2026

RENJA PERUBAHAN (RENJA-P)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA GORONTALO

Kata Pengantar

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2026 dapat disusun dengan baik sebagai bentuk komitmen dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pad`a hasil.

Renja Perubahan BKPSDM Tahun 2026 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang disusun sebagai penyesuaian terhadap dinamika pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun berjalan. Penyusunan dokumen ini dimaksudkan untuk mengakomodasi perkembangan kondisi aktual, perubahan kebijakan, kebutuhan organisasi, hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan, serta penyesuaian terhadap kemampuan keuangan daerah sehingga pelaksanaan pembangunan bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur tetap berjalan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran.

Dokumen ini berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2025–2029 serta memperhatikan perubahan kebijakan pembangunan daerah, prioritas pembangunan nasional dan daerah, serta hasil evaluasi kinerja perangkat daerah. Melalui Renja Perubahan ini diharapkan pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDM pada Tahun 2026 semakin mampu mendukung terwujudnya pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional, berbasis sistem merit, serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur.

Akhirnya, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, data, informasi, serta kontribusi dalam proses penyusunan Renja Perubahan BKPSDM Tahun 2026. Semoga dokumen ini dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara dan pencapaian sasaran pembangunan daerah.

Gorontalo, Juli 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO,

MOHAMMAD MULKY DATAU, S.STP, M.Si
Pembina Utama Muda/IVc
NIP. 19830521 200112 1 004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....

DAFTAR ISI .....

DAFTAR TABEL .....

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Landasan Hukum 3
1.3 Maksud dan Tujuan 4
1.4 Sistematika Penulisan 5

BAB II EVALUASI RENJA s.d. Triwulan II 2026 6

2.1 Evaluasi Capaian Kinerja Bidang urusan berupa IKU dan IKK Tahun 2025 6
2.2 Rumusan permasalahan dan isu strategis tahun 2026 berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, RKPD Tahun 2026, dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026 hingga Triwulan II 10

BAB III TUJUAN DAN SASARAN 38

3.1 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah 38
3.2 Sasaran dan Arah Kebijakan 42

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH 44

BAB V KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 52

5.1 INDIKATOR KINERJA UTAMA 52

5.2 INDIKATOR KINERJA KUNCI 53

BAB VI PENUTUP 55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2026 (Hingga Triwulan II) 7

Tabel 2.2 Analisis Kebutuhan 18

Tabel 3.1 Sasaran, Indikator, dan Target BKPSDM Kota Gorontalo.....40

Tabel 4.1 Rumusan Rencana Pendanaan 45

Tabel 5.1 IKU 53

Tabel 5.2 IKK 55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD. Perubahan Renja perangkat daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan sebagaimana yang diamanatkan pasal 343 ayat 1 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 Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo sebagai bagian terintegrasi dari pemerintah daerah menjabarkan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) dalam sebuah Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja). Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Perubahan Renja Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada Perubahan RKPD dan hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah kabupaten/kota sampai dengan Triwulan II Tahun berkenaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo membuat Perubahan Rencana Kerja Tahun 2026 melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Penyusunan rancangan perubahan renja perangkat daerah Penyusunan rancangan perubahan renja dilakukan setelah Perangkat Daerah menerima surat edaran Kepala Daerah tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah dan berpedoman pada perubahan rancangan RKPD dan hasil

pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Provinsi, kabupaten/kota sampai dengan Triwulan II Tahun berkenaan. Penyusunan rancangan renja perangkat daerah terdiri atas

a. Perumusan rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah mencakup:
   - analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
   - analisis hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan; dan
   - penentuan isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

b. Penyajian rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah dengan sistematika sebagai berikut:
   - pendahuluan;
   - evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan;
   - Tujuan dan sasaran Perangkat daerah
   - rencana kerja dan pendanaan Perangkat Daerah
   - Kinerja penyelenggaraan bidang urusan; dan
   - penutup.

2. Penyusunan rancangan akhir perubahan renja perangkat daerah.
   Selanjutnya Perubahan Renja BKPSDM Kota Gorontalo disusun menjadi rancangan akhir Perubahan Renja berdasarkan Peraturan Kepala Daerah Tentang Perubahan RKPD untuk diverifikasi Bappeda;
3. Penetapan Perubahan Renja Perangkat Daerah
   Rancangan akhir perubahan renja yang telah disempurnakan dan diverifikasi oleh Bappeda diserahkan kepada Kepala Daerah untuk ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah. perubahan Renja yang telah ditetapkan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Perubahan Rencana Kegiatan Anggaran (P-RKA) BKPSDM Kota Gorontalo Tahun 2026 Dalam perjalanan pelaksanaan kegiatan, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo terdapat beberapa dinamika yang menuntut penyesuaian kegiatan sehingga harus dilakukan perubahan. Adapun alasan/pertimbangan yang mendasar dilakukan perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026 adalah:
   a. adanya penyesuaian pagu indikatif sub kegiatan Renja Tahun 2026 dengan pagu APBD tahun 2026.

b. adanya refocusing/realokasi pagu sub kegiatan pada rincian sub kegiatan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi yang harus segera dilaksanakan;
c. adanya kebutuhan mendesak yang perlu segera ditindaklanjuti antara lain:
   - adanya kekurangan pagu Tambahan Penghasilan Pegawai yang hanya teranggarkan selama 8 bulan ;
   - adanya kekurangan pagu pada Belanja Jasa PPPK Paruh waktu yang hanya teranggarkan 8 bulan;
   - adanya tambahan peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional sebanyak 5 orang Pejabat Eselon 2;
   - Adanya kegiatan Job Fit/Uji Kompetensi bagi Eselon II

   sehingga dilakukan refocusing/realokasi anggaran antar sub kegiatan.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
b. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
d. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan , Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan 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

f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
g. 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);
h. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2008 – 2027 (Lembaran Daerah Kota Gorontalo Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 102);
i. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024;
j. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

1.3 Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Maksud disusunnya perubahan Renja adalah untuk merumuskan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo untuk periode 1 (satu) tahun sebagai implementasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Renstra Perangkat Daerah.

b. Tujuan

Tujuan disusunnya perubahan Renja adalah :

1) Merealisasikan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sesuai dengan kebutuhan organisasi dan peraturan perundangundangan yang berlaku;
2) Mengarahkan program dan kegiatan selama satu tahun dengan berpedoman pada Rencana Strategis dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

3) Bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun mendatang.
4) Penyusunan rencana anggaran Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2027 disusun menurut Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN
- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU
- 2.1. Evaluasi Capaian Kinerja Bidang urusan berupa IKU dan IKK Tahun 2025 (Capaian tahun pertama Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029)
- 2.2. Rumusan permasalahan dan isu strategis tahun 2027 berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, RKPD Tahun 2027, dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025,
- 2.3. Inovasi Bidang Urusan dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAB III. TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH
- 3.1. Tujuan Dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
- 3.2. Arah dan Kebijakan

BAB. IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAEAH

BAB V. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VI. PENUTUP

BAB II

EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2026

2.1 Evaluasi Capaian Kinerja Bidang urusan berupa IKU dan IKK Tahun 2025 (Capaian tahun pertama Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pada Peraturan Daerah tersebut dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Kota Gorontalo, dan melaksanakan tugas pokok sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Pelaksanaan tugasn dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya

Berdasarkan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang di gunakan untuk menganalisasi dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan selama 5 (lima) Tahun dan di tuangkan pada Rencana Kerja tahun berkenaan.

2.1.1 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Tahun 2026 hingga Triwulan II

Pengukuran capaian kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan reallisasi Indikator Kinerja Utama dan penjelasan dari capaian masing-masing IKU adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Kota Gorontalo Tahun 2026 (Hingga Triwulan II)

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	78	-	-
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Layanan Adminstrasi Kepegawaian	91.67	-	-

Capaian kinerja dari indikator diatas sampai dengan Triwulan II Tahun 2026 ini belum dapat diperoleh karena penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara dan di publish pada bulan Januari 2027 dan untuk indikator Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian juga belum ada nilainya karena masih sementara di laksanakan penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Tahun 2026. Dalam pencapaian indikator tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia telah melaksanakan kegiatan sampai dengan Triwulan II sebagai berikut :

- Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan Teknis Peningkatan Kapasitas Kinerja Camat dan Lurah di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo yang di ikuti oleh 50 orang Lurah dan 9 Orang Camat yang dilaksanakan selama 5 (Lima) hari
- Pelaksanaan Kegiatan Ujian Dinas Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat yang diikuti oleh 44 ASN yang terdiri dari :
  - *Ujian Dinas Tingkat I : 34 Orang*
    1) Lulus : 27 Orang
    2) Tidak Lulus : 7 Orang
  - *Ujian Dinas Tingkat II : 1 Orang*

1) Lulus : 1 Orang
2) Tidak Lulus : - Orang

- *Ujian Penyesuaian SMA : 3 Orang*
  1) Lulus : 3 Orang
  2) Tidak Lulus : - Orang
- *Ujian Penyesuaian S1 : 4 Orang*
  1) Lulus : - Orang
  2) Tidak Lulus : 4 Orang

❖ Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan Latihan Dasar yang di ikuti oleh 3 (tiga) Orang CPNS yang terdiri dari 1 Orang STTD Perhubungan dan 2 Orang IPDN, Kegiatan dilaksanakan secara blended oleh PPSDM Kemendagri Regional Bandung dengan pola kontribusi.

❖ Pemberian tugas belajar kepada 18 orang ASN yang melaksanakan pendidikan lanjutan secara mandiri luar dan dalam daerah, pendidikan lanjutan yang di ikuti terdiri dari :

- Profesi : 2 Orang
- Srata satu (S1) : 11 Orang
- Strata Dua (S2) : 4 Orang
- S3 : 1 Orang

❖ Pelaksanaan Kegiatan Seleksi Terbuka pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 9 (sembilan) jabatan kosong yang terdiri dari :

- Staf Ahli Bidang SDM dan Kemasyarakatan
- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
- Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah
- Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM
- Kepala Dinas Perumahan dan Pemukiman
- Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
- Kepala Dinas Pendidikan
- Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Kelautan dan Perikanan

dengan jumlah calon yang mengikuti 19 peserta.

- ❖ Pelaksanaan Kegiatan Pemutakhiran Data PNS melalui Pendampingan penginputan Document Management System (DMS) yang dijadwalkan di masing – masing Perangkat daerah
- ❖ Pelaksanaan Layanan Administrasi Kepegawaian berupa kenaikan pangkat, Kenaikan Gaji Berkala dan Fasilitasi Layanan BUP kepada ASN yang sudah memasuki BUP.

2.1.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Kunci Tahun 2026 hingga Triwulan II

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan ukuran keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan perangkat daerah. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), IKK menjadi instrumen strategis dalam mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. IKK tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur capaian kinerja organisasi, tetapi juga sebagai dasar dalam evaluasi, pengendalian, dan peningkatan kualitas pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

Capaian kinerja IKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sampai dengan Triwulan II Tahun 2026 dilakukan dengan membandingkan antara target (rencana) dan reallisasi Indikator Kinerja Utama dan penjelasan dari capaian masing-masing IKK adalah sebagai berikut :

NO	INDIKATOR KINERJA KUNCI HASIL (OUTCOME)		RUMUS				PERHITUNGAN				CAPAIAN KINERJA	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggiu dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	:	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT keatas / Seluruh Jumlah Pegawai	x	100	%	1157 / 1511	x	100	%	76,6	%
2	Rasio Pegawai Fungsional PNS diluar Guru dan Tenaga Kesehatan	:	Jumlah Pegawai PNS Fungsional (diluar Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan) / Seluruh Jumlah Pegawai Pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	x	100	%	236 / 1511	x	100	%	15,6	%
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi, diluar Tenaga Guru dan Kesehatan	:	Jumlah Pegawai Fungsional yang Memiliki Sertifikat Kompetensi / Seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan)	x	100	%	134 / 236	x	100	%	56,8	%

Pada tahun 2026 sampai dengan triwulan II ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo pada 31 Juni 2026 berjumlah 3.257 dengan Jumlah pegawai diluar Tenaga kesehatan dan Guru sebanyak 1.511 Orang, Jumlah tersebut tidak termasuk PPPK dan PPPK Paruh waktu.

Pegawai di Luar guru dan Tenaga Kesehatan terdiri dari Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana yang memiliki

pendidikan paling banyak Perguruan tinggi keatas sejumlah 1157 orang dari jumlah keseluruhan pegawai di luar guru dan tenaga kesehatan.

Sementara untuk jabatan fungsional di luar guru dan tenaga kesehatan terdiri dari Fungsional hasil penyetaraan dan fungsional yang melalui perpindahan jabatan secara keseluruhan berjumlah 236 orang dan yang sudah memiliki sertifikat kompetensi pada Tahun 2026 sebanyak 134 orang.

2.2 Rumusan permasalahan dan isu strategis tahun 2026 berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, RKPD Tahun 2026, dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026 hingga Triwulan II

2.2.1 Rumusan Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1.1 Rumusan Permasalahan

Pelayanan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo memiliki tantangan yang beragam, yang dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Permasalahan tersebut dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari keterbatasan sumber daya, kurangnya infrastruktur yang memadai, hingga kendala dalam sistem dan proses pelayanan yang belum optimal. Analisis terhadap permasalahan ini sangat penting untuk memahami akar penyebabnya, serta untuk merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berikut adalah pemetaan permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dalam penyelenggaraan pelayanan, yang dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut :

- Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal

  Pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan manajemen ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Namun demikian, pelaksanaan pengembangan karir ASN saat ini masih menghadapi berbagai kendala sehingga belum sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kinerja, serta potensi pegawai sebagaimana diamanatkan dalam sistem merit.

Kondisi tersebut ditunjukkan dengan masih adanya penempatan, mutasi, dan promosi pegawai yang belum didukung oleh hasil pemetaan kompetensi secara komprehensif. Selain itu, pelaksanaan uji kompetensi, asesmen talenta, penyusunan talent pool, dan pola karier belum berjalan secara optimal sehingga proses pengembangan karier belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan organisasi dan kesesuaian kompetensi jabatan. Hal ini juga dipengaruhi oleh keterbatasan data kompetensi ASN yang terintegrasi serta belum meratanya kesempatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan jabatan. Kondisi ini mengakibatkan pengembangan kapasitas ASN belum mampu mendukung percepatan peningkatan profesionalitas aparatur secara maksimal.

Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada rendahnya efektivitas organisasi, kurang optimalnya kinerja perangkat daerah, menurunnya motivasi ASN dalam mengembangkan kompetensinya, serta belum optimalnya penerapan Sistem Merit dalam pengelolaan manajemen ASN.

- Pengembangan karir ASN tidak berbasis kompetensi

  Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian integral dari penyelenggaraan manajemen ASN yang bertujuan untuk mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Sesuai dengan prinsip Sistem Merit, pengembangan karier seharusnya dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan potensi pegawai secara objektif serta tanpa diskriminasi.

  Namun demikian, pelaksanaan pengembangan karier ASN masih menghadapi berbagai tantangan. Proses mutasi, promosi, rotasi, dan pengembangan jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada hasil pemetaan kompetensi maupun kebutuhan organisasi. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan asesmen kompetensi, belum tersusunnya pola karier yang terstruktur, serta belum tersedianya data kompetensi ASN yang lengkap dan terintegrasi sebagai dasar pengambilan keputusan kepegawaian.

  Di samping itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya disusun berdasarkan analisis kebutuhan

jabatan (training needs analysis), sehingga kompetensi yang dimiliki ASN belum selalu selaras dengan tuntutan jabatan yang diemban. Kondisi tersebut menyebabkan potensi ASN belum dimanfaatkan secara optimal dan menghambat terwujudnya penempatan pegawai yang tepat sesuai prinsip the right person in the right job.

Permasalahan ini berdampak pada belum optimalnya peningkatan profesionalitas ASN, rendahnya efektivitas pengembangan talenta, serta belum maksimalnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik, kinerja organisasi perangkat daerah, dan pencapaian tujuan pembangunan daerah.

- Kedisiplinan dan kinerja ASN belum konsisten

  Kedisiplinan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik. ASN dituntut untuk mematuhi ketentuan disiplin, melaksanakan tugas sesuai target kinerja, serta menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK) dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

  Namun demikian, tingkat kedisiplinan dan kinerja ASN masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, rendahnya kepatuhan dalam memenuhi kewajiban kedinasan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta belum optimalnya pencapaian sasaran kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, budaya kerja yang berorientasi pada hasil belum sepenuhnya tertanam di seluruh perangkat daerah sehingga produktivitas dan kualitas kinerja ASN masih bervariasi.

  Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain belum optimalnya pembinaan dan pengawasan disiplin ASN, belum konsistennya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, kurang optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan maupun pembinaan, serta belum terintegrasinya sistem penilaian kinerja dengan pengembangan karier dan pengembangan kompetensi ASN.

Apabila kondisi ini tidak ditangani secara berkelanjutan, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi, rendahnya kualitas pelayanan publik, berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, serta belum optimalnya penerapan Sistem Merit dalam pengelolaan manajemen ASN.

Berdasarkan pemetaan permasalahan pelayanan yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo, Permasalahan-permasalahan ini akan menjadi salah satu sumber utama dalam merumuskan isu-isu strategis yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penyelesaian terhadap isu strategis ini akan menjadi prioritas dalam perencanaan dan pengambilan kebijakan perangkat daerah ke depan.

2.2.2 Isu Strategis

Tuntuntan misi keempat Walikota Gorontalo yakni Meningkatkan Kualitas Sistem Pemerintahan yang Berorientasi Pelayanan Prima, Akuntabel, Inovatif, dan Responsif yang dituangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dalam sasaran startegisnya yakni meningkatnya kualitas sumber daya aparatur dan Terwujudnya Tata Kelola Manajemen ASN dengan mengedepankan penanganan isu-isu yang berkembang serta permasalahan permasalahan dibidang kepegawaian dan Diklat. Adapun beberapa isu penting dalam peningkatan kinerja BKPSDM antara lain :

1. Belum meratanya pelatihan berbasis kebutuhan jabatan dan kompetensi

   Pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan merupakan investasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi idealnya didasarkan pada kebutuhan jabatan, hasil analisis kesenjangan kompetensi (competency gap), dan kebutuhan organisasi sehingga setiap ASN memperoleh kesempatan yang adil untuk meningkatkan

kompetensinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan bagi ASN masih belum merata dan belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan jabatan dan kompetensi. Kesempatan mengikuti pelatihan masih belum dapat menjangkau seluruh ASN secara proporsional, sementara penentuan jenis pelatihan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis kebutuhan pengembangan kompetensi maupun standar kompetensi jabatan. Akibatnya, masih terdapat ASN yang belum memperoleh pengembangan kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan, perkembangan teknologi, serta dinamika penyelenggaraan pemerintahan.

Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, belum optimalnya pelaksanaan Training Needs Analysis (TNA), belum terintegrasinya data kompetensi ASN dengan perencanaan pelatihan, serta belum tersusunnya rencana pengembangan kompetensi jangka menengah yang sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, belum optimalnya koordinasi antara perangkat daerah dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi juga menyebabkan pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya selaras dengan prioritas organisasi.

Kondisi ini berdampak pada masih adanya kesenjangan kompetensi antar ASN, belum optimalnya pelaksanaan tugas sesuai standar kompetensi jabatan, rendahnya kesiapan ASN dalam menghadapi perubahan regulasi dan transformasi digital, serta belum maksimalnya penerapan Sistem Merit dalam pengembangan sumber daya aparatur.

2. Pengembangan karir belum berbasis merit dan kompetensi

   Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan manajemen ASN yang bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Sesuai prinsip Sistem Merit, setiap proses pengembangan karier, baik melalui mutasi, promosi, rotasi, maupun pengisian jabatan, harus dilaksanakan secara objektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, serta kebutuhan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan karier ASN masih belum sepenuhnya menerapkan prinsip merit dan berbasis kompetensi. Proses pengembangan karier belum didukung secara optimal oleh hasil pemetaan kompetensi, asesmen potensi, manajemen talenta, maupun pola karier yang terstruktur. Selain itu, keterkaitan antara hasil penilaian kinerja, rekam jejak, dan pengembangan kompetensi dengan keputusan mutasi dan promosi jabatan belum sepenuhnya terintegrasi sehingga belum mampu menghasilkan pengelolaan karier yang objektif dan terukur.

Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh belum optimalnya implementasi manajemen talenta ASN, keterbatasan pelaksanaan asesmen kompetensi secara berkala, belum lengkapnya basis data kompetensi dan potensi ASN, serta belum tersusunnya jalur karier (career path) yang memberikan arah pengembangan karier secara sistematis. Di samping itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pengambilan keputusan manajemen ASN masih perlu ditingkatkan agar proses pengembangan karier lebih transparan, akuntabel, dan berbasis data.

Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya penempatan ASN sesuai kompetensi dan potensi yang dimiliki, terbatasnya kesempatan pengembangan karier secara adil dan terbuka, serta belum maksimalnya peningkatan profesionalitas ASN. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka penerapan Sistem Merit tidak akan berjalan secara optimal dan dapat memengaruhi efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan publik.

3. Rendahnya kedisiplinan dan kinerja ASN

   Kedisiplinan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Namun demikian, masih terdapat ASN yang belum menunjukkan tingkat kedisiplinan dan kinerja yang optimal. Hal ini tercermin dari masih adanya pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan disiplin, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta

belum optimalnya pencapaian target kinerja individu maupun organisasi.

Rendahnya kedisiplinan ASN dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain belum optimalnya pengawasan oleh atasan langsung, belum konsistennya penerapan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), serta belum terbangunnya budaya kerja yang berorientasi pada profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Di sisi lain, pengelolaan kinerja ASN masih memerlukan penguatan agar penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada pemenuhan administrasi, tetapi juga mampu mengukur hasil kerja, kualitas layanan, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi, belum optimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta terhambatnya pencapaian sasaran pembangunan daerah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkesinambungan untuk memperkuat sistem manajemen kinerja ASN melalui peningkatan disiplin kerja, optimalisasi pembinaan dan pengawasan, pemanfaatan sistem informasi pengelolaan kinerja, serta penerapan mekanisme penghargaan dan penegakan disiplin secara adil, objektif, dan konsisten. Dengan demikian, diharapkan dapat terwujud ASN yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan prinsip Sistem Merit.

4. Kualitas layanan kepegawaian belum memenuhi harapan pengguna layanan

   Pelayanan administrasi kepegawaian merupakan salah satu fungsi utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam mendukung penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun berbagai upaya perbaikan telah dilakukan, kualitas layanan kepegawaian masih belum sepenuhnya memenuhi harapan pengguna layanan, baik ASN maupun perangkat daerah. Kondisi ini tercermin dari masih adanya keluhan terkait kecepatan penyelesaian layanan, ketepatan waktu, kemudahan

prosedur, keakuratan data, serta konsistensi dalam pemberian informasi dan pelayanan.

Belum optimalnya kualitas layanan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain masih terbatasnya pemanfaatan teknologi informasi secara terintegrasi, belum optimalnya penyederhanaan proses bisnis dan standar operasional prosedur (SOP), serta belum meratanya kompetensi petugas layanan dalam memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna. Selain itu, koordinasi antar unit kerja dalam pengelolaan administrasi kepegawaian juga masih memerlukan penguatan agar setiap layanan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan pengguna layanan, meningkatnya waktu penyelesaian administrasi kepegawaian, serta belum optimalnya dukungan layanan terhadap pelaksanaan manajemen ASN. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas layanan melalui penguatan tata kelola pelayanan, digitalisasi layanan administrasi kepegawaian, penyempurnaan standar pelayanan dan SOP, peningkatan kompetensi petugas layanan, serta pelaksanaan evaluasi kepuasan pengguna secara berkala sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Dengan langkah tersebut diharapkan terwujud pelayanan kepegawaian yang profesional, transparan, cepat, tepat, mudah diakses, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

2.2.2 RKPD Perubahan 2026

Rancangan RKPD Perubahan merupakan bagian penting dalam proses penyusunan rencana kerja. Bagian ini berisi perbandingan antara rancangan RKPD dengan hasil analisis kebutuhan. Proses ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas terhadap rumusan program dan kegiatan yang sesuai dengan rancangan awal SKPD, termasuk dalam hal penganggaran. Tahapan rancangan awal SKPD disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2

Analisis kebutuhan

NO	RANCANGAN AWAL RKPD					HASIL ANALISIS KEBUTUHAN					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	**Lokasi**	**Indikator Kinerja**	**Target Capaian**	**Pagu Indikatif**	**Program/Kegiatan/Sub Kegiatan**	**Lokasi**	**Indikator Kinerja**	**Target Capaian**	**Pagu Indikatif**	
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				6.233.442.699	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				6.232.853.699	
	KEPEGAWAIAN				6.233.442.699	KEPEGAWAIAN				6.232.853.699	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		***Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah***	***100%***	***5.211.857.599***	***PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA***		***Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah***	***100%***	***5.211.268.599***	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		**Persentase Hasil Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja**	**100%**	**30.010.600**	**Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**		**Persentase Hasil Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja**	**100%**	**29.421.600**	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	14.390.100	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	14.390.100	
	Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 dokumen	5.255.900	Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	-	4.666.900	

	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 laporan	10.364.600	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan	10.364.600	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	-	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	-	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		**Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**100%**	**4.470.314.243**	**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**		**Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**100%**	**4.470.314.243**	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	4.335.379.943	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	4.335.379.943	
	Pelaksanaan Penatausahaan danPengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	131.423.300	Pelaksanaan Penatausahaan danPengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	131.423.300	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	3.511.000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	3.511.000	
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		**Persentase Layanan Administrasi Barang Milik Daerah**	**100%**	-	**Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah**		-	-	-	
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah SKPD	12 Dokumen	-	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Kota Gorontalo	-	-	-	

	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		**Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**	**100%**	-	**Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**		-	-	-	
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Dokumen	-	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Kota Gorontalo	-	-	-	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		**Persentase Layanan Administrasi Umum**	**100%**	**29.598.800**	**Administrasi Umum Perangkat Daerah**		**Persentase Layanan Administrasi Umum**	**100%**	**29.598.800**	
	Penyediaan Komponen InstalasiListrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	1.713.500	Penyediaan Komponen InstalasiListrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	1.713.500	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Paket	11.825.000	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Paket	11.825.000	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 Paket	940.100	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 Paket	940.100	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	5.530.000	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kota Gorontalo	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	5.530.000	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	7.006.900	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	7.006.900	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultansi SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	3 Laporan	2.583.300	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultansi SKPD	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	3 Laporan	2.583.300	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		**Presentase Pengadaan Barang Milik Daerah**	**100%**	**30.538.001**	**Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**		**Presentase Pengadaan Barang Milik Daerah**	**100%**	**30.538.001**	

	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5 Unit	30.538.001	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5 Unit	30.538.001	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**100%**	**598.145.955**	**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**		**Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**100%**	**598.145.955**	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	1.500.000	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	1.500.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	317.843.555	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	317.843.555	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	278.802.400	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	278.802.400	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Presentase Pemeliharan Barang Milik Daerah**	**100%**	**53.250.000**	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**		**Presentase Pemeliharan Barang Milik Daerah**	**100%**	**53.250.000**	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kota Gorontalo	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	4 Unit	45.170.000	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kota Gorontalo	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	4 Unit	45.170.000	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	-	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	-	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3 Unit	8.080.000	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kota Gorontalo	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3 Unit	8.080.000	

	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		***Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu***	***85%***	***830.722.500***	***PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH***		***Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu***	***90%***	***830.722.500***	
			Persentase ASN yang memperoleh peningkatan Kualifikasi pendidikan tinggi	***1,4%***				***Persentase ASN yang memperoleh peningkatan Kualifikasi pendidikan tinggi***	***1,4%***		
			Persentase ASN Berkinerja Sangat Baik berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja	***98%***				***Persentase ASN Berkinerja Sangat Baik berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja***	***98,2%***		
			Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan Sesuai Kebutuhan organisasi	***46%***				***Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan Sesuai Kebutuhan organisasi***	***48%***		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		**Persentase formasi CASN yang terisi**	**84%**	**163.235.000**	**Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**		**Persentase formasi CASN yang terisi**	**86%**	**163.235.000**	
			Persentase layanan pensiun tepat waktu	**89%**				**Persentase layanan pensiun tepat waktu**	**91%**		
			Persentase data kepegawaian yang dikelola	**100%**				**Persentase data kepegawaian yang dikelola**	**100%**		
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	24.926.300	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	24.926.300	
	Koordinasi Pelaksanaan AdministrasiPemberhentian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 Dokumen	2.718.400	Koordinasi Pelaksanaan AdministrasiPemberhentian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 Dokumen	2.718.400	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	87.468.300	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	87.468.300	

	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 Dokumen	45.650.000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 Dokumen	45.650.000	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4 Dokumen	2.472.000	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4 Dokumen	2.472.000	
	Mutasi dan Promosi ASN		**Persentase ASN yang Dimutasi/Promosi Sesuai Kompetensi Jabatan**	**100%**	**526.410.900**	**Mutasi dan Promosi ASN**		**Persentase ASN yang Dimutasi/Promosi Sesuai Kompetensi Jabatan**	**100%**	**526.410.900**	
			Jumlah ASN yang meperoleh SK kenaikan pangkat	**405 ASN**				**Jumlah ASN yang meperoleh SK kenaikan pangkat**	**410 ASN**		
	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 dokumen	505.707.300	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	505.707.300	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6 Dokumen	7.200.100	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6 Dokumen	7.200.100	
	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	4 dokumen	13.503.500	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	4 Dokumen	13.503.500	
	Pengembangan Kompetensi ASN		**Persentase ASN yang mendapatkan fasilitas Pendidikan Tinggi dan Menengah**	**100%**	**49.727.100**	**Pengembangan Kompetensi ASN**		**Persentase ASN yang mendapatkan fasilitas Pendidikan Tinggi dan Menengah**	**100%**	**49.727.100**	
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Gorontalo	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	100 Orang	49.727.100	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Gorontalo	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	125 Orang	49.727.100	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		**Frekuensi pelaksanaan evaluasi kinerja ASN secara berkala**	**100%**	**91.349.500**	**Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**		**Frekuensi pelaksanaan evaluasi kinerja ASN secara berkala**	**12 Kali**	**91.349.500**	

	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	61.685.800	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Gorontalo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	61.685.800	
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	29.663.700	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	29.663.700	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		***Persentase ASN Yang Memperoleh Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional***	***80%***	***190.862.600***	***PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA***		***Persentase ASN yang memiliki sertifikat Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional***	***7,56%***	***190.862.600***	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		**Persentase ASN Yang Memiliki Sertifikat Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	**3 Laporan**	**190.862.600**	**Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**		**Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan**	**3 Laporan**	**190.862.600**	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 Laporan	190.862.600	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Gorontalo	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 Laporan	190.862.600	
TOTAL					**6.233.442.699**	**TOTAL**				**6.232.853.699**	

2.2.3 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026 hingga Triwulan II

a. Target dan Realisasi Anggaran Program

Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Triwulan II Tahun 2026 dilaksanakan setelah bulan Juni. Hasil dari evaluasi menjadi acuan untuk penyerapan pada triwulan berikutnya.

Penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026. Adapun Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026 atas pelaksanan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo ditunjang dengan anggaran belanja sebesar Rp. 6.283.253.115 dan realisasi sampai dengan Triwulan II Rp. 2.908.299.327 atau 46.29% terdiri dari :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota pagu program sebesar Rp. 4.509.411.541 dan realisasi program sebesar Rp. 2.595.683.558,- atau 54.42%
2. Program Kepegawaian Daerah pagu program sebesar Rp. 830.201.500 dan Realisasi program sebesar Rp. 294.285.769 atau 35,45%
3. Program Pengembangan Sumberdaya Manusia Rp. 683.714.600 realisasi Rp. 18.330.000,- atau 2,68%

b. Target dan Capaian Kinerja s/d Triwulan II Tahun 2026

Adapun target dan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Renja Triwulan II Tahun 2026 atas pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia antara lain :

1. ***Program Pengembangan Sumberdaya Manusia***

   Program Pengembangan Sumberdaya terdiri dari kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

   a) **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

      Dengan indikator kinerja Persentase ASN yang memiliki sertifikat Pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang terdiri dari 1 sub kegiatan yaitu sebagai berikut :

      - *Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan*

        Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dengan pagu sub kegiatan Rp. 683.714.600,- sampai dengan Triwulan II telah terealisasi sebesar Rp 18.330.000,- . Dalam sub kegiatan ini terdapat :

        - ✓ kegiatan Pendidikan Latihan Dasar yang di peruntukan pada 3 (tiga) Orang CPNS STTD IPDN yang pelaksanaannya sedang berjalan tahap pembelajaran secara blended (virtual)
        - ✓ Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Naasional (PKN) II/ PIM II yang akan di ikuti oleh 4 (empat) orang Pejabat Eselon II yang pelaksanaannya di rencanakan pada Triwulan III
        - ✓ Kegiatan Orientasi PPPK yang akan diikuti oleh 662 Orang yang pelaksanaannya direncanakan Triwulan II akan tetapi sampai dengan berakhir Triwulan II belum memperoleh persetujuan dari Lembaga Administrasi Negara RI sehingga orientasi tersebut akan di laksanakan pada Triwulan III.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

a) Pengadaan Pemberhentian dan Informasi ASN

Dengan indikator kinerja Persentase formasi CASN yang terisi, Persentase layanan pensiun tepat waktu, Persentase data kepegawaian yang dikelola yang terdiri dari 5 (lima) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan pagu sub kegiatan Rp. 24.926.300 sampai dengan Triwulan II belum ada realisasi keuangan atau 0% hal ini disebabkan kegiatan pengadaan CASN masih menunggu informasi dari KemenpanRB RI
- ✓ *Koordinasi Pelaksanan Administrasi Pemberhentian*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan pagu anggaran sejumlah Rp. 2.718.400 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp. 784.523 atau 28,86%
- ✓ *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi dengan pagu anggaran sejumlah Rp 87.468.300 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 1.431.443 atau 1,46%.
- ✓ *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan pagu anggaran sejumlah Rp 45.650.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 34.627.800 atau 75,85%.

- ✓ *Pengelolaan Data Kepegawaian*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian dengan pagu anggaran sejumlah Rp 2.472.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 1.205.523 atau 48,77%.

b) Mutasi dan Promosi ASN

Dengan indikator kinerja Persentase ASN yang Dimutasi/Promosi Sesuai Kompetensi Jabatan, dan Jumlah ASN yang meperoleh SK kenaikan pangkat yang terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Pengelolaan Mutasi ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah dengan pagu anggaran sejumlah Rp 505.707.300 dengan realisasi s/d Triwulan III sejumlah Rp 210.787.457 atau 41,68%.

- ✓ *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan pagu anggaran sejumlah Rp 7.200.100 dengan realisasi s/d Triwulan III sejumlah Rp 2.941.023 atau 40,85%.

- ✓ *Pengelolaan Promosi ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN dengan pagu anggaran sejumlah Rp 13.503.500 dengan realisasi s/d Triwulan III sejumlah Rp 6.200.000 atau 45,91%.

c) Pengembangan Kompetensi ASN

Dengan indikator kinerja Persentase ASN yang mendapatkan fasilitas Pendidikan Tinggi dan Menengah yang terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya dengan pagu anggaran sejumlah Rp 49.206.100 dengan realisasi s/d Triwulan III sejumlah Rp 9.112.000 atau 18,52%.

d) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Dengan indikator kinerja Frekuensi pelaksanaan evaluasi kinerja ASN secara berkala yang terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah "Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan pagu anggaran sejumlah Rp 61.685.000 sampai dengan Triwulan III telah terealisasi sejumlah Rp 27.000.000,- atau 43,77%.

- ✓ *Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan pagu anggaran sejumlah Rp 29.663.700 dengan realisasi s/d Triwulan III sejumlah Rp 196.000 atau 0,66%.

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota terdiri dari beberapa kegiatan dan sub kegiatan, yaitu:

a) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Dengan indikator kinerja Persentase Hasil Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan pagu anggaran sejumlah Rp 14.390.100 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 5.001.000 atau 34,75%.

- ✓ *Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD dengan pagu anggaran sejumlah Rp 5.255.900 sampai dengan Triwulan II belum ada realisasi keuangan atau 0%.
- ✓ *Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan pagu anggaran sejumlah Rp 10.364.600 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 5.984.000 atau 57,73%.

b) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Dengan indikator kinerja Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

- ✓ *Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN dengan pagu anggaran sejumlah Rp 4.012.315.660,- dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 2.239.513.039 atau 59,68%.
- ✓ *Pelaksanaan Penataan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD dengan pagu anggaran sejumlah Rp 118.943.300 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 57.259.000 atau 48,14%.
- ✓ *Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil

Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dengan pagu anggaran sejumlah Rp 3.511.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 3.053.000 atau 86,96%.

c) Administrasi Umum Perangkat Daerah

- ✓ *Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 1.713.500 sampai dengan Triwulan II sejumlah Rp 540.000,- atau 31,51%.

- ✓ *Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 9.116.800 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 2.667.150 atau 29,26%.

- ✓ *Penyediaan Bahan Logistik Kantor*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 3.632.700 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 840.500,- atau 23,14%.

- ✓ *Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 4.279.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 2.459.300 atau 57,47%.

- ✓ *Fasilitasi Kunjungan Tamu*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu dengan pagu anggaran sejumlah Rp 6.569.600 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 4.014.700 atau 61,11%.

- ✓ *Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*
  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dengan pagu anggaran sejumlah Rp 3.681.300 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 2.502.500 atau 67,98%.

d) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- ✓ *Penyediaan Jasa Surat Menyurat*
  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dengan pagu anggaran sejumlah Rp 2.000.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 500.000 atau 25%.
- ✓ *Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*
  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 317.843.555 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 134.898.869 atau 42,44%.
- ✓ *Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*
  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan dengan pagu anggaran sejumlah Rp 208.520.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 121.360.000 atau 58,20%.

e) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- ✓ *Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*
  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Kendaraan Dinas Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya dengan pagu anggaran

sejumlah Rp 45.170.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 14.870.500 atau 32,92%.

- ✓ *Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*

  Indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi dengan pagu anggaran sejumlah Rp 2.030.000 dengan realisasi s/d Triwulan II sejumlah Rp 220.000 atau 10,84%.

Dari uraian diatas, dapat diketahui sub kegiatan yang belum dan sudah mencapai target 50% s.d. Triwulan II sebagai berikut:

Sub Kegiatan yang s.d. Triwulan 2 2026 realisasi anggarannya sudah mencapai 50% =

1. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD, Realisasi anggaran 57,73% atau sebesar Rp 5.984.000,- dari Rp 10.364.600,-
2. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, Realisasi anggaran 59,68% atau sebesar Rp 2.239.513.039,- dari Rp 4.012.315.660,-
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD, Realisasi anggaran 86,96% atau sebesar Rp 3.053.000,- dari Rp 3.511.000,-
3. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan, Realisasi anggaran 57,47% atau sebesar Rp 2.459.300,- dari Rp 4.279.000,-
4. Fasilitasi Kunjungan Tamu, Realisasi anggaran 61,11% atau sebesar Rp 4.014.700,- dari Rp 6.569.600,-
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, Realisasi anggaran 67,98% atau sebesar Rp 2.502.500,- dari Rp 3.681.300,-
6. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, Realisasi anggaran 58,20% atau sebesar Rp 121.360.000,- dari Rp 208.520.000,-

7. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Realisasi anggaran 75,85% atau sebesar Rp 34.627.800,- dari Rp 45.650.000,-

Sub Kegiatan yang s.d. Triwulan 2 2026 realisasi anggarannya belum mencapai 50%

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, Realisasi anggaran 2,68% atau sebesar Rp 18.330.000,- dari Rp 683.714.600,-
2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, Realisasi anggaran 0,66% atau sebesar Rp 196.000,- dari Rp 29.663.700,-
3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Realisasi anggaran 43,77% atau sebesar Rp 27.000.000,- dari Rp 61.685.800,-
4. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, Realisasi anggaran 18,52% atau sebesar Rp 9.112.000,- dari Rp 49.206.100,-
5. Pengelolaan Promosi ASN, Realisasi anggaran 45,91% atau sebesar Rp 6.200.000,- dari Rp 13.503.500,-
6. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, Realisasi anggaran 40,85% atau sebesar Rp 2.941.023,- dari Rp 7.200.100,-
7. Pengelolaan Mutasi ASN, Realisasi anggaran 41,68% atau sebesar Rp 210.787.457,- dari Rp 505.707.300,-
8. Pengelolaan Data Kepegawaian, Realisasi anggaran 48,77% atau sebesar Rp 1.205.523,- dari Rp 2.472.000,-
9. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN, Realisasi anggaran 1,46% atau sebesar Rp 1.431.443,- dari Rp 87.468.300,-
10. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Realisasi anggaran 28,86% atau sebesar Rp 784.523,- dari Rp 2.718.400,-
11. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Realisasi anggaran 0% atau sebesar Rp 0,- dari Rp 24.926.300,-

12. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, Realisasi anggaran 10,84% atau sebesar Rp 220.000,- dari Rp 2.030.000,-
13. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan, Realisasi anggaran 32,92% atau sebesar Rp 14.870.500,- dari Rp 45.170.000,-
14. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, Realisasi anggaran 42,44% atau sebesar Rp 134.898.869,- dari Rp 317.843.555,-
15. Penyediaan Jasa Surat Menyurat, Realisasi anggaran 25% atau sebesar Rp 500.000,- dari Rp 2.000.000,-
16. Penyediaan Bahan Logistik Kantor, Realisasi anggaran 23,14% atau sebesar Rp 840.500,- dari Rp 3.632.700,-
17. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, Realisasi anggaran 29,26% atau sebesar Rp 2.667.150,- dari Rp 9.116.800,-
18. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, Realisasi anggaran 31,51% atau sebesar Rp 540.000,- dari Rp 1.713.500,-
19. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD, Realisasi anggaran 48,14% atau sebesar Rp 57.259.000,- dari Rp 118.943.300,-
20. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD, Realisasi anggaran 0% atau sebesar Rp 0,- dari Rp 5.255.900,-
21. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, Realisasi anggaran 34,75% atau sebesar Rp 5.001.000,- dari Rp 14.390.100

2.3 Inovasi Bidang Urusan dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN serta memberikan pelayanan yang cepat, mudah, transparan, dan akuntabel, Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengembangkan inovasi aplikasi pelayanan administrasi kepegawaian yang terintegrasi. Inovasi ini merupakan langkah strategis untuk mendukung transformasi digital pelayanan publik sekaligus menjawab kebutuhan pengguna layanan akan proses administrasi kepegawaian yang lebih efektif dan efisien.

Aplikasi pelayanan administrasi kepegawaian dirancang untuk memfasilitasi berbagai layanan, seperti pengajuan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi, cuti, pensiun, penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, serta layanan administrasi kepegawaian lainnya secara elektronik. Melalui sistem ini, seluruh proses layanan dapat dilakukan secara daring, mulai dari pengajuan, verifikasi, persetujuan, hingga pemantauan status penyelesaian layanan secara real time.

Penerapan aplikasi ini diharapkan mampu mempercepat waktu penyelesaian layanan, meningkatkan akurasi dan keamanan data kepegawaian, mengurangi penggunaan dokumen fisik, serta meningkatkan transparansi proses pelayanan. Selain itu, aplikasi juga menyediakan fitur pelacakan status layanan, notifikasi otomatis, serta dashboard monitoring yang memudahkan pimpinan dalam melakukan pengawasan, evaluasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Aplikasi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

No	Nama Aplikasi	Fungsi Aplikasi
1	E-Kenpa	Aplikasi ini digunakan untuk pengusulan kenaikan pangkat bagi PNS secara elektronik
2	SIPEKAKA	Aplikasi ini memberikan Pelayanan Usul Pensiun/Karis/su dan Karpeg secara elektronik
3	Si-Erik (Sistem Elektronik Informasi Kompetensi)	Aplikasi yang memperoleh data perencanaan pengembangan kompetensi ASN
4	Sistem Informasi Mutasi Pegawai Terintegrasi (Simpati)	Apilkasi yang ditujukan untuk penyelanggaraan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo
5	Elektronik Carir Development (E-CD)	Penyelenggaraan Manajemen Karir Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil

6	Simpeg	Aplikasi yang ditujukan untuk melakukan pengelolaan data kepegawaian
7	Sijabti (Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama)	Aplikasi yang ditujukan untuk informasi pendaftaran Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka
8	Website BKPSDM	Aplikasi yang ditujukan untuk informasi layanan kepegawaian
9	SimpelASN (Sisitem Informasi Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara	Aplikasi yang ditujukan untuk memberikan pelayanan terkait usul kenaikan gaji berkala dan pengelolaan data repository PNS
10	SI-Roman Berbagi (Fasilitasi Ruang Konsultasi Masalah Kepegawaian Berbasis Digital)	Aplikasi yang ditujukan untuk memudahkan ASN dalam berkonsultasi terkait layanan kepegawaian secara online

BAB III
TUJUAN DAN SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Dalam perumusan tujuan dan sasaran Perangkat daerah selain didasarkan pada rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah yang di kaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah juga dilakukan penelaahan terhadap kebijakan nasional.

3.1 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

3.1.1 Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (strategic goals) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dan memudahkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkanakan memiliki indikator kinerja yang terukur. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

“Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN”

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

“Indeks Merit Sistem”

3.1.2 Sasaran

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan 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 spesific, measurable, agresive 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 2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur
2. Meningkatnya Kualitas layanan Administrasi Kepegawaian
3. Meningkatnya Tata Kelola dan Akuntabilitas

Dengan indikator keberhasilan pencapaian sasaran sebagai berikut :

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

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Sasaran, Indikator dan Target

BKPSDM Kota Gorontalo

No	Sasaran	Indikator	Target
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	78
2	Terwujudnya tata kelola manajemen ASN	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian	91.67
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai AKIP	83.30

Telaah terhadap Kebijakan Nasional

Perencanaan pembangunan pada tahun 2026 disusun dengan mendasarkan pada tema dan prioritas pembangunan nasional yang tertuang di dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026. Sasaran dan prioritas penyusunan RKPD Tahun 2026 diselaraskan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 sebagai "Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan", melalui 5 sasaran visi sebagai berikut:

1. Pendapatan Per Kapita Setara Negara Maju. Pendapatan per kapita Indonesia diperkirakan menjadi ke-5 terbesar dunia sekitar USD 30.300. Kontribusi PDB maritim mencapai 15,0 persen dan kontribusi PDB industri pengolahan 28,0 persen;

2. Kemiskinan Menuju 0% dan Ketimpangan Berkurang. Tingkat kemiskinan pada kisaran 0,5-0,8 persen, ketimpangan pendapatan antar penduduk menurun dengan rasio gini 0,377-0,320 dan ketimpangan antar wilayah menurun dengan peningkatan kontribusi PDRB KTI menjadi 28,5 persen;

3. Kepemimpinan dan Pengaruh di Dunia Internasional Meningkat. Penguatan diplomasi internasional dan kepemimpinan global, pengaruh budaya, peran aktif dalam organisasi internasioal, serta berkontribusi terhadap penyelesaian isu-isu global. Global Power Index masuk ke dalam15 besar dunia;

4. Daya Saing Sumber Daya Manusia Meningkat. Peningkatan kualitas SDM secara merata melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan, sikap dan etos kerja, penguasaan teknologi inovasi dan kreativitas, dan kesehatan diukur dengan HCI. Skor Indeks Modal Manusia menjadi 0,73; dan

5. Intensitas Emisi GRK Menurun Menuju Net Zero Emission. Tingkat penurunan intensitas emisi Gas Rumah Kaca (GRK) mencapai 93,5 persen.

Dalam rangka mendukung 5 sasaran visi tersebut, maka diterjemahkan ke dalam 8 Agenda Pembangunan yang perlu dilakukan sebagaiberikut:

1. Mewujudkan Transformasi Sosial;
2. Mewujudkan Transformasi Ekonomi;
3. Mewujudkan Transformasi Tata Kelola;
4. Memantapkan Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia;
5. Memantapkan Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi;
6. Mewujudkan Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkeadilan;
7. Mewujudkan Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan; dan
8. Mewujudkan Kesinambungan Pembangunan.

Di samping arah dan kebijakan makro tersebut, tema yang diangkat dalam RKP Tahun 2026 adalah “Kedaulatan Pangan dan Energi, serta Ekonomi Produktif dan inklusif”. Tema tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam Prioritas Nasional sebagai berikut:

1. Memperkokoh Ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM);
2. Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa Melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru;
3. Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi Melalui Peran Aktif operasi;
4. Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta

Penguatan Peran Perempuan, Pemuda (Generasi Milenial dan Generasi Z), dan Penyandang Disabilitas;

5. Melanjutkan Hilirisasi dan Mengembangkan Industri Berbasis Sumber Daya AlamuntukMeningkatkanNilai Tambahdi DalamNegeri;
6. Membangun Dari Desa dan Dari Bawah Untuk Pertumbuhan Ekonomi,Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan;
7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan; dan
8. Memperkuat Penyelarasan Kehidupan yang Harmonis dengan Lingkungan, Alam dan Budaya, serta Peningkatan Toleransi Antarumat Beragama untuk Mencapai Masyarakat yang Adil dan Makmur.

Terkait prioritas Pembangunan Nasional tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, Pengembangan Sumberdaya Manusia urusan pemerintahan yang memiliki kewajiban/tugas Membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, Pengembangan Sumberdaya Manusia.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

a. Strategi

Strategi merupakan rencana tindakan yang komprehensif, yang mencakup langkah langkah dan upaya yang akan dilaksanakan, di antaranya berupa optimalisasi sumber daya, penentuan tahapan, fokus, serta program/kegiatan/subkegiatan, guna menghadapi dinamika lingkungan dan mencapai tujuan serta sasaran Renstra PD. Selain itu, strategi Perangkat Daerah juga disusun berdasarkan rumusan permasalahan pembangunan yang dihadapi. Berikut ini adalah strategi yang telah di rumuskan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo berdasarkan Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 adalah :

1. Meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial ASN
2. Meningkatkan pengelolaan pengembangan ASN

3. Meningkatkan displin dan Kinerja Pegawai
4. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi

b. Arah Kebijakan

Arah Kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi PD dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra PD. Selain itu arah kebijakan Renstra PD disusun berdasarkan akar masalah pembangunan perangkat daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo memiliki arah kebijakan yang selaras dengan NSPK dan Arah Kebijakan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Gorontalo Tahun 2025-2029, sebagai berikut :

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 IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2026 disusun dengan mempedomani Rencana Pembangunan Daerah 2025 – 2029 . Rencana Kerja ini memuat arah dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia selama 1 (satu) tahun dan menjadi dasar perumusan kegiatan, output Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo adalah Program Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo yang sesuai dengan Tupoksi dan sasaran Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo.

Perubahan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo selain menjadi pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2026 berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2026, RENJA juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo. RENJA juga memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dimasa datang.

Adapun Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dan Pendanaannya sebagai berikut:

Tabel 4.1

Rumusan Rencana Pendanaan

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					**6.232.853.699**				**9.240.050.387**
	KEPEGAWAIAN					**6.232.853.699**				**9.240.050.387**
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	***Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah***	***%***		***100%***	***5.211.268.599***			***100***	***6.819.871.064***
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**Persentase Hasil Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja**	**%**		**100%**	**29.421.600**			**100**	**88.731.300**
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	14.390.100	PAD		2	25.625.000
	Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		Kota Gorontalo	-	4.666.900	PAD		2	11.225.000,00
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	Kota Gorontalo	12 Laporan	10.364.600	PAD		12	27.767.000
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	Kota Gorontalo	4 Laporan	-			3	24.114.300

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**%**		**100%**	**4.470.314.243**			**100**	**5.434.327.410**
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	Kota Gorontalo	45 Orang/bulan	4.335.379.943	PAD, DAU		46	5.336.909.320
	Pelaksanaan Penatausahaan danPengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	Kota Gorontalo	12 Dokumen	131.423.300	PAD		12	86.386.590
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	Kota Gorontalo	1 Laporan	3.511.000	PAD		1	11.031.500
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	**Persentase Layanan Administrasi Barang Milik Daerah**			**-**	**-**			**100**	**12.024.825**
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah SKPD		Kota Gorontalo	-	-			100	12.024.825
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**			**-**	**-**			**100**	**4.870.700**
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian		Kota Gorontalo	-	-			12	4.870.700
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**Persentase Layanan Administrasi Umum**	**%**		**100%**	**29.598.800**			**100**	**420.270.075**

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	Penyediaan Komponen InstalasiListrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	Kota Gorontalo	12 Paket	1.713.500	PAD		12	4.766.275
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	Kota Gorontalo	12 Paket	11.825.000	PAD		12	46.815.350
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	Kota Gorontalo	12 Paket	940.100	PAD		12	52.538.850
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	Kota Gorontalo	12 Paket	5.530.000	PAD		12	24.542.350
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	Kota Gorontalo	12 Laporan	7.006.900	PAD		12	52.982.250
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultansi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	Kota Gorontalo	3 Laporan	2.583.300	PAD		24	238.625.000
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**Presentase Pengadaan Barang Milik Daerah**	**%**		**100%**	**30.538.001**			**100**	**77.860.000**
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	Kota Gorontalo	5 Unit	30.538.001	PAD		5	77.860.000
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**%**		**100%**	**598.145.955**			**100**	**582.900.000**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	Kota Gorontalo	12 Laporan	1.500.000	PAD		12	2.000.000

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	Kota Gorontalo	12 Laporan	317.843.555	DAU		12	341.900.000
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	Kota Gorontalo	12 Laporan	278.802.400	PAD. DAU		12	239.000.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Presentase Pemeliharan Barang Milik Daerah**	**%**		**100%**	**53.250.000**			**100**	**198.886.754**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	Kota Gorontalo	4 Unit	45.170.000	PAD		5	51.936.754
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		Kota Gorontalo	-	-			1	133.000.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	Kota Gorontalo	3 Unit	8.080.000	PAD		11	13.950.000
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	***Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu***	***%***		***90,00%***	***830.722.500***			***48***	***1.843.851.947***
		Persentase ASN yang memperoleh peningkatan Kualifikasi pendidikan tinggi	***%***		***1,40%***				***98,5***	
		Persentase ASN Berkinerja Sangat Baik berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja	***%***		***98,20%***				***1,4***	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
		Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan Sesuai Kebutuhan organisasi	***%***		***48,00%***				***98,2***	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Persentase formasi CASN yang terisi**	**%**		**86,0%**	**163.235.000**			**86**	**677.464.200**
		Persentase layanan pensiun tepat waktu	**%**		**91,0%**				**91**	
		Persentase data kepegawaian yang dikelola	**%**		**100,0%**				**100**	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	Kota Gorontalo	1 Dokumen	24.926.300	PAD		2	255.415.450
	Koordinasi Pelaksanaan AdministrasiPemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	2.718.400	PAD		4	39.670.000
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	Kota Gorontalo	1 Lembaga	87.468.300	PAD		1	250.000.000
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	45.650.000	PAD		4	102.961.250
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	2.472.000	PAD		4	29.417.500
	Mutasi dan Promosi ASN	**Persentase ASN yang Dimutasi/Promosi Sesuai Kompetensi Jabatan**	**%**		**100%**	**526.410.900**			**100**	**568.437.098**

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
		Jumlah ASN yang meperoleh SK kenaikan pangkat	**ASN**		**410 ASN**				**410**	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	505.707.300	PAD		4	405.025.848
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	Kota Gorontalo	6 Dokumen	7.200.100	PAD		6	100.961.250
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	Kota Gorontalo	4 Dokumen	13.503.500	PAD		4	62.450.000
	Pengembangan Kompetensi ASN	**Persentase ASN yang mendapatkan fasilitas Pendidikan Tinggi dan Menengah**	**%**		**100%**	**49.727.100**	PAD		**100**	**200.000.000**
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	Orang	Kota Gorontalo	125 Orang	49.727.100	PAD		250	200.000.000
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**Frekuensi pelaksanaan evaluasi kinerja ASN secara berkala**	**Kali**		**12 Kali**	**91.349.500**			**100**	**397.950.649**
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	Kota Gorontalo	12 Dokumen	61.685.800	PAD		12	220.000.000
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	Kota Gorontalo	5 Laporan	29.663.700	PAD		5	177.950.649

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	SATUAN	Rencana Tahun 2026				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
				Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	***Persentase ASN Yang Memperoleh Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional***	***%***		***7,56%***	***190.862.600***			***7,56***	***576.327.376***
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	**Persentase ASN Yang Memiliki Sertifikat Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	**%**		**3 Laporan**	**190.862.600**			**100**	**576.327.376**
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Laporan	Kota Gorontalo	3 Laporan	190.862.600	PAD		3	576.327.376

BAB V
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo diukur melalui sejumlah indikator kinerja yang menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai kewenangannya. Indikator-indikator tersebut diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)**,** yang masing-masing memiliki peran strategis dalam mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

5.1 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran kinerja yang bersifat strategis dan ditetapkan secara terencana untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. IKU berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, serta menjadi dasar dalam proses evaluasi kinerja instansi pemerintah.

Penyusunan IKU dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan prinsip SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound), sehingga indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan kinerja yang ingin dicapai. IKU juga menjadi bagian penting dalam mekanisme pertanggungjawaban kinerja kepada pemangku kepentingan, serta mendorong budaya kerja berbasis hasil (performance-based).

Dengan adanya IKU yang tepat dan relevan, organisasi dapat memastikan bahwa seluruh upaya, sumber daya, dan kebijakan yang dijalankan selaras dengan arah strategis pembangunan, serta dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Selain itu, IKU juga menjadi acuan dalam pelaporan kinerja, penilaian capaian reformasi birokrasi, serta pengambilan keputusan berbasis data. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yang mendukung tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kota Gorontalo 2025-2029 tertuang pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1

Indikator Kinerja Utama Tahun 2025 - 2029

NO	INDIKATOR	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN 2026	PENANGGUNGJAWAB
-1	-2		-3	-4	-10
1	Indeks Profesionalitas ASN	Rumus Sederhana IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4, dimana Indeks Profesionalitas ASN merupakan akumulasi dari Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi (IP1), Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi (IP2), Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja (IP3), dan Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin (IP4).	Nilai	78	Bidang Pengembangan Pengendalian Aparatur Sipil Negara dan Diklat
2	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian	Cara perhitungan dengan menggunakan quesioner terhadap responden penerima layanan kepegawaian, hasil quesioner ditabulasikan dengan formula perhitungan IK (Indeks Kepuasan) Untuk memperoleh nilai IK unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata – rata tertimbang dengan rumusan sebagai berikut : Perhitungan IK adalah Total Nilai Persepsi Per Unsur di bagi dengan Total Unsur yang terisi dikali dengan Nilai Penimbang	Nilai	91.67	Bidang MPSIA

5.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan indikator turunan dari Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran secara lebih rinci dan operasional pada tingkat program, kegiatan, atau unit kerja. IKK berperan penting dalam menghubungkan strategi organisasi dengan pelaksanaan teknis di lapangan, sehingga setiap unit dapat berkontribusi langsung terhadap keberhasilan tujuan strategis instansi.

Penyusunan IKK memperhatikan keselarasan dengan IKU dan dilakukan berdasarkan prinsip terukur, relevan, serta mudah dimonitor. IKK menjadi alat bantu manajerial dalam memastikan bahwa aktivitas operasional yang dijalankan oleh masing-masing bagian atau unit sudah sejalan dengan arah kebijakan dan target yang telah ditetapkan.

Melalui IKK, organisasi dapat mengidentifikasi hambatan teknis secara lebih dini, melakukan penyesuaian jika diperlukan, serta memperkuat akuntabilitas kinerja pada setiap tingkatan. IKK juga menjadi komponen penting dalam sistem evaluasi kinerja internal dan mendukung keterbukaan informasi dalam pelaporan capaian pembangunan

secara menyeluruh.). Berikut ini adalah rincian indikator kinerja kunci (IKK) beserta target kinerja yang akan dicapai selama periode perencanaan:

Tabel 5.2

Indikator Kinerja Kunci

NO	INDIKATOR	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN 2026
-1	-2		-3	-6
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT keatas dibagi dengan Seluruh Jumlah Pegawai dikali 100 persen	%	79.5
2	Rasio Pegawai Fungsional PNS diluar Guru dan Tenaga Kesehatan	Jumlah Pegawai PNS Fungsional (diluar Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan) dibagi dengan Seluruh Jumlah Pegawai Pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan) di kali 100 persen	%	26.5
3	Rasio Jabatan Fungsional bersetfikat kompetensi, diluar Guru dan Tenaga Kesehatan	Jumlah Pegawai Fungsional yang Memiliki Sertifikat Kompetensi dibagi dengan Seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan) dikali 100 persen	%	30

BAB VI

PENUTUP

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2026 merupakan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2026. Esensi dari semua program dan kegiatan ini adalah bahwa semua pihak atau para stakeholder yang memiliki peran dalam program dan kegiatan yang terdapat dalam Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo diharapkan dapat mengamankan semua kebijakan yang ada dan dengan sungguh-sungguh dapat melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing- masing unit kerja.

Selain itu, Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo merupakan dasar evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai kinerja tahunan BKPSDM Kota Gorontalo yang berarti bahwa setiap program dan kegiatan yang akan dilaksanakan agar dapat dipertanggungjawabkan secara profesional, transparan dan akuntabel.

Perubahan Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dapat terlaksana apabila mendapat perhatian dan dukungan dari semua pihak dan tersedianya anggaran untuk melaksanakan program dan kegiatan yang telah disusun.

Demikian penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo dibuat untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan pelayanan Kepegawaian dan Diklat di Kota Gorontalo.

Gorontalo, Agustus 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO,

MOHAMMAD MULKY DATAU, S.STP, M.Si
Pembina Utama Muda/IVc
NIP. 19830521 200112 1 004