PERUBAHAN RENJA

2026

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(0285) 412522

bkpsdm.pekalongankota.go.id

bkpsdm.pekalongankota@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan (BKPSDM) Kota Pekalongan Tahun 2026 dapat disusun dengan baik.

Program dan kegiatan dalam Perubahan Renja Tahun 2026 disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan serta mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025–2029.

Kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan Perubahan Rencana Kerja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 ini.

Dengan tersusunnya Perubahan Rencana Kerja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 ini, diharapkan pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan dapat berjalan secara optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah.

Pekalongan, 12 Agustus 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKALONGAN

RUSMANI BUDIHARJO, A.KS., M.M
Pembina Utama Muda
NIP. 19720913 199803 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR TABEL iii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Landasan Hukum 2
1.3 Maksud dan Tujuan 4
1.4 Sistematika Penulisan 5
BAB II HASIL EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2026 6
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II dan Capaian Renstra Perangkat Daerah 6
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 9
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah 10
BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH 12
3.1 Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah 12
BAB IV PENUTUP 18
4.1 Catatan Penting 18
4.2 Kaidah-Kaidah Pelaksanaan 18
4.3 Rencana Tindak Lanjut 19

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d (Triwulan II Tahun 2026) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan 7

Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Pekalongan 10

Tabel 3.1 Perubahan Rencana Kerja Tahun 2026 13

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan Tahun 2026, merupakan bentuk pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan 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. Sesuai ketentuan dalam Pasal 363, Pasal 364, dan Pasal 367 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dapat kami sampaikan hal sebagai berikut:

1. Rancangan Akhir Perubahan Renja Perangkat Daerah disusun menjadi Perubahan Renja Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD.
2. Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah diselesaikan paling lambat 2 (dua) minggu setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD ditetapkan.
3. Perubahan Renja Perangkat Daerah disampaikan kepada Kepala Daerah melalui kepala BAPPERIDA untuk diverifikasi.
4. Penyampaian Perubahan Renja Perangkat Daerah paling lambat 2 (dua) minggu setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD ditetapkan.
5. BAPPERIDA menyampaikan seluruh Perubahan Renja Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah.

6. Penetapan Renja Perangkat Daerah dengan Keputusan Kepala Daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Perubahan RKPD ditetapkan.

Perubahan Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Dokumen Perubahan Rencana Kerja (Renja) disusun berdasarkan evaluasi perkembangan keadaan dalam 1 (satu) tahun berjalan. Perkembangan sebagaimana dimaksud adalah perkembangan yang tidak sesuai dengan kerangka pendanaan, prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program dan kegiatan prioritas daerah, keadaan yang menyebabkan saldo anggaran lebih tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk tahun berjalan dan / atau keadaan darurat.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan tahun 2026 didasarkan kepada:

1) Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2) 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);
3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4) 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 6 Tahun 2023

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekalongan, Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan dan Kabupaten Daerah Tingkat II Batang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3381);
6) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8) Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekalongan (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekalongan (Lembaran Daerah Tahun 2020 Nomor 3);

9) Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025-2029;
10) Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan;
11) Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 16 Tahun 2026 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Pekalongan Tahun 2026.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Perubahan rencana kerja anggaran 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan adalah sebagai pedoman penyusunan Perubahan Rencana Kerja Anggaran dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara Perubahan Rencana Kerja Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2026. Serta memberikan informasi kondisi riil Perangkat Daerah beserta potensi yang dimiliki dalam bentuk dokumen perencanaan tahunan sebagai dasar pelaksanaan program kegiatan sekaligus sebagai sarana pengendalian untuk mempermudah melakukan evaluasi dan menciptakan keselarasan atas perubahan asumsi kerangka kegiatan sehingga tercipta sinergi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.

Tujuan penyusunan Perubahan rencana kerja anggaran 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan adalah sebagai berikut:

1) Penyesuaian anggaran kegiatan untuk memenuhi kebutuhan selama satu tahun sehingga anggaran lebih efisien, lebih efektif, tepat sasaran, tepat waktu dan akuntabel berbagai sumber daya dalam pembangunan daerah;
2) Untuk mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga merupakan bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta dasar perencanaan program dan kegiatan

mendatang sehingga dapat mengakomodir semua aspirasi masyarakat/kebutuhan dinas yang dinamis.

3) Mengalokasikan kegiatan-kegiatan yang bersifat sangat prioritas/mendesak dan menampung kegiatan yang mengalami pergeseran anggaran dalam rangka pencapaian Visi Misi Wali Kota Pekalongan Tahun 2025 - 2029.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Landasan Hukum

1.3 Maksud dan Tujuan

1.4 Sistematika Penulisan

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TRIWULAN II TAHUN 2026

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah

BAB IV PENUTUP

4.1 Catatan Penting

4.2 Kaidah-Kaidah Pelaksanaan

4.3 Rencana Tindak Lanjut

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2026

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Evaluasi adalah proses menentukan nilai suatu hal atau objek yang berdasarkan pada acuan tertentu untuk menentukan tujuan tertentu. Evaluasi terhadap pembangunan daerah perlu dilakukan dalam rangka menganalisa apakah pembangunan daerah telah mencapai tujuan/sasaran strategis yang diharapkan dan memberikan dampak dari pelaksanaan pembangunan daerah. Hasil evaluasi memberikan informasi penting yang berguna sebagai alat yang dapat membantu pemangku kepentingan dan pengambil kebijakan pembangunan memahami, mengelola dan memperbaiki apa yang telah dilakukan sebelumnya.

Hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah BKPSDM Kota Pekalongan digunakan sebagai proyeksi pelaksanaan rencana kerja selanjutnya agar sasaran strategis PD dapat tercapai. Penyusunan Perubahan Renja 2026 dilaksanakan pada bulan Juli 2026, hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah yang digunakan sebagai dasar proyeksi perubahan adalah evaluasi Renja sampai dengan bulan Juni (TW II). Hasil evaluasi Perubahan Renja Tahun 2026 pada BKPSDM Kota Pekalongan ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s.d. (Triwulan II Tahun 2026) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan

No	Program/Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan	Satuan	Target Akhir Renstra	Tahun 2026		Realisasi Capaian RPJMD s/d Tahun 2026	Persentase Capaian target RPJMD	Status Capaian
					Target 2026	Realisasi s.d. TW II			
I.	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**	Persentase keselarasan perencanaan, kinerja evaluasi dan kinerja keuangan perangkat daerah	Persen	100	100,00	72,02	72,02	72,02	Tidak Tercapai
		Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persen	100	100,00	46,20	46,20	46,20	Tidak Tercapai
		Persentase pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	Persen	100	100,00	67,95	67,95	67,95	Tidak Tercapai
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persen	100	100,00	15,56	15,56	15,56	Tidak Tercapai
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	Persen	100	100,00	75,00	75,00	75,00	Tidak Tercapai
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persen	100	-	-	-	-	-
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persen	100	100,00	42,40	42,40	42,40	Tidak Tercapai
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketercapaian Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	100	100,00	50,00	50,00	50,00	Tidak Tercapai
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketercapaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	100	100,00	67,95	67,95	67,95	Tidak Tercapai
II	**Program Kepegawaian Daerah**	Persentase Keterisian Jabatan Manajerial ASN	Persen	90	95,00	95,88	95,88	106,53	Tercapai

No	Program/Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan	Satuan	Target Akhir Renstra	Tahun 2026		Realisasi Capaian RPJMD s/d Tahun 2026	Persentase Capaian target RPJMD	Status Capaian
					Target 2026	Realisasi s.d. TW II			
		Persentase Keterpenuhan Formasi ASN	Persen	77	70,00	95,21	95,21	123,65	Tercapai
		Persentase peningkatan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan	Persen	28	27,00	31,22	31,22	111,52	Tercapai
		Persentase Pegawai dengan SKP bernilai minimal Baik	Persen	95	95,00	99,87	99,87	105,13	Tercapai
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ketersediaan data ASN	Persen	100	100,00	100,00	100,00	100,00	Tercapai
2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ketersediaan data talent pool atau pemetaan talenta ASN	Persen	80	85,00	99,00	99,00	123,75	Tercapai
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang berkembang kompetensinya	Persen	100	100,00	100,00	100,00	100,00	Tercapai
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tingkat Disiplin ASN	Persen	100	100,00	99,98	99,98	99,98	Tidak Tercapai
III	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	Persentase ASN berkembang kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional	Persen	70	50,00	15,25	15,25	21,79	Tidak Tercapai
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN berkembang kompetensi teknis	Persen	100	100,00	267,90	267,90	267,90	Tercapai
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Persen	71	1,00	0,00	0,00	0,00	Tidak Tercapai

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, analisis kinerja pelayanan perangkat daerah mencakup kajian terhadap capaian kinerja pelayanan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), Standar Pelayanan Minimal (SPM), serta Indikator Kinerja Kunci (IKK). Dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, NSPK telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelayanan. Oleh karena itu, penentuan tolok ukur dan indikator kinerja pelayanan pada BKPSDM Kota Pekalongan mengacu pada NSPK yang berlaku, serta diselaraskan dengan indikator kinerja utama yang tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Pekalongan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun perencanaan berdasarkan pagu indikatif dan produk perencanaan yang disusun merupakan hasil dari proses perencanaan yang telah memadukan proses politik, proses teknokratik, proses partisipatif dan proses bottom up dan top down.

Pada awal perencanaan anggaran, cukup banyak usulan yang disampaikan baik oleh internal bidang maupun stakeholder terkait terutama ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, tetapi hanya sebagian saja yang dapat direalisasikan karena keterbatasan anggaran sehingga berdasarkan penentuan skala prioritas dan kebijakan yang ada.

Berdasarkan realisasi pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2025, BKPSDM Kota Pekalongan telah melaksanakan 2 (dua) program strategis dan 1 (satu) program penunjang yang dijabarkan dalam 12 kegiatan dan 35 sub kegiatan dengan pencapaian sasaran sebagai berikut:

a. Nilai SAKIP OPD

Penilaian didasarkan atas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang meliputi laporan kinerja instansi pemerintah, rencana aksi, perjanjian kinerja dan capaian kinerja OPD pada tingkat kota, provinsi maupun nasional.

Berdasarkan penilaian SAKIP yang dilaksanakan oleh Inspektorat, BKPSDM mendapat nilai 84.00 dari target 84.00 atau ketercapaiannya 100%.

b. Persentase Laporan SKP ASN tepat waktu

Persentase pelaporan Kinerja ASN dengan target 90% realisasi 100.00% dengan ketercapaian 111,11%.

c. Persentase jumlah ASN yang meningkat kompetensinya

Persentase jumlah ASN yang meningkat kompetensinya dengan target 40% yang dihitung dengan formulasi Jumlah pegawai yang mengikuti diklat / Jumlah pegawai yang potensial x 100%, dengan realisasi 50.38% serta ketercapaian 125.96%. Adapun hasil analisis kinerja pelayanan Perangkat Daerah disajikan dalam tabel 2.2 sebagai berikut :

Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Pekalongan

No	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian	Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Nilai SAKIP OPD			84.00	84.02	84.04	84.00	84,02	84.04	Indeks
2	Persentase Laporan SKP ASN tepat waktu			90.00	n/a	n/a	100.00	n/a	n/a	Persen
3	Persentase jumlah ASN yang meningkat kompetensinya			40.00	n/a	n/a	50.38	n/a	n/a	Persen

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Sebagai perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pada Pemerintah Kota Pekalongan, BKPSDM Kota Pekalongan telah menyusun program kerja dan kegiatan dalam Rencana Strategis yang memuat tugas pokok dan fungsi dan

upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota Pekalongan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Pekalongan Tahun 2025-2029. Dalam RPJMD Kota Pekalongan Tahun 2025-2029, BKPSDM Kota Pekalongan mendukung pencapaian misi ke-1 yaitu **"Menjunjung tinggi hukum demi menjamin hak-hak rakyat dengan mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan, Akuntabel, Kolaboratif, dan Sinergis sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945"** dengan Tujuan "Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Layanan Publik".

Guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKPSDM Kota Pekalongan menetapkan 3 indikator kinerja guna mengukur tingkat keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan. Indikator Kinerja dan capaian yang dihasilkan pada tahun 2025 sebagai berikut:

1) Nilai SAKIP OPD 84,00 dengan capaian 100,00%
2) Persentase Laporan SKP ASN Tepat Waktu 100,00% dengan capaian 111,11%
3) Persentase Jumlah ASN Yang Meningkat Kompetensinya 50,38% dengan capaian 125,96%

BAB III
RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah

Perubahan Rencana Kerja merupakan dokumen perubahan perencanaan selama tahun berjalan, sebagai salah satu bahan kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan visi dan misi Kepala Daerah.

Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan tahun 2026 berisi program dan kegiatan serta pagu indikatif, yang dirancang untuk mendukung terwujudnya capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan untuk mendukung prioritas pembangunan daerah, dan prioritas perangkat daerah maupun untuk pemenuhan pelayanan Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah.

Adapun rumusan rencana program dan kegiatan perubahan tahun 2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Perubahan Rencana Kerja Tahun 2026

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		ANGGARAN		Selisih
			APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	
5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase keselarasan perencanaan, kinerja evaluasi dan kinerja keuangan perangkat daerah	100 Persen	100 Persen	Rp4.109.908.000	Rp4.132.306.000	Rp22.398.000
		Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100 Persen	100 Persen			
		Persentase pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	100 Persen	100 Persen			
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 Persen	100 Persen	Rp11.961.000	Rp11.961.000	Rp0
5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	Rp790.000	Rp790.000	Rp0
5.03.01.2.01.0002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	Rp869.000	Rp869.000	Rp0
5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15 Laporan	15 Laporan	Rp10.302.000	Rp10.302.000	Rp0
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 Persen	100 Persen	Rp3.324.952.000	Rp3.324.952.000	Rp0
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	28 Orang/Bulan	28 Orang/Bulan	Rp3.324.279.000	Rp3.324.279.000	Rp0

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		ANGGARAN		Selisih
			APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	
5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	Rp673.000	Rp673.000	Rp0
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100 Persen	100 Persen	Rp154.407.000	Rp186.115.000	Rp31.708.000
5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	0 Paket	2 Paket	Rp0	Rp2.000.000	Rp2.000.000
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	Rp32.533.000	Rp36.033.000	Rp3.500.000
5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	Rp910.000	Rp3.000.000	Rp2.090.000
5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	Rp21.437.000	Rp27.437.000	Rp6.000.000
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	13 Paket	2 Paket	Rp4.248.000	Rp4.248.000	Rp0
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50 Laporan	40 Laporan	Rp95.279.000	Rp113.397.000	Rp18.118.000
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 Persen	100 Persen	Rp425.458.000	Rp415.486.000	-Rp9.972.000
5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 Laporan	4 Laporan	Rp800.000	Rp800.000	Rp0

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		ANGGARAN		Selisih
			APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	
5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	Rp164.012.000	Rp150.422.000	-Rp13.590.000
5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	Rp260.646.000	Rp264.264.000	Rp3.618.000
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 Persen	100 Persen	Rp193.130.000	Rp193.792.000	Rp662.000
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	13 Unit	13 Unit	Rp30.498.000	Rp31.160.000	Rp662.000
5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	Rp158.067.000	Rp158.067.000	Rp0
5.03.01.2.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	4 Unit	4 Unit	Rp4.565.000	Rp4.565.000	Rp0
05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Keterisian Jabatan Manajerial ASN	95 Persen	95 Persen	Rp176.334.000	Rp189.834.000	Rp13.500.000
		Persentase Keterpenuhan Formasi ASN	70 Persen	70 Persen			
		Persentase peningkatan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan	27 Persen	27 Persen			

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		ANGGARAN		Selisih
			APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	
		Persentase Pegawai dengan SKP bernilai minimal Baik	95 Persen	95 Persen			
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ketersediaan data ASN	100 Persen	100 Persen	Rp33.871.000	Rp31.310.000	-Rp2.561.000
5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	Rp5.923.000	Rp408.000	-Rp5.515.000
5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	Rp27.948.000	Rp30.902.000	Rp2.954.000
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ketersediaan data talent pool atau pemetaan talenta ASN	85 Persen	85 Persen	Rp120.024.000	Rp113.524.000	-Rp6.500.000
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	2 Dokumen	Rp87.235.000	Rp80.735.000	-Rp6.500.000
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	Rp23.637.000	Rp23.637.000	Rp0
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	2 Dokumen	Rp9.152.000	Rp9.152.000	Rp0
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang berkembang kompetensinya	100 Persen	100 Persen	Rp0	Rp20.000.000	Rp20.000.000
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	0 Orang	4 Orang	Rp0	Rp20.000.000	Rp20.000.000
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tingkat Disiplin ASN	100 Persen	100 Persen	Rp22.439.000	Rp25.000.000	Rp2.561.000

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		ANGGARAN		Selisih
			APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	APBD 2026	RKPD PERUBAHAN 2026	
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	10 Orang	10 Orang	Rp370.000	Rp1.000.000	Rp630.000
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1 Orang	2 Orang	Rp22.069.000	Rp24.000.000	Rp1.931.000
05.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN berkembang kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional	50 Persen	50 Persen	Rp24.079.000	Rp302.635.000	Rp278.556.000
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN berkembang kompetensi teknis	100 Persen	100 Persen	Rp16.575.000	Rp296.135.000	Rp279.560.000
5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1000 Orang	1000 Orang	Rp16.575.000	Rp296.135.000	Rp279.560.000
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1 Persen	1 Persen	Rp7.504.000	Rp6.500.000	-Rp1.004.000
5.04.02.2.02.0007	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	1 Laporan	1 Laporan	Rp7.504.000	Rp6.500.000	-Rp1.004.000

BAB IV
PENUTUP

Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekalongan Tahun 2026 disusun sebagai penyesuaian terhadap dinamika pembangunan daerah, perubahan kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan tahun sebelumnya. Dokumen ini menjadi dasar pelaksanaan kegiatan strategis dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan.

Melalui Perubahan Renja ini, diharapkan perencanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan BKPSDM dapat lebih tepat sasaran, efektif, dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi serta arah pembangunan Kota Pekalongan. Sinergi dengan perangkat daerah terkait dan pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci keberhasilan implementasi rencana ini.

4.1 Catatan Penting

Terbatasnya alokasi anggaran serta proses penganggaran di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang masih mengikuti ketentuan dan mekanisme penganggaran pemerintah menjadi perhatian dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kota Pekalongan. Seluruh pelaksanaan program dan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Pemerintah Kota Pekalongan.

4.2 Kaidah-Kaidah Pelaksanaan

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renja BKPSDM Kota Pekalongan tahun 2026, maka ditetapkan kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

a. Substansi Renja BKPSDM Kota Pekalongan disusun secara terukur berdasarkan arah kebijakan yang tertuang dalam RKPD Kota Pekalongan Tahun 2026 dan Renstra BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2025–2029.
b. BKPSDM Kota Pekalongan berkewajiban untuk mengimplementasikan pencapaian tujuan, sasaran, program kegiatan dan sub kegiatan yang telah

dirumuskan dalam Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 serta diselaraskan dengan RKPD Kota Pekalongan Tahun 2026.

c. BKPSDM Kota Pekalongan berkewajiban untuk menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2026 yang berpedoman kepada Renja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 dan RKPD Kota Pekalongan Tahun 2026 dengan menganut prinsip efektivitas dan efisiensi anggaran.
d. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026, wajib dilaksanakan pengendalian dan evaluasi program, kegiatan dan sub kegiatan tahun 2026.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Renja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 selain menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2026, juga berfungsi sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. Renja ini diharapkan dapat memberikan umpan balik dalam proses pengambilan keputusan serta penyusunan perencanaan pada periode berikutnya sehingga tercipta peningkatan kinerja organisasi yang lebih optimal.

Keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 sangat dipengaruhi oleh sumber pendanaan yang memadai, kompetensi sumber daya manusia, serta komitmen dan disiplin seluruh pihak dalam melaksanakan prioritas pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Pekalongan. Apabila dalam pelaksanaannya terdapat kendala, baik terkait keterbatasan anggaran maupun permasalahan teknis lainnya, maka dapat dilakukan penyesuaian dan penyempurnaan melalui mekanisme perubahan rencana kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Optimalisasi pelaksanaan Renja menjadi hal penting dalam rangka mewujudkan kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan kewenangan BKPSDM sebagai perangkat daerah di Pemerintah Kota Pekalongan.

Perubahan Rencana Kerja BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2026 diharapkan dapat menjadi acuan bagi seluruh pemangku kepentingan serta memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah Kota Pekalongan.

Pekalongan, 12 Agustus 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKALONGAN



RUSMANI BUDIHARJO, A.KS., M.M
Pembina Utama Muda
NIP. 19720913 199803 1 001