALA DAERAH**

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD 2025-2029 adalah Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (Pilkada) yang menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban.

Visi pembangunan daerah Kota Gorontalo untuk periode RPJMD Tahun 2025-2029 sesuai dengan Visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut:

"KOTA JASA"

Visi pembangunan tersebut dicetuskan dari hasil mencermati perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, maka perumusan dan penjelasan terhadap visi dimaksud harus dapat memperjelas posisi dan peran Kota Gorontalo dalam perubahan yang terjadi baik di lingkup regional, nasional, maupun global.

❖ **MISI KEPALA DAERAH**

Perwujudan atas Visi diatas kemudian dirumuskan orientasi pembangunan daerah yang termuat dalam RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2025-2029 kedalam rumusan-rumusan Misi untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan program yang akan dilaksanakan untuk mencapai Visi.

Dalam mendukung visi dan misi Kepala Daerah, maka misi yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan terdapat pada misi yang keempat yaitu:

***"Meningkatkan Kualitas Sistem Pemerintahan yang Berorientasi Pelayanan
Prima, Akuntabel, Inovatif, dan Responsif"***

Misi diatas memberi gambaran bahwa peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menjadi sangat penting untuk melaksanakan misi dalam pencapaian visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam rangka untuk melakukan reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, peningkatan kapasitas organisasi pemerintah dan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur. Tujuan yang diharapkan dari misi keempat adalah mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel dengan sasaran:

“Terwujudnya Birokrasi Pemerintahan yang Efektif dan Profesional”

Dalam mencapai sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah sebagaimana tersebut diatas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah. Dari analisis terhadap program pencapaian sasaran dari misi ketiga terdapat Program yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo, yaitu :

1. Pengembangan Sumber Daya manusia
2. Program Kepegawaian Daerah

B. TUJUAN DAN SASARAN

❖ **TUJUAN**

Dalam rangka mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi. Tujuan strategis merupakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dan memudahkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah tercapai. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur. Tujuan badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

“Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN”

Tujuan BKPP Kota Gorontalo mengandung makna bahwa BKPP harus mampu membentuk aparatur Pemerintah Kota Gorontalo yang Profesional sebagai Stakeholder (pemangku kepentingan) dan pelaku pemerintah (Government) dalam melayani publik serta mampu sebagai motor penggerak pembangunan (Agent of Development), dengan indikator tujuan sebagai berikut:

“Indeks Sistem Merit”

❖ SASARAN

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karena itu rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan tujuan jelas serta fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karena penetapan sasaran harus memenuhinya kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka sampai dengan akhir tahun 2024, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur
2. Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan

C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

❖ STRATEGI

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi digunakan sebagai upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk itu langkah strategis berdasarkan hasil analisis faktor internal dan eksternal Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah:

1. Meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial ASN
2. Meningkatkan pengelolaan pengembangan ASN
3. Meningkatkan disiplin dan Kinerja Pegawai
4. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi

❖ KEBIJAKAN

Kebijakan (policy) yang diambil untuk melaksanakan strategi yang dipilih, adalah :

1. Pengembangan kompetensi berbasis analisis kebutuhan Jabatan
2. Peningkatan Kapasitas Manajerial ASN
3. Penerapan sistem talent pool/uji kompetensi secara berkala
4. Penerapan sistem reward and punishment yang konsisten
5. Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian

BAB III
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
TAHUN 2025

A. SASARAN STRATEGIS

Dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo berorientasi pada tujuan, sasaran serta indikator dan target kinerja yang diambil dari sasaran program/kegiatan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029 yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, yaitu :

1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur
2. Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan

B. INDIKATOR KINERJA

Untuk mewujudkan sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, maka indikator kinerja yang ingin dicapai adalah :

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian
3. Nilai AKIP

Rencana Kinerja dan Program Kegiatan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
1	2	3		4	5
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	77,95	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
					SERTIFIKASI KELEMBAGAAN , PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional ,Kepemimpinan dan Prajabatan
					PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
					MUTASI DAN PROMOSI ASN
					Pengelolaan Mutasi ASN
					Pengelolaan Promosi ASN
					PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN
					Peningkatan Kapasitas ASN
					PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
					Pengelolaan, Penyelesaian, Pelanggaran Disiplin ASN
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian	Nilai	91,65	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
					PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
					Koodinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
					Pengelolaan Data Kepegawaian
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai AKIP	Nilai	83,35	MUTASI DAN PROMOSI ASN
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
					PERENCANAAN, PENGANGGARAN DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
					Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
					ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
					Pelaksanaan Penataan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
					ADMINISTRASI BARANG MILIK DAERAH PADA PERANGKAT DAERAH
					Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
					ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH
					Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
					ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik /Penerangan Bangunan Kantor
					Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor
					Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
					Fasilitasi Kunjungan Tamu
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
					PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH

					Pengadaan Mebel
					Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
					PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH
					Penyedia Jasa Surat Menyurat
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
					PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Dinas Opeasional atau Lapangan
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
					Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
					Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

BAB IV

PENUTUP

Penetapan Rencana Kinerja Tahunan merupakan salah satu upaya dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan yang digunakan baik oleh para pelaksana maupun pimpinan dalam mengelola usaha – usaha organisasi agar mencapai hasil dan kinerja tinggi. Dengan memperhatikan kriteria penetapan target indikator kinerja yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang dapat diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur, maka diharapkan penetapan indikator ini dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi.

Dengan adanya informasi sebagai hasil dari Rencana kinerja Tahunan yang dibuat, organisasi dapat membuat keputusan – keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.



**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA GORONTALO**

[Handwritten Signature]

MOHAMMAD MULKY DATAU, S.STP, M.Si
NIP. 19830521 200112 1 004