



**L = aporan**

**A= kuntabilitas**

**K= inerja**

**I = nstansi**

**P= emerintah**

**LKIP TAHUN 2025**

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo  
Tahun 2026**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gorontalo Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Penyusunan LKIP Tahun 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Gorontalo selama Tahun Anggaran 2025, sekaligus sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKIP ini memuat capaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, termasuk kontribusi BKPSDM dalam peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, penguatan sistem merit, serta peningkatan kualitas layanan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo. Laporan ini juga menyajikan analisis terhadap capaian indikator kinerja, hambatan yang dihadapi, serta langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja berkelanjutan.

Kami menyadari bahwa penyusunan LKIP ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan guna penyempurnaan pelaksanaan tugas dan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja di masa yang akan datang.

Akhirnya, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh jajaran BKPSDM Kota Gorontalo serta para pemangku kepentingan yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2025. Semoga LKIP ini dapat menjadi media evaluasi yang objektif dan transparan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara di Kota Gorontalo.

Gorontalo, Januari 2026

**Kepala Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Gorontalo**



**Mohammad Mulky Datau, S.STP, M.Si**

Pembina Utama Muda/IVc

NIP. 19830521 200112 1 004



## DAFTAR ISI

|                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                                       | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                                          | <b>ii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                        | <b>iii</b> |
| <b>IKHTISAR EKSEKUTIF .....</b>                                                                  | <b>iv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                                                   | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang .....                                                                         | 1          |
| 1.2 Tujuan dan Manfaat.....                                                                      | 2          |
| 1.3 Struktur dan Kedudukan Perangkat Daerah .....                                                | 2          |
| 1.4 Tugas dan Fungsi .....                                                                       | 3          |
| 1.5 Personil/Sumber Daya Organisasi .....                                                        | 8          |
| 1.6 Sistematika Penulisan.....                                                                   | 10         |
| <b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>                                                           | <b>12</b>  |
| 2.1 Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029.....                               | 12         |
| 2.2 Rencana Strategis BKPSDM 2025 – 2029.....                                                    | 12         |
| 2.2.1 Indikator Kinerja Utama .....                                                              | 14         |
| 2.2.1 Indikator Kinerja Program .....                                                            | 16         |
| 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025 .....                                                          | 16         |
| <b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>                                                       | <b>19</b>  |
| 3.1 Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja .....                                                  | 20         |
| 3.2 Capaian Strategis Kinerja.....                                                               | 20         |
| 3.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....                                               | 60         |
| 3.4 Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang<br>keberhasilan pencapaian kinerja sasaran..... | 60         |
| <b>BAB IV PENUTUP .....</b>                                                                      | <b>81</b>  |



## DAFTAR TABEL

|                  |    |
|------------------|----|
| Tabel 1.1 .....  | 8  |
| Tabel 1.2 .....  | 8  |
| Tabel 1.3 .....  | 9  |
| Tabel 2.1 .....  | 13 |
| Tabel 2.2 .....  | 13 |
| Tabel 2.3 .....  | 15 |
| Tabel 2.4 .....  | 16 |
| Tabel 2.5 .....  | 17 |
| Tabel 2.6 .....  | 18 |
| Tabel 3.1 .....  | 24 |
| Tabel 3.2 .....  | 24 |
| Tabel 3.3 .....  | 26 |
| Tabel 3.4 .....  | 35 |
| Tabel 3.5 .....  | 37 |
| Tabel 3.6 .....  | 39 |
| Tabel 3.7 .....  | 39 |
| Tabel 3.8 .....  | 41 |
| Tabel 3.9 .....  | 42 |
| Tabel 3.10 ..... | 44 |
| Tabel 3.11 ..... | 46 |
| Tabel 3.12 ..... | 47 |
| Tabel 3.13 ..... | 48 |
| Tabel 3.14 ..... | 49 |
| Tabel 3.15 ..... | 51 |
| Tabel 3.16 ..... | 55 |
| Tabel 3.17 ..... | 58 |
| Tabel 3.18 ..... | 58 |
| Tabel 3.19 ..... | 59 |
| Tabel 3.20 ..... | 59 |
| Tabel 3.21 ..... | 62 |
| Tabel 3.22 ..... | 67 |



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gorontalo Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Kota Gorontalo. Penyusunan laporan ini merupakan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.

Pada Tahun 2025, BKPSDM Kota Gorontalo melaksanakan tugas dan fungsi dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, mutasi dan promosi berbasis sistem merit, penilaian kinerja, serta pelayanan administrasi kepegawaian. Seluruh program dan kegiatan diarahkan untuk mendukung terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

Secara umum, capaian kinerja BKPSDM Tahun 2025 menunjukkan hasil yang baik, dengan sebagian besar indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) menjadi salah satu fokus utama, yang didukung melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta penguatan penerapan sistem merit dalam manajemen talenta.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa tantangan, antara lain keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, belum meratanya kesempatan pelatihan berbasis kebutuhan jabatan, serta perlunya penguatan integrasi sistem informasi kepegawaian. Untuk mengatasi hal tersebut, BKPSDM melakukan langkah-langkah strategis berupa optimalisasi perencanaan berbasis data, peningkatan koordinasi lintas perangkat daerah, pemanfaatan metode pembelajaran digital, serta penguatan monitoring dan evaluasi kinerja ASN.

Dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 terdapat 3 indikator kinerja sasaran strategis yang telah diseleraskan dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SumberDaya Manusia. Rata – rata capaian dari 3 indikator kinerja tersebut mencapai 100% dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Gorontalo Tahun 2025

| No                                | Sasaran                                                | Indikator Kinerja Utama                          | Target | Realisasi | %            |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------|-----------|--------------|
| 1                                 | Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur             | Indeks Profesionalitas ASN                       | 77.95  | 79.25     | 101,67       |
| 2                                 | Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian | Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian | 91.65  | 91,63     | 99,99        |
| 3                                 | Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD                 | Nilai AKIP                                       | 83.25  | 83.15     | 99,88        |
| <b>Capaian Kinerja Tahun 2025</b> |                                                        |                                                  |        |           | <b>100,5</b> |

Dari segi pencapaian kinerja keuangan selama Tahun 2025, BPKSDM mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 7.554.172.650 yang terdiri dari 3 Program, 13 Kegiatan dan 33 Sub Kegiatan. Lebih lanjut dalam pelaksanaan belanja operasional yang dilaksanakan BKPSDM tahun 2025 dari total belanja Rp. 7.554.172.650,- terdapat anggaran yang tidak terserap sebesar Rp. 826.635.922,-. Adapun jumlah realisasi jika dilihat dari jumlah pagu anggaran BKPSDM maka capaian BKPSDM dalam belanja program kegiatan mencapai 89,06% , hal ini berarti BKPSDM selama tahun 2025 , mampu melaksanakan seluruh rencana kerja dan anggarannya mencapai kriteria “Baik”.

Sedangkan sisa anggaran dari belanja langsung program kegiatan pokok adalah dikarenakan beberapa alasan yaitu adanya kegiatan ujian dinas untuk periode kedua yang tidak dilaksanakan dikarenakan belum adanya ketentuan pelaksanaan khususnya untuk ASN yang belum lulus di periode pertama dan mengikuti remedial dan pelaksanaan kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi Terbuka/Job Bidding belum dilaksanakan dikarenakan belum adanya rekomendasi BKN oleh karena itu pada tahun 2026 BKPSDM akan mengoptimalkan perencanaan anggaran dengan sebaik – baiknya, untuk kegiatan khususnya ujian dinas dan seleksi terbuka untuk pengisian 9 jabatan lowong dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government), setiap instansi pemerintah diwajibkan menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan SAKIP bertujuan untuk memastikan bahwa setiap penggunaan anggaran negara/daerah dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan terukur melalui capaian kinerja yang jelas dan terukur.

Sebagai implementasi dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gorontalo menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama satu tahun anggaran.

BKPSDM Kota Gorontalo memiliki peran strategis dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi pendidikan, pembinaan karier berbasis sistem merit, penilaian kinerja, serta pelayanan administrasi kepegawaian. Peran tersebut menjadi kunci dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota Gorontalo, khususnya dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

Tahun 2025 merupakan periode penting dalam penguatan reformasi birokrasi dan peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) sebagai indikator utama kualitas manajemen ASN. Tantangan yang dihadapi antara lain tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan transformasi digital manajemen kepegawaian, serta kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang selaras dengan dinamika regulasi dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang terencana, terukur, dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

LKIP Tahun 2025 disusun berdasarkan dokumen perencanaan strategis, Perjanjian Kinerja, serta pengukuran dan evaluasi terhadap capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan. Laporan ini memuat informasi mengenai capaian sasaran strategis,



analisis kinerja, penggunaan anggaran, permasalahan yang dihadapi, serta langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan pada periode berikutnya.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat**

### **1.2.1 Tujuan**

- a) Tersedianya instrument yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi sebagai bahan evaluasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan seluruh sumberdaya yang ada secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi.
- b) Tersedianya instrument awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak – pihak dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi.
- c) Menjamin tersedianya rencana program berbasisi kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur.
- d) Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja

### **1.2.2 Manfaat**

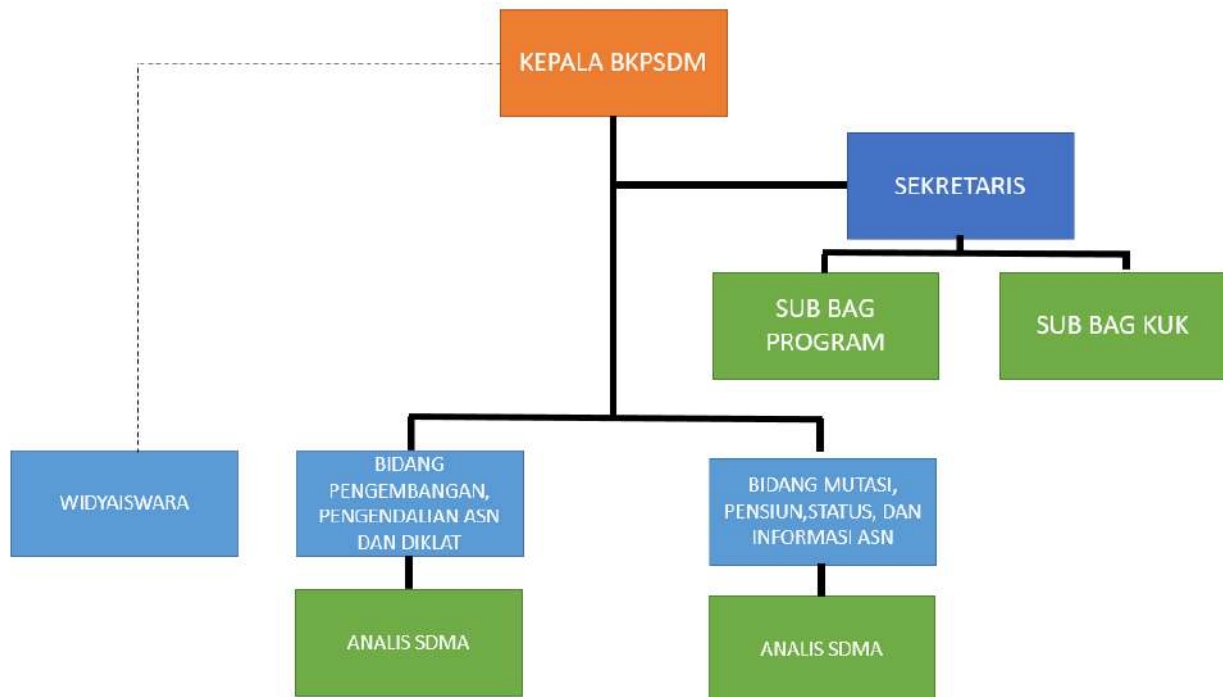
- a) Sebagai panduan dasar pelaksanaan kegiatan bagi unit – unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dalam mencapai sasaran kegiatan yang telah ditetapkan untuk jangka waktu tahun 2025 -2029 yang dijabarkan pada rencana kerja tahunan
- b) Sebagai kerangka dasar bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan bagi aparatur dan peningkatan kualitas manajemen sumberdaya aparatur.
- c) Sebagai alat bantu dalam rangka memudahkan penyusunan laporan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo atas pelaksanaan program dan kegiatan yang terukur.

## **1.3 Struktur dan Kedudukan Perangkat Daerah**

Adapun susunan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo adalah sebagai berikut :

## Struktur Organisasi

### Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

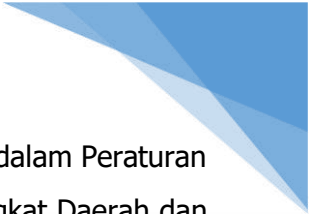


Sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah BKPSDM Kota Gorontalo mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo di Pimpin oleh Kepala Badan yang bertanggungjawab kepada Walikota Gorontalo melalui Sekretaris Daerah Kota Gorontalo dan berada di bawah koordinasi Asisten Administrasi Umum dan Aparatur Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

#### 1.4 Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi



penunjang urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Tugas Pokok dan Fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah diatas selanjutnya dijabarkan kedalam fungsi – fungsi yang harus dijalankan oleh BKPP Kota Gorontalo sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Pemerintahan dan bertanggungjawab kepada Walikota Gorontalo melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas Kepala BKPP Kota Gorontalo didukung oleh unsur – unsur organisasi terdiri dari ;

### ***Sekretariat***

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris Badan yang melaksanakan tugas Penatausahaan dibidang Perencanaan, Program, Pelaporan, Kepegawaian, Umum. dan Kearsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan untu k kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugas Sekretaris Badan menyelenggarakan fungsi :

- a. menghimpun kebijakan teknis dibidang penyusunan program, keuangan, kepegawaian, umum dan kearsipan sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- b. menyusun rencana kegiatan unit sesuai kebutuhan untuk menjadi program unit;

- 
- c. melaksanakan tugas administrasi kepegawaian dan pendidikan pelatihan berdasarkan pedoman untuk peningkatan pelayanan;
  - d. mendistribusi tugas dibidang perencanaan, program, pelaporan, kepegawaian, umum dan kearsipan berdasarkan job masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
  - e. melahirkan pembinaan pegawai secara berkala untuk peningkatan kinerja aparatur ;
  - f. mengevaluasi tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan berdasarkan penetapan kinerja sebagai penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;
  - g. mengkonsultasikan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan dengan atasan secara lisan maupun tertulis untuk beroleh petunjuk;
  - h. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan dengan kepala-kepala bidang melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
  - i. menyusun laporan pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
  - j. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

Dalam menjalankan tugasnya, sekretaris didukung oleh unit kerja yang lebih kecil yaitu terdiri dari :

- Subbagian Program
- Subbagian Keuangan Umum dan Kepegawaian

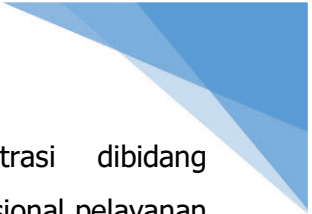
Tiap subbagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Sekretaris.

### ***Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat***

Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai *tugas* dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan kediklatan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat menyelenggarakan *fungsi* :

- a. merencanakan program kerja dibidang pengembangan, pengendalian ASN, dan diklat sesuai ketentuan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas teknis penyelenggaraan administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diklat berdasarkan job untuk terdistribusinya tugas kepada bawahan;

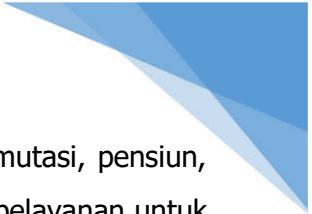
- 
- c. memberi petunjuk dan koreksi penyelenggaraan administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diiklat sesuai standar operasional pelayanan untuk tertibnya pelaksanaan tugas;
  - d. memproses administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diiklat berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk kelancaran pengelolaan administrasi kepegawaian;
  - e. melakukan pengawasan penyelenggaraan administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diiklat secara terus menerus untuk tertibnya pelayanan administrasi kepegawaian;
  - f. mengevaluasi pelaksanaan tugas penyelenggaraan administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diiklat secara berkala agar diketahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - g. mengkonsultasikan tugas kepada atasan melalui pertemuan untuk mendapatkan arahan dan petunjuk;
  - h. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan sekretaris/ kepala bidang lainnya melalui pertemuan untuk penyatuan pendapat;
  - i. membuat laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi atasan; dan
  - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik lisan/tertulis untuk kelancaran tugas kedinasan.

### ***Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN***

Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN dipimpin oleh Kepala bidang mempunyai *tugas* pengelolaan administrasi dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertibnya administrasi kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN menyelenggarakan *fungsi* :

- a. merencanakan program kerja dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN sesuai ketentuan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas teknis penyelenggaraan administrasi dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN berdasarkan job untuk terdistribusinya tugas kepada bawahan;

- 
- c. memberi petunjuk teknis penyelenggaraan administrasi di bidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN sesuai standar operasional pelayanan untuk tertibnya pelaksanaan tugas;
  - d. memproses administrasi di bidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk kelancaran pengelolaan administrasi kepegawaian;
  - e. melakukan pengawasan penyelenggaraan administrasi di bidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN secara terus menerus untuk tertibnya pelayanan administrasi kepegawaian;
  - f. mengevaluasi pelaksanaan tugas penyelenggaraan administrasi di bidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN secara berkala agar diketahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - g. mengkonsultasikan pelaksanaan tugas kepada atasan melalui pertemuan untuk mendapatkan arahan dan petunjuk;
  - h. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan sekretaris/kepala bidang lainnya melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
  - i. menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi atasan; dan
  - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan/tertulis untuk kelancaran tugas kedinasan.

### **Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- a. Kelompok jabatan fungsional terdiri atas jabatan yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Masing-masing kelompok jabatan fungsional dikoordinir oleh tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh dan bertanggung jawab kepada pemimpin unit organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### 1.5 Personil / Sumberdaya Organisasi

BKPSDM Kota Gorontalo didukung oleh 56 personil yang dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai ASN Kota Gorontalo yang berjumlah 4.230 pegawai pada kondisi desember 2025.

Sebagaimana di gambarkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah ASN berdasarkan tingkat pendidikan**  
**pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota**  
**Gorontalo Tahun 2025**

| NO     | TINGKAT PENDIDIKAN | PNS/PPPK |    | PPPK PW |   | JUMLAH |
|--------|--------------------|----------|----|---------|---|--------|
|        |                    | L        | P  | L       | P |        |
| 1      | SMA Sederajat      | 6        | 2  |         | 2 | 10     |
| 2      | Diploma III        |          | 2  |         |   | 2      |
| 3      | Diploma IV         | 3        | 1  |         |   | 4      |
| 4      | S1                 | 7        | 18 | 6       | 3 | 34     |
| 5      | S2                 | 3        | 2  |         |   | 5      |
| 6      | S3                 |          | 1  |         |   | 1      |
| Jumlah |                    | 19       | 26 | 6       | 5 | 56     |
|        |                    | 45       |    | 11      |   |        |

**Tabel 1.2**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Golongan**  
**Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Gorontalo Tahun 2025**

| NO            | GOLONGAN     | LAKI - LAKI | PEREMPUAN | JUMLAH |
|---------------|--------------|-------------|-----------|--------|
| 1             | Golongan IV  | 3           | 2         | 5      |
| 2             | Golongan III | 10          | 17        | 27     |
| 3             | Golongan II  | 4           |           | 4      |
| 4             | Golongan IX  | 2           | 5         | 7      |
| 5             | Golongan VII |             | 1         | 1      |
| 6             | Golongan V   |             | 1         | 1      |
| <b>Jumlah</b> |              |             |           | 45     |

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai satuan perangkat daerah Pemerintah Kota Gorontalo BKPSDM Kota Gorontalo didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan mayoritas Sarjana Strata I( S1) dari berbagai jurusan sebanyak 34 pegawai (60,72 %) diikuti oleh Sarjana Strata II (S2) sebanyak 5 pegawai (8.9%) juga Strata Tiga (S3) sebanyak 1 pegawai (1.78%), pegawai berpendidikan Diploma IV (D4) sebanyak 4 Pegawai (7,14% ), Pegawai berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 2 Pegawai (3.57%), Pegawai berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas sebanyak 10 pegawai (17,82%) seperti diuraikan pada tabel di atas.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah ASN berdasarkan pembagian Bidang tugas**  
**Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Gorontalo Tahun 2025**

| NO                | Bidang                                                        | Jumlah ASN |
|-------------------|---------------------------------------------------------------|------------|
| 1                 | Sekretariat                                                   | 17         |
| 2                 | Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN | 22         |
| 3                 | Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat              | 17         |
| Jumlah ASN BKPSDM |                                                               | 56         |

Dalam tabel diatas terlihat bahwa pegawai pada BKPSDM terbagi pada 3 (tiga) bidang yakni sekretariat dan 2 bidang. Untuk pelayanan kepada Pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo dilaksanakan oleh pegawai yang terdapat pada 2 (dua) bidang yang berjumlah 39 pegawai dengan jumlah pegawai yang di layani berjumlah 4230 pegawai. Rasio jumlah personil BKPSDM Kota Gorontalo dengan jumlah Pegawai pemerintah Kota Gorontalo yang di layani 1 : 108 memperlihatkan beban kerja yang cukup besar. BKPSDM telah mengaplikasikan teknologi informasi yang mutakhir dan tepat guna untuk memberikan layanan prima kepada seluruh pegawai pemerintah kota gorontalo, antara lain Simpeg dan SimpelASN.

Adapun dalam upaya meningkatkan akuntabilitas pengelolaan kinerja dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2024, BKPSDM telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi yang dilakukan inspektorat Nomor : 06.b/LHE/P.KIN/INSP/2025 tanggal 27 Maret 2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada BKPP Kota Gorontalo Tahun 2025 dengan rincian tindaklanjut LHE sebagai berikut :

| No | Rekomendasi Inspektorat                                                                                                                                                                                                | Tindaklanjut BKPSDM                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Menyelaraskan Indikator Kinerja Utama (IKU) kinerja dalam dokumen perencanaan 5 tahunan Renstra                                                                                                                        | BKPSDM telah menyelaraskan Indikator Kinerja pada Renstra 2025 - 2029  |
|    | Dalam menyusun anggaran didasarkan pada kinerja yang ingin dicapai                                                                                                                                                     | Anggaran yang disusun sudah berdasarkan target kinerja yang ditetapkan |
|    | Pengukuran kinerja dapat menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional                                                                                                          |                                                                        |
|    | Pengukuran kinerja dapat mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi                                                                                                                                              |                                                                        |
|    | Menyediakan Teknologi informasi (aplikasi sederhana) dalam rangka implementasi SAKIP pada Perangkat daerah yang didalamnya terdapat menu bagi inspektorat untuk melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal |                                                                        |

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sistematika Tahun 2025 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Tujuan dan Manfaat
- 1.3 Struktur dan Kedudukan Perangkat Daerah
- 1.4 Tugas dan Fungsi
- 1.5 Isu Strategis Organisasi
- 1.6 Personil / Sumber Daya Organisasi



1.7 Sistematika Penulisan

## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

2.1 Tujuan dan Sasaran pada RPJMD

2.2 Renstra Perangkat Daerah

2.3 Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah

## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

3.1 Capaian Kinerja

3.2 Capaian Strategis Kinerja

3.3 Sumberdaya Manusia

3.4 Realisasi Anggaran

## **BAB IV PENUTUP**

4.1 Kesimpulan

4.2 Saran

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2025 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi dan Implementasi SAKIP.

#### 2.1 Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2025 - 2029

Sebagai bentuk komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo untuk mendukung pencapaian misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2025 – 2045 serta Tujuan dan Sasaran Rencana Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD) Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029 yaitu :

- ❖ Misi Keempat : Meningkatkan Kualitas Sistem Pemerintahan yang berorientasi Pelayanan Prima, Akuntabel, Inovatif dan Responsif
- ❖ Tujuan : Terwujudnya Birokrasi Pemerintahan yang efektif dan profesional

| No | Indikator Tujuan           | Satuan | Target Tahun |       |       |       |       |       |
|----|----------------------------|--------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|    |                            |        | 2025         | 2026  | 2027  | 2028  | 2029  | 2030  |
| 1  | Indeks Reformasi Birokrasi | Nilai  | 76.23        | 76.24 | 77.41 | 77.87 | 78.31 | 78.92 |

- ❖ Sasaran : Menciptakan aparatur yang kompeten dan berkinerja baik berdasarkan sistem merit

| No | Indikator Tujuan           | Satuan | Target Tahun |       |       |       |       |       |
|----|----------------------------|--------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|    |                            |        | 2025         | 2026  | 2027  | 2028  | 2029  | 2030  |
| 1  | Indeks Reformasi Birokrasi | Nilai  | 76.23        | 76.24 | 77.41 | 77.87 | 78.31 | 78.92 |

#### 2.2 Rencana Strategis BKPSDM 2025 - 2029

Untuk mendukung Tujuan dan sasaran RPJMD, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo merumuskan Tujuan dan sasaran

strategis Renstra Perubahan BKPP Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029 adalah tersebut dibawah ini :

❖ Tujuan Renstra

**Tabel 2.1**

**Indikator dan Target Tujuan Renstra BKPSDM Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029**

| No | Tujuan                                 | Indikator Tujuan    | Target Tahun |      |       |      |      |      |
|----|----------------------------------------|---------------------|--------------|------|-------|------|------|------|
|    |                                        |                     | 2025         | 2026 | 2027  | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1  | Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit | 334          | 340  | 343,5 | 347  | 349  | 350  |

❖ Sasaran Renstra

**Tabel 2.2**

**Indikator dan Target Sasaran Renstra BKPP Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029**

| No | Sasaran                                                | Indikator                                        | Target Tahun |       |       |      |       |      |
|----|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------|-------|-------|------|-------|------|
|    |                                                        |                                                  | 2025         | 2026  | 2027  | 2028 | 2029  | 2030 |
| 1  | Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur             | Indeks Profesionalitas ASN                       | 77,95        | 78    | 78,3  | 78,5 | 78,9  | 79   |
| 2  | Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian | Indeks Kepuasan Layanan Asministtasi Kepegawaian | 91,65        | 91,67 | 91,75 | 92   | 92,15 | 92,5 |
| 3  | Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan        | Nilai AKIP                                       | 83,25        | 83,3  | 83,35 | 83,4 | 83,55 | 84   |

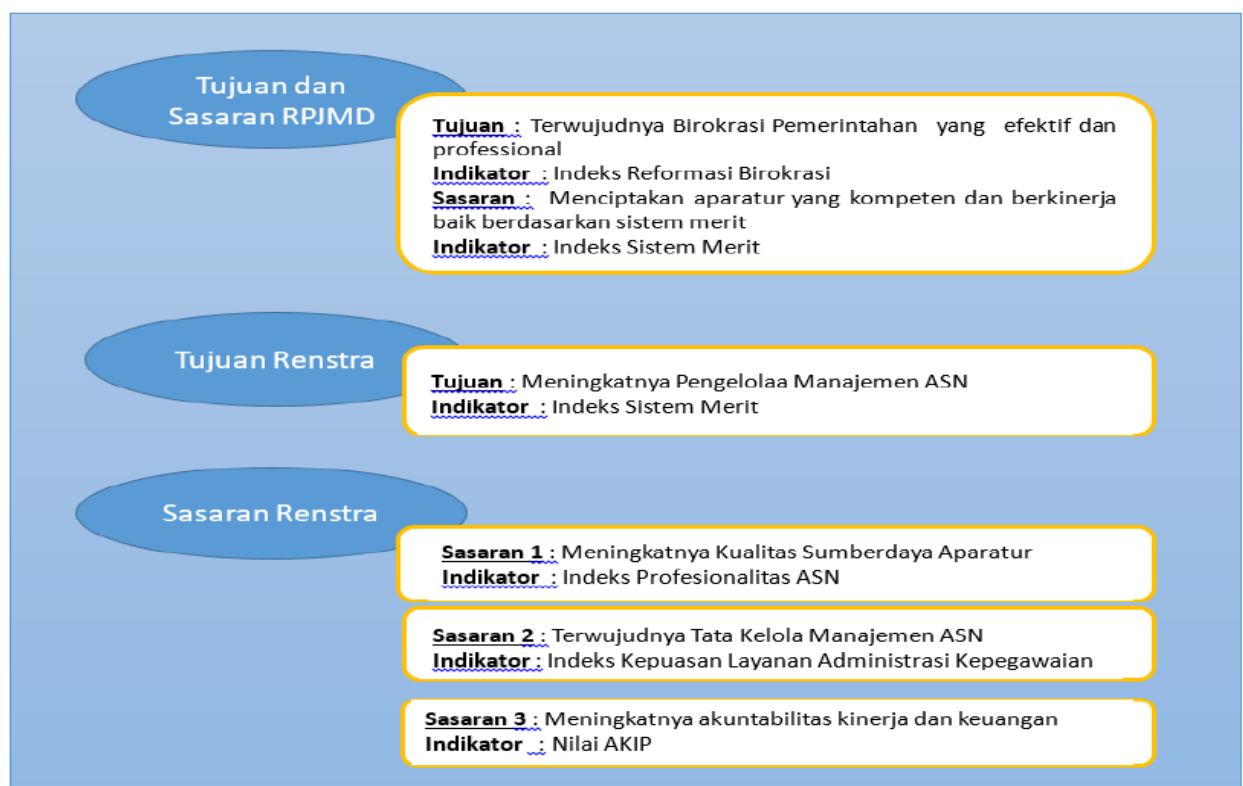
Berdasarkan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dimaksud, BKPSDM Kota Gorontalo mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah yang kemudian di jabarkan kedalam 2 (dua) program prioritas yaitu :

1. Program Kepegawaian Daerah
2. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sebagai upaya untuk menghadapi permasalahan, isu – isu strategis, tantangan dan peluang perubahan, tantangan dan peluang perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi BKPSDM Kota Gorontalo sekaligus upaya mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota Gorontalo yang telah di tetapkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)

Tahun 2025 – 2045 dimana misi yang menjadi urusan BKSDM Kota Gorontalo adalah misi keempat yaitu **Meningkatkan Kualitas Sistem Pemerintahan yang berorientasi Pelayanan Prima, Akuntabel, Inovatif dan Responsif**, maka dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 – 2029 telah ditetapkan tujuan dan sasaran yang menjadi urusan/kewenangan BKPSDM Kota Gorontalo sebagaimana dapat di lihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Keterkaitan RPJMD Kota Tahun 2025 – 2029 dan Renstra Badan**  
**Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo**  
**Tahun 2025 - 2029**



#### 2.2.1 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gorontalo. Penetapan IKU Tahun 2025 dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi terhadap tugas dan fungsi perangkat daerah, keterukuran, serta kontribusinya dalam mendukung peningkatan kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman

Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pada tahun 2025 Pemerintah Kota Gorontalo telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 – 2029 yang di ikuti oleh penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029. Pada Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 telah menyusun Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan juga dalam surat keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2025.

Adapun penetapan indikator kinerja Utama Badan Kpegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo**  
**Tahun 2025 – 2029**

| SASARAN STRATEGIS                                      | INDIKATOR KINERJA UTAMA                          | Satuan      | Target |       |       |      |       | FORMULASI INDIKATOR                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PENANGGUNGJAWAB                                                   |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------|--------|-------|-------|------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                                                        |                                                  |             | 2025   | 2026  | 2027  | 2028 | 2029  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |
| Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur              | Indeks Profesionalitas ASN                       | Skor/Indeks | 77,95  | 78    | 78,3  | 78,5 | 78,9  | 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). | Bidang Pengembangan Pengendalian Aparatur Sipil Negara dan Diklat |
| Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian | Skor/Indeks | 91,65  | 91,67 | 91,75 | 92   | 92,15 | 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                                                  | Bidang MPSTIA                                                     |
|                                                        |                                                  |             |        |       |       |      |       | sebagai berikut :<br><br>Perhitungan IK adalah Total Nilai Persepsi Per Unsur di bagi dengan Total Unsur yang terisi dikali dengan Nilai Penimbang                                                                                                                                                            |                                                                   |

### 2.2.2 Indikator Kinerja Program

Untuk lebih lanjut penjabaran tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program, indikator kinerja dan target sebagaimana yang dijabarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.4**  
**Indikator Kinerja Program**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo**  
**Tahun 2025 – 2029**

| No | Program                                    | Sasaran                                                                             | Indikator Kinerja                                                                        | Target Tahun 2025 |
|----|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1  | Program Kepegawaian Daerah                 | Terpenuhinya kebutuhan ASN dalam jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi         | Persentase Jabatan yang Terisi Sesuai Kebutuhan organisasi                               | 95%               |
|    |                                            | Meningkatnya ketepatan waktu layanan administrasi kepegawaian                       | Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu                                  | 98%               |
|    |                                            | Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN                                             | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan Kualifikasi pendidikan                        | 95%               |
|    |                                            | Meningkatnya kualitas kinerja ASN                                                   | Persentase ASN Berkinerja Baik berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja                      | 100%              |
| 2  | Pengembangan Sumber Daya Manusia           | Meningkatnya Layanan Pengembangan kompetensi dasar, kader,manajerial dan fungsional | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional | 100%              |
| 3  | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Terpenuhinya Layanan Administrasi Perkantoran                                       | Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah                        | 100%              |

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang memuat komitmen antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks BKPSDM Kota Gorontalo, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 merupakan bentuk komitmen Kepala BKPSDM kepada Wali Kota Gorontalo untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi, dengan indikator dan target yang telah ditetapkan secara terukur.

Perjanjian Kinerja juga menjadi instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja, karena capaian terhadap target yang telah diperjanjikan akan diukur dan dianalisis pada akhir tahun anggaran melalui penyusunan LKIP. Dengan demikian, dokumen ini tidak hanya

bersifat administratif, tetapi juga menjadi alat manajerial untuk memastikan setiap program dan kegiatan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis.

Melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2025, BKPSDM Kota Gorontalo menegaskan komitmennya untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan manajemen ASN. Evaluasi terhadap pelaksanaan Perjanjian Kinerja akan menjadi dasar dalam penyempurnaan perencanaan dan peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya, sehingga reformasi birokrasi dan profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo dapat terwujud secara berkelanjutan.

Penyusunan Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 mengacu pada Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 - 2029 maupun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2025. Dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo memiliki 2 (dua) program untuk mendukung sasaran strategis yang telah ditetapkan. Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Perjanjian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo**  
**Tahun 2025**

| NO. | SASARAN STRATEGIS                                      | INDIKATOR                                        | TARGET |
|-----|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------|
| 1.  | Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur              | Indeks Profesionalitas ASN                       | 77,95  |
| 2   | Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian | Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian | 91,65  |
| 3   | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan        | Nilai AKIP                                       | 83,25  |

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2025 tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo melaksanakan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) Kegiatan

dan 33 (tiga puluh tiga) dengan total alokasi anggaran setelah Perubahan APBD Tahun 2025 Rp. 7.554.172.650,- dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 2.6**  
**Alokasi Anggaran setelah Perubahan APBD**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo**  
**Tahun 2025**

| No            | Program                                      | Jumlah Kegiatan | Jumlah Sub Kegiatan | Pagu Anggaran |
|---------------|----------------------------------------------|-----------------|---------------------|---------------|
| 1.            | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 7               | 21                  | 5.982.337.250 |
| 2.            | Program Kepegawaian Daerah                   | 4               | 11                  | 1.349.421.200 |
| 3.            | Program Pengembangan Sumber daya Manusia     | 1               | 1                   | 222.414.200   |
| <b>Jumlah</b> |                                              |                 |                     | 7.554.172.650 |

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), akuntabilitas kinerja tidak hanya menekankan pada realisasi anggaran, tetapi lebih pada pencapaian hasil (outcome) dan dampak (impact) yang dirasakan oleh organisasi dan masyarakat.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan metode gap analisis yaitu membandingkan realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian capaian indikator kinerja menggunakan tabel yang bersumber dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 sebagai berikut :

| Capaian Indikator | Kategori Capaian | Rentang Nilai Capaian |          |
|-------------------|------------------|-----------------------|----------|
|                   |                  | Minimal               | Maksimal |
| 101% – 110%       | Sangat Baik      | 110                   | 120      |
| 100%              | Baik             | 109                   |          |
| 80% – 99%         | Cukup            | 70                    | 89       |
| 60% – 79%         | Kurang           | 50                    | 69       |
| 0% – 50%          | Sangat Kurang    | 0                     | 49       |

Akuntabilitas kinerja adalah bentuk transparansi capaian keberhasilan kinerja BKPP Kota Gorontalo selama satu tahun periode. Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak – pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Akuntabilitas kinerja juga merupakan representasi dari keberhasilan BKPP Kota Gorontalo dalam mencapai target dan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja.

### 3.1 Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja

| NO. | SASARAN STRATEGIS                                      | INDIKATOR                                        | TARGET |
|-----|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------|
| 1.  | Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur              | Indeks Profesionalitas ASN                       | 77,95  |
| 2   | Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian | Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian | 91,65  |
| 3   | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan        | Nilai AKIP                                       | 83,25  |

### 3.2 Capaian Strategis Kinerja

#### A. Sasaran Strategis

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja pemerintah, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan pedoman diatas, pencapaian target kinerja sasaran strategis BKPSDM Kota Gorontalo Tahun 2025 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKPSDM dan Walikota Gorontalo yang selanjutnya di uraikan sebagai berikut :

#### 1. Realisasi Capaian Perjanjian Kinerja

**Sasaran 1 : Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Aparatur**

**Indikator : Indeks Profesionalitas ASN**

| Sasaran Strategis 1                       |        |        |           |         |
|-------------------------------------------|--------|--------|-----------|---------|
| Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur |        |        |           |         |
| Indikator Kinerja                         | Satuan | Target | Realisasi | Capaian |
| Indeks Profesionalitas ASN                | Nilai  | 77.95  | 79.27     | 101.7   |

Target pada indikator " Indeks Profesionalitas ASN " yang tertuang pada dokumen perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia tahun 2025 disesuaikan dengan hasil penilaian yang di rilis oleh BKN RI melalui BKN Regional XI pada bulan Desember tahun 2025 yaitu sebesar 79.27 sehingga lebih tinggi jika dibandingkan dengan target yang tertuang dalam Renstra BKPSDM tahun 2025 yang hanya sebesar 77.95.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif kualitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai penilaian dan evaluasi tindak lanjut dalam upaya pengembangan profesionalisme Pegawai ASN.

Perhitungan "Indeks Profesionalitas ASN" menggunakan 4 (empat) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, antara lain : Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin dengan pembobotan sebagai berikut :

- 1) Kualifikasi (bobot 25%)
- 2) Kompetensi (bobot 40%)
- 3) Kinerja (bobot 30%)
- 4) Disiplin (bobot 5%)

Dalam melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berpedoman pada Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas, sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> \* R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> \* R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> \* R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> \* R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Pengukuran IP ASN meliputi 4 Dimensi dengan Bobot masing – masing dimensi adalah sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi memiliki bobot 25%
2. Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi memiliki bobot 40%
3. Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja memiliki bobot 30%
4. Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin memiliki bobot 5%

Standar Profesionalitas ASN terdiri atas empat dimensi yang merupakan elemen pokok sebagai prasyarat dasar seorang pegawai ASN dapat menjadi professional, penjelasan dari standar professional ASN tersebut dalam tabel sebagai berikut:

| Standar Profesional | Dimensi Penilaian | Deskripsi                                                                                                                                                                                                                                                             | Indikator yang digunakan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | Kualifikasi       | Dimensi ini menunjukkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan atau keahlian khusus, sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya. | Data/Riwayat tingkat atau jenjang pendidikan formal yang dicapai oleh PNS <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenjang Doktor atau Strata 3 (S3)</li> <li>- Jenjang Master/Magister atau Strata 2 (S2)</li> <li>- Jenjang Sarjana (S1) Diploma 4 (D4)</li> <li>- Jenjang Diploma 3 (D3)</li> <li>- Jenjang Diploma 1 (D1)/Diploma 2 (D2)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat</li> <li>- Dibawah SLTA</li> </ul> |
|                     | Kompetensi        | Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi kombinasi antara pengetahuan,                                                                                                                                                                  | Data/riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti terdiri atas :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|   |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |          | <p>kecakapan , dan sikap serta didukung dengan program pengembangan kompetensi bersinambungan yang tercermin melalui perilaku kinerja.</p>                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diklat Kepemimpinan (bagi pejabat struktural)</li> <li>- Diklat fungsional (bagi pejabat fungsional)</li> <li>- Diklat Teknis (bagi pejabat struktural, fungsional dan Pelaksana)</li> <li>- Seminar/workshop/magang/kursus/sejenis (bagi pejabat struktural fungsional dan pelaksana)</li> </ul> |
| 3 | Kinerja  | <p>Dimensi ini menggambarkan pencapaian sasaran kinerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS</p>                                                                                         | <p>Data/riwayat hasil penilaian kinerja terdiri atas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)</li> <li>- Perilaku Kerja Pegawai (PKP)</li> </ul>                                                                                                                                                       |
|   | Disiplin | <p>Dimensi yang menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau melanggar ketentuan hukum disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan</p> | <p>Data/Riwayat pegawai yang terkena hukuman disiplin, terdiri atas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hukuman disiplin ringan</li> <li>- Hukuman disiplin sedang, dan</li> <li>- Hukuman disiplin berat</li> </ul>                                                                                                            |

Selanjutnya, terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 yang di realese oleh Badan Kepegawaian Negara IP ASN tahun 2025 yang dilakukan

terhadap 3164 pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hasil Penilaian Dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025**

| No                 | Dimensi     | Bobot Per Dimensi | Capaian Tahun 2024 | Capaian (%) |
|--------------------|-------------|-------------------|--------------------|-------------|
| 1                  | Kualifikasi | 25                | 21.54              | 86.16       |
| 2                  | Kompetensi  | 40                | 27.56              | 68.9        |
| 3                  | Kinerja     | 30                | 25.14              | 83.80       |
| 4                  | Disiplin    | 5                 | 5                  | 100         |
| <b>Nilai Akhir</b> |             | <b>100</b>        | <b>79.27</b>       | 84.71       |

Berdasarkan data diatas indikator terlihat bahwa dari 4 (empat) dimensi penilaian indeks Profesionalitas ASN capaian dimensi kompetensi menjadi yang paling rendah. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2025 sebagian ASN belum melakukan pembaruan data terkait kompetensi yang mereka dapat dari berbagai pelatihan pengembangan diri pada aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dari Jumlah ASN 4230 Tahun 2025 hanya 3164 ASN yang berpartisipasi sehingga berdampak pada rendahnya Nilai IP ASN khususnya dimensi kompetensi dengan capaian 68.9%, Berikut perbandingan nilai IP ASN tahun 2024 dan Tahun 2025 pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Perbandingan Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 dan 2025**

| No                  | Dimensi     | Bobot Per Dimensi | Capaian Tahun 2024 | Capaian Tahun 2025 | Naik/Turunan |
|---------------------|-------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| 1                   | Kualifikasi | 25                | 21.31              | 21.54              | 0.23         |
| 2                   | Kompetensi  | 40                | 27.12              | 27.56              | 0.44         |
| 3                   | Kinerja     | 30                | 24.23              | 25.14              | 0.91         |
| 4                   | Disiplin    | 5                 | 5                  | 5                  | 0.00         |
| <b>Nilai IP ASN</b> |             |                   | <b>77.65</b>       | <b>79.27</b>       | <b>1.58</b>  |

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 yaitu 79.27 jika dibandingkan dengan tahun 2024 yaitu 77.65 artinya mengalami peningkatan 1.58, hal ini tidak lepas dari upaya BKPP dalam meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang meliputi pengembangan kompetensi, penegakan disiplin, pemberian tugas belajar, pemberian penghargaan serta peningkatan kinerja aparatur.



Walaupun capaian IP ASN tahun 2025 belum di release oleh BKN RI akan tetapi dalam mencapai target indikator IP ASN Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo melaksanakan kegiatan yang direncanakan pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo antara lain :

➤ **Peningkatan Kualifikasi ASN melalui Pemberian Tugas Belajar**

Dalam rangka pencapaian target Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada dimensi kualifikasi, BKPP melaksanakan program peningkatan kualifikasi ASN melalui pemberian tugas belajar secara terencana dan selektif. Pemberian tugas belajar merupakan instrumen strategis untuk mendorong peningkatan jenjang pendidikan formal ASN yang berdampak langsung terhadap perbaikan nilai IP ASN, khususnya pada aspek kualifikasi pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan tugas belajar dilaksanakan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020, serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN, termasuk melalui pendidikan formal, merupakan bagian integral dari manajemen ASN. Melalui kebijakan ini, ASN didorong untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya sesuai dengan kebutuhan jabatan dan arah pengembangan organisasi

BKPP melakukan pengelolaan tugas belajar melalui proses perencanaan kebutuhan, seleksi peserta, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas belajar, guna memastikan kesesuaian antara bidang studi, jenjang pendidikan, dan kebutuhan kompetensi organisasi perangkat daerah. Pendekatan ini diharapkan dapat meminimalkan ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan ASN dengan jabatan yang diduduki, sekaligus meningkatkan proporsi ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan sesuai standar jabatan, yang menjadi salah satu indikator penilaian dimensi kualifikasi dalam IP ASN.

Capaian kinerja dimensi kualifikasi tahun 2025 ini mencapai nilai 21.54 yang jika dibandingkan dengan tahun 2024 mengalami peningkatan 0.23 %.

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo memfasilitasi 57 orang PNS dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi melalui pendidikan lanjutan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



**Tabel 3.3**  
**Data ASN yang memperoleh Tugas Belajar dengan mengikuti Pendidikan Lanjutan**  
**Tahun 2025**

| NO | NAMA                       | JABATAN                                             | TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                         | INSTANSI                          |
|----|----------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1  | drg. VIVIE INDAHWATI       | DOKTER GIGI                                         | S2                              | PENDIDIKAN MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM STUDI PROGRAM PASCASARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO | PUSKESMAS SIPATANA KOTA GORONTALO |
| 2  | DEWI MAGFIRAH LACUBA, S.IP | LURAH                                               | S2                              | PENDIDIKAN MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PROGRAM PASCA SARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                 | KANTOR LURAH DEMBE II             |
| 3  | SRI HASNI, S.Pd            | GURU                                                | S2                              | PENDIDIKAN MAGISTER PPKN PROGRAM PASCA SARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                              | SD NEGERI 51 DUMBO RAYA           |
| 4  | ULFAIDAH USMAN, A.Md.Kep.  | PERAWAT PENYELIA                                    | S1                              | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEPERAWATAN PADA FAKULTAS OLAH RAGA DAN KESEHATAN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO    | PUSKESMAS KOTA SELATAN            |
| 5  | RONAL IDRUS, SE            | KEPALA SUB BAGIAN PELAPORAN DAN PERTANGGUNG JAWABAN | S2                              | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2) PRORAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS GORONTALO                         | BADAN KEUANGAN                    |
| 6  | ADE YUSRIYANTI CONO, SE    | KEPALA BIDANG AKUNTANSI                             | S2                              | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2) PRORAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS GORONTALO                         | BADAN KEUANGAN                    |
| 7  | DEWI CYINTHIA DEU, SE      | KEPALA SUB BIDANG PENGELOLA DATA                    | S2                              | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2) PRORAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS GORONTALO                         | BADAN KEUANGAN                    |
| 8  | LIA SURYANI DAMA, SE       | PEMERIKSA LAPORAN                                   | S2                              | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2) PRORAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS GORONTALO                         | BADAN KEUANGAN                    |



| NO | NAMA                                  | JABATAN                                             | TINGKAT<br>PENDIDIKAN<br>YANG<br>DIIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                                              | INSTANSI                   |
|----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 9  | Apt. RITA BAMBANG S.Si                | KEPALA PUSKESMAS                                    | S2                                       | PENDIDIKAN MAGISTER<br>KESEHATAN MASYARAKAT<br>PROGRAM STUDI PROGRAM<br>PASCASARJANA PADA<br>UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO                       | PUSKESMAS<br>SIPATANA      |
| 10 | AHMAD HUNTOYUNGO, S.Pd                | KEPALA SEKOLAH                                      | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PRORAM STUDI MAGISTER<br>PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS<br>PADA UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO                           | SMP NEGERI 115             |
| 11 | RIZKY MARTHA DIKABINTARA,<br>A.Md.Tra | PENGELOLA<br>JARINGAN DATA<br>TRANSPORTASI<br>JALAN | S1                                       | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1)<br>PROGRAM STUDI ILMU<br>PEMERINTAHAN PADA FAKULTAS<br>ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK<br>UNIVERSITAS ICHSAN<br>GORONTALO | DINAS<br>PERHUBUNGAN       |
| 12 | SRI NURAIN LALIYO A.Md.Keb            | BIDAN TERAMPIL                                      | S1 & PROFESI                             | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA<br>SATU (S1) KEBIDANAN DAN<br>PROFESI KEBIDANAN PADA<br>FAKULTAS ILMU KESEHATAN<br>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH            | PUSKESMAS<br>HULONTHALANGI |
| 13 | YULMA SJAHBUDIN,A.MD.Keb.             | BIDAN PENYELIA                                      | S1 & PROFESI                             | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA<br>SATU (S1) KEBIDANAN DAN<br>PROFESI KEBIDANAN PADA<br>FAKULTAS ILMU KESEHATAN<br>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH            | PUSKESMAS<br>HULONTHALANGI |
| 14 | EKA SHOFIYATUL ARIFAH,<br>A.Md.Keb    | BIDAN MAHIR                                         | S1 & PROFESI                             | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA<br>SATU (S1) KEBIDANAN DAN<br>PROFESI KEBIDANAN PADA<br>FAKULTAS ILMU KESEHATAN<br>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH            | PUSKESMAS<br>SIPATANA      |
| 15 | SITI FATMA UMAR, A.Md.Keb             | BIDAN MAHIR                                         | S1 & PROFESI                             | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA<br>SATU (S1) KEBIDANAN DAN<br>PROFESI KEBIDANAN PADA<br>FAKULTAS ILMU KESEHATAN<br>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH            | PUSKESMAS<br>HULONTHALANGI |
| 16 | SUPRIYANTO KADIR,SE                   | KEPALA BIDANG<br>PENDAPATAN                         | S2                                       | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA<br>(S2) PROGRAM STUDI MAGISTER<br>ILMU ADMINISTRASI PADA<br>UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO                            | BADAN KEUANGAN             |



| NO | NAMA                          | JABATAN           | TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                       | INSTANSI                |
|----|-------------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 17 | SULMINA, A.Md.Kep             | PERAWAT PENYELIA  | S1 & PROFESI                    | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS KOTA SELATAN  |
| 18 | WILAN MARJUN, S.Keb           | BIDAN TERAMPIL    | PROFESI                         | MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH                                | PUSKESMAS HULONTHALANGI |
| 19 | SETIYAWATI ISA , A.Md.Keb     | BIDAN TERAMPIL    | S1 & PROFESI                    | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS HULONTHALANGI |
| 20 | WANTI DUNGGIO , A.Md.Keb      | BIDAN MAHIR       | S1 & PROFESI                    | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS HULONTHALANGI |
| 21 | WIDYA UTAMI LIKMAN , A.Md.Keb | BIDAN TERAMPIL    | S1 & PROFESI                    | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS SIPATANA      |
| 22 | NURHAYATI ABUDI, A.Md.Kep.    | PERAWAT PENYELIA  | S1 & PROFESI                    | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                                  | RSUD ALOEI SABOE        |
| 23 | ULFA IDRIS, A.Md.Kep.         | PERAWAT PENYELIA  | S1                              | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEPERAWATAN PADA FAKULTAS OLAAHRAGA DAN KESEHATAN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                  | RSUD ALOEI SABOE        |
| 24 | ARDHA NURUL AHMAD, A.Md,Keb   | BIDAN MAHIR       | S1 & PROFESI                    | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS SIPATANA      |
| 25 | SUSANTY POTALE, S.KM          | KEPALA TATA USAHA | S1                              | PENDIDIKAN MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM STUDI PROGRAM PASCASARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO               | PUSKESMAS KOTA BARAT    |

| NO | NAMA                                 | JABATAN                                     | TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                       | INSTANSI                                  |
|----|--------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 26 | RUSMINI,A.Md.Keb.                    | BIDAN TERAMPIL                              | S1 & PROFESI                   | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS KOTA UTARA                      |
| 27 | NOVITA ARISTA ANWAR, A.Md, Keb       | BIDAN TERAMPIL                              | S1 & PROFESI                   | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS KOTA UTARA                      |
| 28 | TRI ZUHRIA MARLIANTY ZEES, A.Md, Keb | BIDAN TERAMPIL                              | S1 & PROFESI                   | MENGIKUTI PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH | PUSKESMAS SIPATANA                        |
| 29 | drg. MULYATI YASIN INAKU             | DOKTER GIGI AHLI MUDA                       | S2                             | PENDIDIKAN SSTRATA DUA (S2) PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PADA PROGRAM PASCA SARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO | PUSKESMAS KOTA BARAT                      |
| 30 | Ns. VERAWATY AMU, S.Kep              | PERAWAT PENYELIA                            | S2                             | PENDIDIKAN MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM STUDI PROGRAM PASCASARJANA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO               | DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO            |
| 31 | drg. JULIKO SULEMAN, M.Kes           | DOKTER GIGI MADYA                           | S3                             | PENDIDIKAN DOKTOR PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK PADA PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                 | RSUD. PROF.DR. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO |
| 32 | ELVIRA T YUSUF, A.Md. Keb            | BIDAN MAHIR                                 | S1 & PROFESI                   | PENDIDIKAN SARJANA KEBIDANAN DAN PROFESI KEBIDANAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO                                  | DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO            |
| 33 | DEWI RAHAYU OKTORIA USMAN            | PENGADMINISTRASI UMUM                       | S1                             | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1) AKUNTANSI PADA FAKULTAS EKONOMI PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO                               | DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA GORONTALO     |
| 34 | FEBY YANI OHIHIYA, SS                | KEPALA SEKSI PEMBERDAYAAN DAN KESEJAHTERAAN | S2                             | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2) PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK PADA PASCA SARJANA                                             | KELURAHAN HUANGOBOTU KOTA GORONTALO       |

| NO | NAMA                                | JABATAN                                                  | TINGKAT<br>PENDIDIKAN<br>YANG<br>DIIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                      | INSTANSI                                                        |
|----|-------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|    |                                     | RAKYAT PADA<br>KELURAHAN<br>HUANGOBOTU KOTA<br>GORONTALO |                                          | UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO                                                                                            |                                                                 |
| 35 | ANITA MERTOSONO, SE                 | FUNGSIONAL<br>PENYULUH                                   | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PROGRAM STUDI ILMU<br>ADMINISTRASI PDA UNIVERSITAS<br>BINA TARUNA                            | DINAS LINGKUNGAN<br>HIDUP KOTA<br>GORONTALO                     |
| 36 | SUHARTY U. UMAR, S.Pd               | KEPALA SEKOLAH                                           | S2                                       | PENDIDIKLAN STRATA DUA (S2)<br>PROGRAM STUDI PENDIDIKAN<br>BAHASA INGGRIS PADA<br>UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO          | SDN NO.43<br>HULONTHALANGI                                      |
| 37 | LANY RANLY HADJARATI,<br>A.Md. Kep. | PERAWAT PENYELIA                                         | S1                                       | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1)<br>PROGRAM STUDI KEPERWATAN<br>PADA UNIVERSITAS<br>MUHAMMADIYAH GORONTALO                      | RSUD. PROF.DR.<br>ALOEI SABOE KOTA<br>GORONTALO                 |
| 38 | MUZNAWATY PILOBU, S.Pd              | GURU                                                     | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA<br>PROGRAM PENDIDIKAN ILMU<br>PENGETAHUAN ALAM PADA<br>PASCA SARJANA UNIVERSITAS<br>NEGERI GORONTALO | SMP NEGERI 7 KOTA<br>GORONTALO                                  |
| 39 | DAHRIANTO, S.Pd                     | GURU PENDIDIKAN<br>JASMANI                               | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PROGRAM STUDI MAGISTER<br>PENDIDIKAN JASMANI PADA<br>UNIVESITAS NEGERI GORONTALO             | SMP NEGERI 2 KOTA<br>GORONTALO                                  |
| 40 | NUNING SUHARTI R DOLOT,<br>SKM      | SANATARIAN<br>PELAKSSANA                                 | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PROGRAM STUDI MAGISTER<br>KESEHATAN MASYARAKAT PADA<br>UNIVERSITAS GORONTALO                 | PUSKESMAS<br>SIPATANA                                           |
| 41 | YUNITA IMELDA USMAN,SGz             | TEKHNISI TRANSFUSI<br>DARAH P[ENYELIA                    | S1                                       | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1)                                                                                                | DINAS KESEHATAN<br>KOTA GORONTALO                               |
| 42 | LINDA OLII, A.Md.Kes                | LURAH                                                    | S2                                       | PENDIDIKAN MAGISTER ILMU<br>ADMINISTRASI PROGRAM PASCA<br>SARJANA PADA UNIVERSITAS<br>NEGERI GORONTALO                     | KANTOR LURAH<br>DEMBE II                                        |
| 43 | NIRWANTO AHMAD, A.Md.,Par           | PENGOLA DATA                                             | S1                                       | PENDIDIKAN STRATA SATU (S1)<br>PROGRAM STUDI PARIWISATA<br>PADA FAKULTAS ILMU SOSIAL<br>UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO    | DINAS PARISATA,<br>KEPEMUDAAN DAN<br>OLAHRAGA KOTA<br>GORONTALO |
| 44 | NUR ISNA FAJRIATI, A.Md.Keb         | BIDA TERAMPIL                                            | S1                                       | PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN<br>PROGRAM STUDI KEBIDANAN                                                                      | RSUD ALOEI SABOE                                                |

| NO | NAMA                               | JABATAN                                                     | TINGKAT<br>PENDIDIKAN<br>YANG<br>DIIKUTI | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                                                                               | INSTANSI                                                                  |
|----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|    |                                    |                                                             |                                          | DAN PROFESI PADA<br>POLITEKNIK                                                                                                                                                      |                                                                           |
| 45 | LINANG MUSA, S.Kom., M.Si          | KEPALA BIDANG<br>PEMERINTAHAN DAN<br>PEMBANGUNAN<br>MANUSIA | S3                                       | PENDIDIKAN DOKTOR (S3)<br>PROGRAM STUDI ADMINISTRASI<br>PUBLIK PADA PROGRAM PASCA<br>SARJANA                                                                                        | BADAN<br>PERENCANAAN,<br>PENELITIAN DAN<br>PENGEMBANGAN<br>KOTA GORONTALO |
| 46 | ROCHMAD CAHYUJI GANNY,<br>S.Pd     | GURU AHLI PERTAMA                                           | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PRORAM STUDI PENDIDIKAN<br>JASMANI PADA UNIVERSITAS<br>NEGERI GORONTALO                                                                               | SMP NEGERI 6<br>GORONTALO                                                 |
| 47 | NELTY U ALIWU, S.AP                | KEPALA BIDANG TATA<br>USAHA                                 | S2                                       | PENDIDIKAN S2 ADMINISTRASI<br>PUBLIK PADA UNIVERSITAS<br>NEGERI GORONTALO PADA<br>UNIVERSITAS GORONTALO                                                                             | RSUD OTANAHA                                                              |
| 48 | SERLIN AHMAD, S.AP                 | KASIE<br>PEMERINTAHAN DAN<br>TRANSTIBUM                     | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PRORAM ADMINISTRASI PUBLIK<br>PADA PROGRAM PASCA SARJANA<br>PADA UNIVERSITAS NEGERI<br>GORONTALO                                                      | KELURAHAN LIMBA U<br>I                                                    |
| 49 | RIZAN RAHIM, S.STP                 | SEKERTARIS LURAH                                            | S2                                       | PENDIDIKAN STRATA DUA (S2)<br>PRORAM ADMINISTRASI PUBLIK<br>PADA PROGRAM PASCA SARJANA<br>PADA UNIVERSITAS BINATARUNA<br>GORONTALO                                                  | KELURAHAN LIMBA U<br>KELURAHAN<br>PADEBUOLO                               |
| 50 | KASMIANTI A.Md,PK                  | PEREKAM MEDIS<br>PENYELIA                                   |                                          | PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN<br>(D4) PROGRAM STUDI<br>MANAJEMEN INFORMASI<br>KESEHATAN DENGAN METODE<br>PEMBELAJARAN HYBIRD PADA<br>POLITEKNIK INDONUSA<br>SURAKARTA                  | RSUD PROF.DR.HI<br>ALOEI SABOE KOTA<br>GORONTALO                          |
| 51 | ARMAN NUR TENDENGAN,<br>A.Md.,TEM. | TEKHNIS<br>ELEKTROMEDIS<br>PENYELIA                         |                                          | PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN<br>(D4) PROGRAM STUDI TEKNIK<br>ELEKTROMEDIK DENGAN<br>METODE PEMBELAJARAN HYBIRD<br>PADA UNIVERSITAS MH.<br>THAMRIN JAKARTA TAHUN<br>AKADEMIK 2024/2025 | RSUD PROF.DR.HI<br>ALOEI SABOE KOTA<br>GORONTALO                          |



| NO | NAMA                                | JABATAN                          | TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIIKUTI     | JURUSAN/PROGRAM STUDI                                                                                                                                                                          | INSTANSI                                   |
|----|-------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 52 | FRANGKY KASIM, A.Md. Kep            | ASISTEN PENATA ANESTESI PENYELIA |                                     | PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN (D4) PROGRAM STUDI ANESTESIOLOGI DENGAN METODE PEMBELAJARAN HYBIRD PADA INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATANAN PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA TAHUN KADEMIK 2024/2025 | RSUD PROF.DR.HI ALOEI SABOE KOTA GORONTALO |
| 53 | GUNAWAN JUSUF, A.Md.Kep.            | PERAWAT TERAMPIL                 | SI & PROFESI                        | PENDIDIKAN SARJANA KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS PADA FAKULTAS KEPERAWATAN DAN KEBIDANAN PADA UNIVERSITAS STRADA INDONESIA                                                                      | RSUD. PROF.DR. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO  |
| 54 | RAMLAH R NUR, S.Tr. Keb             | BIDAN AHLI PERTAMA               | S2                                  | PENDIDIKAN MAGISTER ILMU KEBIDANAN PADA SEKOLAH PASCA SARJANA UNIVERSITAS HASANUDIN MAKASAR                                                                                                    | PUSKESMAS KOTA UTARA                       |
| 55 | USWATUN HASANAN, M.Pd               | GURU MADYA                       | S3                                  | PERPANJANGAN TUGAS BELAJARPENDIDIKAN PASCA SARJANA S3 PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN PADA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA                                                         | SD NO.99 KOTA UTARA                        |
| 56 | WIWI SUSANTI PIOLA, S.Kep,NS.,M.Kep | PERAWAT AHLI MADYA               | SPEKIALIS KEPERAWATAN               | PENDIDIKAN SPEKIALIS PROGRAM STUDI                                                                                                                                                             | RSUD PROF.DR.HI ALOEI SABOE KOTA GORONTALO |
| 57 | drg. NADIAH GALUH AZIZAH            | DOKTER GIGI AHLI PERTAMA         | SPEKIALIS RADIOLOGI KEDOKTERAN GIGI | PENDIDIKAN DOKTER GIGI SPEKIALIS (PPDGS) RADIOLOGI KEDOKTERAN GIGI                                                                                                                             | PUSKESMAS KOTA SELATAN                     |

### ➤ Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara

Dalam rangka pencapaian target Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada dimensi kompetensi, BKPP melaksanakan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Dimensi kompetensi dalam IP ASN mencerminkan tingkat kesesuaian dan pemenuhan kompetensi ASN terhadap standar kompetensi jabatan, sehingga pengembangan kompetensi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan profesionalitas ASN dan kinerja organisasi perangkat daerah, capaian kinerja dimensi kualifikasi tahun 2025 ini mencapai nilai 27.59 yang jika dibandingkan dengan tahun 2024 mengalami peningkatan 0.44 %.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN dilaksanakan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020, serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, yang mengamanatkan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kewajiban untuk mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun. BKPP memastikan pemenuhan ketentuan tersebut melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi, baik pelatihan klasikal maupun nonklasikal.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi berupa pengembangan kompetensi teknis dan manajerial bagi ASN, baik fasilitasi, pengiriman maupun penyelenggaraan melalui Bidang Pengembangan, Pengendalian dan Diklat Penjenjangan ASN melalui program pengembangan sumber daya manusia antara lain :

a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II

Pelatihan Kepemimpinan khusus bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Eselon II atau yang disebut Pelatihan Kepemimpinan Nasional adalah pelatihan struktural kepemimpinan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial ASN dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan Pimpinan Tinggi.

Tahun 2025 BKPP Kota Gorontalo mengirim utusan untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II dengan jumlah 1 (satu) orang yang diselenggarakan oleh LAN RI Jakarta secara Pola Kontribusi dengan waktu Bulan Maret s.d Juli Tahun 2025 pelatihan 923 Jam Pelajaran.

Dokumentasi Pelaksanaan PKN II



Proses Pembelajaran secara Blended



Seminar Implementasi PROPER

b. Pendidikan Latihan Dasar / Latsar

Pelatihan Dasar (LATSAR) merupakan syarat pengangkatan PNS bagi mereka yang masih berstatus Calon PNS. Penyelenggaraannya bertujuan untuk membangun integritas, semangat nasionalisme dan kebangsaan, pribadi yang berkarakter unggul dan bertanggungjawab sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai pelayan public secara profesional dan kompeten dibidangnya.

Pemerintah Kota Gorontalo melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Bandung, menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan II Tahun 2025 melalui Pola Kontribusi dengan Metode *Blended Learning* dengan mengikutsertakan sebanyak 11 orang CPNS untuk mengikuti Pendidikan Latihan Dasar dengan waktu kegiatan Tanggal 14 Mei s.d 30 Juli khusus CPNS Golongan III dengan Jumlah Jam Pelajaran 647 JP dan Tanggal 10 September s.d 19 November 2025 khusus CPNS Golongan II dengan jumlah Jam Pelajaran 647 JP.



Proses Pembelajaran melalui e-learning



Evaluasi Rancangan Aktualisasi Latsar

c. Orientasi PPPK

Pelaksanaan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah proses pengenalan dan pemahaman tentang tugas, tanggungjawab dan hak – hak sebagai PPPK. Tahun 2025 Kota Gorontalo melaksanakan persiapan sejumlah 151 Orang PPPK untuk mengikuti Kegiatan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika pada Instansi Pemerintah sesuai dengan Keputusan LAN RI Nomor : 289/K.1/PDP.07/2022 berlangsung selama 3 (tiga) hari kerja dengan jumlah Jam Pelajaran 35 JP.

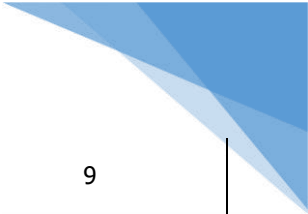


- d. Sosialisasi/Diseminasi/Bimtek/Workshop bagi ASN yang dilaksanakan dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo baik secara daring maupun luring

Berikut dapat dilihat kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo yang tertuang dalam Rencana Kerja BKPP Tahun 2025 dan juga ASN dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo yang memperoleh pengembangan kompetensi yang dilaporkan melalui aplikasi SIERIK pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Data ASN yang memperoleh Pengembangan Kompetensi dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo Tahun 2025 berdasarkan aplikasi SiErik**

| NO  | PERANGKAT DAERAH                                | SATUAN | JML ASN | JML ASN YANG MEMPEROLEH PENGEMBANGAN KOMPETENSI |
|-----|-------------------------------------------------|--------|---------|-------------------------------------------------|
| 1.  | BKPP KOTA GORONTALO                             | ASN    | 45      | 27                                              |
| 2.  | SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO               | ASN    | 107     | 76                                              |
| 3   | BADAN KESBANGPOL KOTA GORONTALO                 | ASN    | 20      | 10                                              |
| 4.  | BADAN KEUANGAN KOTA GORONTALO                   | ASN    | 73      | 14                                              |
| 5.  | BLUD PROF.Dr. H. ALOEI SABOE                    | ASN    | 500     | 53                                              |
| 6.  | BPBD KOTA GORONTALO                             | ASN    | 23      | 11                                              |
| 7.  | DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA GORONTALO | ASN    | 20      | 9                                               |
| 8.  | DKPP KOTA GORONTALO                             | ASN    | 54      | 45                                              |
| 9.  | DINAS DUKCAPIL KOTA GORONTALO                   | ASN    | 23      | 12                                              |
| 10. | DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO                  | ASN    | 522     | 153                                             |
| 11. | DINAS KOMINFO KOTA GORONTALO                    | ASN    | 29      | 13                                              |
| 12. | DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA GORONTALO           | ASN    | 44      | 12                                              |
| 13. | DINAS PANGAN KOTA GORONTALO                     | ASN    | 27      | 12                                              |



|     |                                                          |     |      |     |
|-----|----------------------------------------------------------|-----|------|-----|
| 14. | DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA GORONTALO | ASN | 26   | 9   |
| 15. | DPMPTSP KOTA GORONTALO                                   | ASN | 35   | 24  |
| 16. | DPPKBP3A KOTA GORONTALO                                  | ASN | 25   | 12  |
| 17. | DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN                      | ASN | 34   | 9   |
| 18. | DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO                         | ASN | 50   | 12  |
| 19. | DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN            | ASN | 25   | 12  |
| 20. | DINAS SOSIAL DAN PM KOTA GORONTALO                       | ASN | 29   | 6   |
| 21. | DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO      | ASN | 28   | 18  |
| 22. | DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG                  | ASN | 62   | 9   |
| 23. | INSPEKTORAT KOTA GORONTALO                               | ASN | 59   | 25  |
| 24. | SATUAN POLISI PAMONG PRAJA                               | ASN | 68   | 9   |
| 25. | SEKRETARIAT DPRD KOTA GORONTALO                          | ASN | 27   | 14  |
| 26. | DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO                          | ASN | 1749 | 368 |
| 27. | BAPPPEDA KOTA GORONTALO                                  | ASN | 46   | 23  |
| 28. | RS OTANAHA                                               | ASN | 130  | 57  |
| 29. | KECAMATAN DUMBORAYA                                      | ASN | 40   | 30  |
| 30. | KECAMATAN DUNGINGI                                       | ASN | 44   | 17  |
| 31. | KECAMATAN KOTA BARAT                                     | ASN | 58   | 19  |
| 32. | KECAMATAN KOTA UTARA                                     | ASN | 48   | 23  |
| 33. | KECAMATAN SIPATANA                                       | ASN | 45   | 18  |
| 34. | KECAMATAN KOTA TIMUR                                     | ASN | 46   | 17  |
| 35. | KECAMATAN HULONTHALANGI                                  | ASN | 44   | 21  |

|              |                        |     |              |              |
|--------------|------------------------|-----|--------------|--------------|
| 36.          | KECAMATAN KOTA SELATAN | ASN | 49           | 23           |
| 37.          | KECAMATAN KOTA TENGAH  | ASN | 51           | 22           |
| <b>TOTAL</b> |                        |     | <b>4.230</b> | <b>1.244</b> |

➤ **Penegakan serta peningkatan disiplin dan kinerja PNS Kota Gorontalo**

1) Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di luar gaji, tunjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, tunjangan Jabatan Administrasi dan tunjangan jabatan fungsional. Dasar penetapan besaran TPP berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 26 Tahun 2025 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo, parameter pemberian TPP yakni parameter berdasarkan Prestasi kerja.

Pemberian TPP ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo.

2) Penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Berdasarkan Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Penegakan disiplin bagi aparatur sipil negara di instansi Pemerintah Kota Gorontalo dilakukan secara terus menerus. Pada Tahun 2025 jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ditangani berjumlah 9 kasus yang terdiri dari 1 jenis hukuman disiplin seperti tergambar pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Tahun 2025**

| NO                             | JENIS HUKUMAN DISIPLIN                | TAHUN          |
|--------------------------------|---------------------------------------|----------------|
|                                |                                       | <b>2025</b>    |
| <b>A</b>                       | <b>RINGAN</b>                         |                |
| 1                              | Teguran Lisan                         | -              |
| 2                              | Teguran Tertulis                      | -              |
| 3                              | Pernyataan Tidak Puas secara tertulis | -              |
| Jumlah Hukuman Disiplin Ringan |                                       | <b>0 Orang</b> |
| <b>B</b>                       | <b>SEDANG</b>                         |                |

|                                                 |                                                                       |                |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1                                               | Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun                 | 3 Orang        |
| 2                                               | Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun                      | -              |
| 3                                               | Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun        | -              |
| Jumlah Hukuman Sedang                           |                                                                       | <b>3 Orang</b> |
| C                                               | <b>BERAT</b>                                                          |                |
| 1                                               | Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun        | -              |
| 2                                               | Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah      | -              |
| 3                                               | Pembebasan dari jabatan                                               | -              |
| 4                                               | Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS | 0 Orang        |
| 5                                               | Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS                         | 0 Orang        |
| Jumlah Hukuman Berat                            |                                                                       | <b>0 Orang</b> |
| Total Per Tahun                                 |                                                                       | <b>3 Orang</b> |
| Jumlah Pegawai                                  |                                                                       | <b>4230</b>    |
| persentase ASN yang memperoleh hukuman disiplin |                                                                       | <b>0,1</b>     |

### 3) Pemberian tanda kehormatan satyalancana karya satya

Bentuk perhatian Pemerintah terhadap ASN yang memiliki loyalitas, kinerja dan prestasi yang baik diwujudkan dengan pemberian berbagai penghargaan, salah satunya adalah dengan pemberian tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya. Penganugerahan Satyalancana Karya Satya merupakan penghargaan dari Negara terhadap PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta penuh dengan pengabdian, kejujuran, kecakapan dan disiplin, sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai yang lainnya. Tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya PNS dibedakan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- Satyalancana Karya Satya berwarna perunggu, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
- Satyalancana Karya Satya berwarna perak, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.
- Satyalancana Karya Satya berwarna perunggu, diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun.

Berikut data Pemberian Penghargaan Satya Lancana dari Tahun 2021 sampai dengan 2025 :

**Tabel 3.6**  
**Data ASN yang memperoleh penghargaan Satya Lencana Tahun 2025**

| No            | Masa Kerja | Jumlah      |            |            |            |            | Total       |
|---------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|               |            | s/d<br>2021 | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |             |
| <b>I</b>      | 30         | 422         | 13         | 70         | 32         | 37         | 569         |
|               | Tahun      |             |            |            |            |            |             |
| <b>II</b>     | 20         | 614         | 30         | 32         | 48         | 92         | 816         |
|               | Tahun      |             |            |            |            |            |             |
| <b>III</b>    | 10         | 1006        | 70         | 11         | 209        | 323        | 1619        |
|               | Tahun      |             |            |            |            |            |             |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>2042</b> | <b>115</b> | <b>113</b> | <b>289</b> | <b>452</b> | <b>3009</b> |

Selanjutnya dalam rangka mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran strategis diatas, BKPSDM melaksanakan program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dijabarkan dalam 4 (lima) kegiatan dan 5 (lima) sub kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 662.279.262 atau 60 % dengan rata – rata capaian output 100% sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Realisasi Capaian Fisik dan Keuangan Tahun 2025**

| PROGRAM/ KEGIATAN                                          | REALISASI CAPAIAN FISIK DAN KEUANGAN TAHUN 2025 |           |           |               |                    |             |                  |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------|--------------------|-------------|------------------|
|                                                            | FISIK                                           |           |           | CAPAIAN FISIK | KEUANGAN           |             | CAPAIAN KEUANGAN |
|                                                            | SATUAN                                          | TARGET    | REALISASI | %             | TARGET             | REALISASI   | %                |
| <b>Program Kepegawaian Daerah</b>                          |                                                 |           |           |               | 1.076.840.900      | 662.279.262 | 60               |
| <b>Mutasi dan Promosi</b>                                  | Persen                                          | 100%      |           |               | 768.268.400        | 401.227.100 | 52,22            |
| <b>Pengelolaan Mutasi</b>                                  | <b>Dokumen</b>                                  | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>100%</b>   | <b>768.268.400</b> | 401.227.100 | 52,22            |
| <b>Pengembangan Kompetensi</b>                             | Persen                                          | 100%      | 0         | 0%            | 50.891.100         | 19.364.502  | 38               |
| <b>Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN</b>                   | <b>Orang</b>                                    | <b>80</b> | <b>0</b>  | <b>0%</b>     | <b>50.891.100</b>  | 19.364.502  | 38,05            |
| <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>             | Persen                                          | 100%      | 100%      | 100%          | 257.681.400        | 241.687.660 | 90               |
| <b>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b> | <b>Dokumen</b>                                  | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>100%</b>   | <b>216.498.100</b> | 207.000.000 | 95,61            |
| <b>Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN</b>   | <b>Laporan</b>                                  | <b>1</b>  | <b>5</b>  | <b>500%</b>   | <b>41.183.300</b>  | 34.687.660  | 84,23            |
| <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>            | Persen                                          | 77.96%    |           | 45%           | 222.414.200        | 183.192.536 | 82,37            |

|                                                                                                                                               |                |          |          |            |                    |             |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------|----------|------------|--------------------|-------------|-------|
| <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>                                                            | Persen         | 100%     | 39%      | 39%        | 222.414.200        | 183.192.536 | 82,37 |
| <b>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan</b> | <b>Laporan</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>50%</b> | <b>222.414.200</b> | 183.192.536 | 82,37 |

Terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025, terdapat hambatan dan pendorong dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN, Faktor Penghambat Pencapaian IP ASN antara lain :

- Masih terdapat kesenjangan kompetensi antar jabatan dan unit kerja
- Alokasi anggaran pelatihan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi minimal 20 JP per ASN per tahun
- Motivasi individu dalam meningkatkan kompetensi dan kualifikasi masih rendah.
- Kurangnya Pembinaan dan Pengawasan dari Atasan terhadap Disiplin Pegawai Dilingkungan Organisasi Perangkat Daerah
- Masih adanya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan secara mandiri belum sesuai ketentuan dalam hal pengurusan tugas belajar

Untuk itu, beberapa langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut :

- Menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan berbasis analisis kebutuhan jabatan (AKJ) dan analisis beban kerja (ABK).
- Mengembangkan talent pool, uji kompetensi berkala, dan promosi berbasis kinerja serta kompetensi
- Mendorong ASN meningkatkan kualifikasi pendidikan formal sesuai kebutuhan organisasi
- Menegakkan ketentuan disiplin ASN sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
- Mendorong Kesadaran PNS dalam Meningkatkan Kualitas dan Kualifikasi Melalui Pendidikan Lanjutan

**Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian**

**Indikator : Indeks Kepuasan terhadap layanan administrasi kepegawaian**

**Tabel 3.8**  
**Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis**

| <b>Sasaran Strategis 2</b>                                    |               |               |                  |                |
|---------------------------------------------------------------|---------------|---------------|------------------|----------------|
| <b>Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian</b> |               |               |                  |                |
| <b>Indikator Kinerja</b>                                      | <b>Satuan</b> | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Capaian</b> |
| Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian              | Persen        | 91.68         | 91.65            | 100%           |

Target pada indikator “ Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian ” yang tertuang pada dokumen perjanjian kinerja Kepala BKPSDM Kota Gorontalo tahun 2025 disesuaikan dengan hasil penilaian mandiri pada tahun 2025 yaitu sebesar 91.65 sehingga hampir mencapai target yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Gorontalo tahun 2025 yang hanya sebesar 91.68.

Indeks Kepuasan terhadap Layanan Administrasi Kepegawaian merupakan salah satu indikator kinerja yang menggambarkan tingkat persepsi dan kepuasan pengguna layanan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran indeks ini dilaksanakan secara periodik melalui survei kepuasan masyarakat/pegawai dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Pengukuran dilakukan terhadap beberapa unsur pelayanan, antara lain persyaratan, prosedur, waktu pelayanan, biaya/tarif, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, sarana dan prasarana, serta penanganan pengaduan. Hasil pengukuran indeks ini menjadi dasar dalam menilai efektivitas penyelenggaraan layanan administrasi kepegawaian seperti pengelolaan kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, cuti, penerbitan SK, serta layanan informasi kepegawaian.

Pengukuran Indeks Kualitas Layanan diukur dengan menggunakan rumus pengukuran skala likert sebagaimana disebutkan dalam dalam Permenpan RB RI Nomor 14 Tahun 2017 yang cara pengukurannya adalah :

“ Nilai dihitung dengan menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut :

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$$

x = jumlah unsur yang disurvei

N = bobot nilai per unsur

Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{SKM} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 – 100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{SKM Unit pelayanan} \times 25$$

Mengingat unit pelayanan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka setiap unit pelayanan dimungkinkan untuk:

- Menambah unsur yang dianggap relevan;
- Memberikan bobot yang berbeda terhadap 9 (sembilan) unsur yang dominan dalam unit pelayanan, dengan catatan jumlah bobot seluruh unsur tetap 1.

**Tabel 3.9**

**Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan**

| NILAI PERSEPSI | NILAI INTERVAL(NI) | NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK) | MUTU PELAYANAN (x) | KINERJA UNIT PELAYANAN (y) |
|----------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------|
| <b>1</b>       | 1,00 – 2,5996      | 25,00 – 64,99                 | D                  | <b>Tidak baik</b>          |
| <b>2</b>       | 2,60 – 3,064       | 65,00 – 76,60                 | C                  | <b>Kurang baik</b>         |
| <b>3</b>       | 3,0644 – 3,532     | 76,61 – 88,30                 | B                  | <b>Baik</b>                |

|          |                      |                       |          |                    |
|----------|----------------------|-----------------------|----------|--------------------|
| <b>4</b> | <b>3,5324 – 4,00</b> | <b>88,31 – 100,00</b> | <b>A</b> | <b>Sangat baik</b> |
|----------|----------------------|-----------------------|----------|--------------------|

Berdasarkan hasil penghitungan indeks kepuasan masyarakat, jumlah nilai dari setiap unit pelayanan diperoleh dari jumlah nilai rata-rata setiap unsur pelayanan. Sedangkan nilai indeks komposit (gabungan) untuk setiap unit pelayanan, merupakan jumlah nilai rata-rata dari setiap unsur pelayanan dikalikan dengan penimbang yang sama, yaitu 0,11 (untuk 9 unsur).

*Sebagai Contoh :*

Apabila diketahui nilai rata-rata unsur dan masing-masing unit pelayanan adalah sebagaimana tabel berikut :

| NO | Unsur SKM                               | Nilai Unsur SKM |
|----|-----------------------------------------|-----------------|
| 1. | Persyaratan                             | A               |
| 2. | Sistem, Mekanisme, dan Prosedur         | B               |
| 3. | Waktu Penyelesaian                      | C               |
| 4. | Biaya/Tarif                             | D               |
| 5. | Produk Spesifikasi jenis pelayanan      | E               |
| 6. | Kompetensi pelaksana                    | F               |
| 7. | Perilaku pelaksana                      | G               |
| 8. | Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan | H               |
| 9. | Sarana dan Prasarana                    | I               |

Maka untuk mengetahui nilai indeks unit pelayanan dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$(a \times 0,11) + (b \times 0,11) + (c \times 0,11) + (d \times 0,11) + (e \times 0,11) + (f \times 0,11)$$

$$+ (g \times 0,11) + (h \times 0,11) + (i \times 0,11) = \text{Nilai Indeks (X)}$$

Dengan demikian nilai indeks (X) unit pelayanan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai SKM setelah dikonversi = Nilai Indeks x Nilai Dasar X x 25 = y
- Mutu pelayanan (lihat Tabel , Mutu pelayanan)
- Kinerja unit pelayanan (Lihat Tabel )

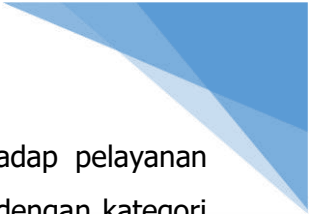
selanjutnya capaian indikator kinerja ini adalah 100 % atau **sangat baik**. Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat pada unit pelayanan di Kota Gorontalo dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun

2014 tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Berdasarkan hasil survey indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian tahun 2025 yang diperoleh dari pengolahan kuesioner yang dibagikan kepada 200 responden, secara keseluruhan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikategorikan **baik**, dengan nilai rata-rata unsur pelayanan yang memperoleh nilai tertinggi (3,99) adalah unsur **Sarana dan Prasarana** dikarenakan menurut responden yang telah disurvei semua pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo tidak dipungut biaya atau gratis, sedangkan unsur pelayanan yang memperoleh nilai terendah (3,52) adalah unsur ***persyaratan***, hal ini penyebabnya adalah kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan.

Berdasarkan Hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2025 yang didasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang dilakukan terhadap 200 responden pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo, berikut ini adalah data capaian unsur pelayanan serta analisis capaian :

**Tabel 3.10**  
**DATA CAPAIAN UNSUR PELAYANAN**

| NO | UNSUR PELAYANAN                                            | NILAI UNSUR PELAYANAN |
|----|------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1  | Persyaratan                                                | 3,63                  |
| 2  | Sistem, Mekanisme, dan Prosedur                            | 3,63                  |
| 3  | Waktu penyelesaian                                         | 3,54                  |
| 4  | Biaya/Tarif                                                | 3.94                  |
| 5  | Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan                         | 3,68                  |
| 6  | Kompetensi Pelaksana                                       | 3,64                  |
| 7  | Perilaku Pelaksana                                         | 3,62                  |
| 8  | Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan                    | 3,83                  |
| 9  | Sarana dan Prasarana                                       | 3,50                  |
|    | Jumlah Nilai                                               | 3,66778               |
|    | <b>Nilai IKM = Nilai Indeks x Nilai Dasar 3,65222 x 25</b> | <b>91.63</b>          |
|    | CAPAIAN KINERJA                                            | <b>99.99%</b>         |



Sebagaimana terlihat pada data diatas, tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan BKPSDM Kota Gorontalo sebesar 91.63 % berada pada interval mutu "A" dengan kategori kinerja unit pelayanan "sangat baik".

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiapada tahun 2025 melampaui target dari target kinerja dengan nilai indeks 91.65 dengan realisasi 91.63 atau capaian 100%.

Hal ini disebabkan karena adanya upaya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo melalui Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN dalam meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian antara lain :

#### *1. Layanan Pengurusan Kenaikan Pangkat*

Layanan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu bentuk pelayanan administrasi kepegawaian yang strategis dalam mendukung pengembangan karier dan peningkatan profesionalitas ASN. Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), proses kenaikan pangkat dilaksanakan secara tertib, akuntabel, dan berbasis sistem merit guna menjamin kesesuaian antara kinerja, kompetensi, serta persyaratan administratif yang telah ditetapkan.

Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan negara atas pengabdian, prestasi kerja, dan integritas ASN, sekaligus menjadi instrumen manajemen talenta dalam sistem kepegawaian. Pelaksanaan layanan ini mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

BKPSDM melaksanakan fasilitasi dan verifikasi usulan kenaikan pangkat secara periodik (Februari, april, juni, agustus, oktober dan desember), meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi, validasi masa kerja dan angka kredit (bagi jabatan fungsional), serta penilaian kinerja ASN. Proses ini dilakukan secara terintegrasi melalui sistem informasi kepegawaian untuk memastikan ketepatan data, transparansi, dan percepatan pelayanan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, BKPSDM terus melakukan penyederhanaan prosedur, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan koordinasi dengan perangkat daerah dan instansi pembina jabatan fungsional. Upaya ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan administrasi,

mempercepat waktu penyelesaian usulan, serta meningkatkan kepuasan ASN sebagai pengguna layanan.

Pada Tahun 2025 Layanan Kenaikan Pangkat ASN dilaksanakan 6 kali dalam setahun berdasarkan Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS dan Surat Edaran Nomor 16 Tahun 2023, berikut data layanan kenaikan gaji berkala selama tahun 2025 :

**Tabel 3.11**  
**Data Layanan Kenaikan Gaji Berkala**  
**Periode Tahun 2025**

| PERIODE KP   | USULAN     | USUL SIASN | ACC        | TMS        |
|--------------|------------|------------|------------|------------|
| FEBRUARI     | 154        | 0          | 0          | 154        |
| APRIL        | 293        | 281        | 210        | 83         |
| JUNI         | 132        | 77         | 69         | 63         |
| AGUSTUS      | 95         | 43         | 40         | 55         |
| OKTOBER      | 212        | 174        | 167        | 45         |
| DESEMBER     | 78         | 43         | 38         | 40         |
| <b>TOTAL</b> | <b>964</b> | <b>618</b> | <b>524</b> | <b>440</b> |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa layanan kenaikan pangkat dari usulan 964 pegawai yang di setuju dan memperoleh SK kenaikan pangkat sebanyak 524 pegawai, dan yang Tidak memenuhi syarat (TMS) atau ditolak sebanyak 440 pegawai hal ini disebabkan kurang lengkapnya administrasi yang di usulkan oleh PPK OPD.

## 2. Layanan Pengurusan Kenaikan Gaji Berkala

Kenaikan Gaji Berkala diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi masa kerja golongan dan persyaratan administratif serta menunjukkan capaian kinerja yang baik. Pelaksanaan layanan ini mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil beserta perubahan - perubahannya, serta ketentuan teknis kepegawaian lainnya yang berlaku.

BKPSDM melakukan verifikasi data kepegawaian, termasuk masa kerja, pangkat/golongan ruang, serta hasil penilaian kinerja, sebelum menerbitkan surat pemberitahuan dan keputusan kenaikan gaji berkala. Proses ini dilaksanakan melalui sistem informasi kepegawaian guna memastikan validitas data dan meminimalkan potensi kesalahan administrasi.

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, BKPSDM terus mengoptimalkan digitalisasi layanan, memperkuat koordinasi dengan perangkat daerah, serta melakukan

monitoring jadwal jatuh tempo KGB agar tidak terjadi keterlambatan. Upaya ini bertujuan untuk menjamin kepastian hak ASN, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

Layanan kenaikan gaji berkala PNS selama Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.12**  
**Data Layanan Kenaikan Gaji Berkala Per Triwulan**  
**Periode Tahun 2025**

| TRIWULAN     | USULAN      | ACC         | TMS      |
|--------------|-------------|-------------|----------|
| I            | 335         | 335         | -        |
| II           | 114         | 114         | -        |
| III          | 76          | 76          | -        |
| IV           | 821         | 819         | 3        |
| <b>TOTAL</b> | <b>1346</b> | <b>1344</b> | <b>3</b> |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa layanan kenaikan pangkat dari usulan 1364 pegawai yang di setuju dan memperoleh SK kenaikan pangkat sebanyak 1344 pegawai, dan yang Tidak memenuhi syarat (TMS) atau ditolak sebanyak 3 pegawai hal ini disebabkan kurang lengkapnya administrasi yang di usulkan oleh PPK OPD.

3. Layanan Pengurusan Pensiun untuk PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun

Layanan Pengurusan Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) merupakan salah satu layanan strategis dalam manajemen kepegawaian yang dilaksanakan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak kepegawaian secara tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo, proses pengusulan dan penetapan pensiun dilaksanakan secara sistematis mulai dari pendataan, verifikasi berkas, hingga penerbitan keputusan pensiun.

Pelaksanaan layanan ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, yang mengatur tentang manajemen PNS termasuk batas usia pensiun berdasarkan jenis jabatan

BKPSDM Kota Gorontalo melakukan monitoring data ASN yang akan memasuki BUP secara berkala, minimal 12 (dua belas) bulan sebelum tanggal pensiun, guna memastikan kelengkapan administrasi seperti data riwayat jabatan, masa kerja,

pangkat/golongan, serta dokumen pendukung lainnya. Koordinasi juga dilakukan dengan instansi terkait, termasuk kantor regional Badan Kepegawaian Negara, untuk percepatan proses penetapan dan penerbitan keputusan pensiun.

Layanan pengurusan pensiun bagi PNS yang memasuki BUP selama tahun 2025 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.13**

**Data Layanan Pensiun PNS Tahun 2025**

| TRIWULAN     | USULAN     | ACC        | TMS      |
|--------------|------------|------------|----------|
| I            | 44         | 44         | -        |
| II           | 45         | 39         | 6        |
| III          | 37         | 37         | -        |
| IV           | 49         | 49         | 3        |
| <b>TOTAL</b> | <b>175</b> | <b>169</b> | <b>9</b> |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa layanan kenaikan pangkat dari usulan 1364 pegawai yang di setuju dan memperoleh SK kenaikan pangkat sebanyak 1344 pegawai, dan yang Tidak memenuhi syarat (TMS) atau ditolak sebanyak 3 pegawai hal ini disebabkan kurang lengkapnya administrasi yang di usulkan oleh PPK OPD.

#### 4. Layanan Pengurusan Administrasi Kepegawaian Lainnya

Layanan Pengurusan Administrasi Kepegawaian berupa penerbitan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARIS) merupakan bagian dari pelayanan kepegawaian yang bertujuan untuk menjamin tertib administrasi serta pemenuhan hak-hak keluarga Aparatur Sipil Negara. Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo, proses pengusulan dan fasilitasi penerbitan KARIS/KARSU dilaksanakan secara akurat, transparan, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

KARIS/KARSU merupakan dokumen administrasi kepegawaian yang diberikan kepada PNS sebagai bukti sah status perkawinan dan menjadi dasar dalam pengurusan hak kepegawaian yang berkaitan dengan keluarga, seperti tunjangan keluarga dan administrasi lainnya. Pelaksanaan layanan ini mengacu pada ketentuan manajemen PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, serta regulasi teknis dari Badan Kepegawaian Negara.

Dalam pelaksanaannya, BKPSDM Kota Gorontalo melakukan:

- Verifikasi kelengkapan dokumen, seperti salinan sah akta nikah/akta perkawinan dan dokumen pendukung lainnya.
- Validasi data kepegawaian, termasuk status perkawinan dalam sistem informasi kepegawaian.
- Fasilitasi pengusulan penerbitan KARIS/KARSU kepada instansi yang berwenang.
- Penyampaian informasi dan pendampingan kepada ASN terkait persyaratan dan prosedur layanan

Pada Tahun 2025 BKPP Kota Gorontalo telah memberikan layanan pengurusan administrasi kepegawaian dan diselesaikan tepat waktu seperti dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.14**  
**Data Layanan Pengurusan administrasi kepegawaian yang diselesaikan**  
**Tahun 2025**

Triwulan I

| NO | NAMA                | SUAMI / ISTRI DARI PNS       | UNOR                                              | KARIS / KARSU |
|----|---------------------|------------------------------|---------------------------------------------------|---------------|
| 1  | ISNA EBU            | SALEH T.K. DEMOLINGO, S.PD   | SMP NEGERI 16 GORONTALO                           | KARIS         |
| 2  | MOH. TRINALDY KADIR | DEYSILAWATY MEYMU PTU        | BIDANG PENGEMBANGAN,<br>PENGENDALIAN ASN & DIKLAT | KARSU         |
| 3  | RUSLAN DJAKARIA     | FUJIAN TI SUNATI             | RSUD PROF.DR.HI.ALOEI SABOE                       | KARSU         |
| 4  | FANDY PAKAJA        | SRIMIMI RAHMIYATI MOKODOMPIT | RSUD PROF.DR.HI.ALOEI SABOE                       | KARSU         |

Triwulan II

| NO | NAMA              | SUAMI / ISTRI DARI PNS       | UNOR                                                                    | KARIS / KARSU |
|----|-------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1  | UMAR MOHAMAD      | IFONELA KRISNA SAMIR         | RSUD PROF.DR.HI.ALOEI SABOE                                             | KARSU         |
| 2  | FANDY PAKAJA      | SRIMIMI RAHMIYATI MOKODOMPIT | RSUD PROF.DR.HI.ALOEI SABOE                                             | KARSU         |
| 3  | ISNA EBU          | SALEH T.K. DEMOLINGO, S.PD   | SMP NEGERI 16 GORONTALO                                                 | KARIS         |
| 4  | NASRUDIN LAHUDING | SRI DEWI PATEDA              | SEKSI PEMBERDAYAAN DAN<br>KESEJAHTERAAN RAKYAT -<br>KELURAHAN PILOLODAA | KARSU         |
| 5  | NURDIN PAKAYA, SH | NURHAYATI J. HAKIM, S.Pd     | INSPEKTORAT                                                             | KARSU         |
| 6  | OLCE PANE0        | MASRI MOKO                   | DINAS PEKERJAAN UMUM DAN<br>PENATAAN RUANG                              | KARIS         |
| 7  | RIDWAN HASAN SUDE | SRI HASNI                    | SD NEGERI 51 DUMBO RAYA                                                 | KARSU         |

Triwulan III

| NO | NAMA                    | SUAMI / ISTRI DARI PNS         | UNOR                            | KARIS / KARSU |
|----|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------|
| 1  | ANDI ALIF UKRA          | A. SURIASIH, A.Md.Farm         | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH OTANAHA | KARSU         |
| 2  | AHMAD ADIN              | DIAN EKAWATI MOHAMAD           | PUSKESMAS DUMBO RAYA            | KARSU         |
| 3  | ILHAM ABUBAKAR D.NUSI   | RAHMAWATY MAARUF, S.Pd         | SDN NO. 9 KOTA BARAT            | KARSU         |
| 4  | YANTO                   | HENY PURNAMASARY, S.Gz         | PUSKESMAS DUMBO RAYA            | KARSU         |
| 5  | FEBRIYANTO ADRIANUS DIU | SITTI NUR AQMALIA ABDULLAH,SKM | PUSKESMAS DUMBO RAYA            | KARSU         |

Triwulan IV

| NO | NAMA                 | SUAMI / ISTRI DARI PNS      | UNOR                                          | KARIS/ KARSU |
|----|----------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------|--------------|
| 1  | FITRIYANI DJAFAR     | HIDAYAT LAIYA               | KELURAHAN TAMALATE                            | KARIS        |
| 2  | FELDY AHMAD          | SULISTIAWATY UMAR, A.Md.Kes | PUSKESMAS DUMBO RAYA                          | KARSU        |
| 3  | NOVALDI INDRA KUSUMA | YULIANA TALIPI, SKM         | PUSKESMAS DUMBO RAYA                          | KARSU        |
| 4  | IDRIS HASAN          | ENDANG INDAWATY HUNOU, S.SI | DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN | KARSU        |
| 5  | FERYANUS MOHAMAD ALI | ELVIN NANI, S.Kom           | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL      | KARSU        |

Meskipun telah melebihi target BKPSDM tetap melakukan upaya untuk perbaikan pelayanan kepegawaian secara keseluruhan antara lain :

1. Peningkatan produktivitas seluruh pegawai supaya dapat mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang laya nan
2. Secara terus menerus mengembangkan system kepegawaian, sampai dengan tahun 2025 BKPP Kota Gorontalo telah mengembangkan SIMPEG online sehingga memudahkan pengurusan administrasi oleh seluruh. Aplikasi tersebut dapat dilihat lebih rinci pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.15****Aplikasi Layanan Kepegawaian dan Kegunaannya**

| 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)                              | Aplikasi yang ditujukan untuk penyelenggaraan 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  | Si-Ben (Sistem Ujian Berbasis Elektronik)                                           | Aplikasi yang digunakan untuk Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijasah menggunakan sistem CAT                                      |
| 8  | E-kinerja (Kinerja Online)                                                          | Aplikasi yang ditujukan untuk menyusun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) serta mengukur kinerja individu secara bulanan dan tahunan |
| 9  | Sijabti (Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama)                                   | Aplikasi yang ditujukan untuk informasi pendaftaran Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka                    |
| 10 | Website BKPP                                                                        | Aplikasi yang ditujukan untuk informasi layanan kepegawaian                                                                     |
| 11 | 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       |
| 12 | SI-Roman Berbagi (Fasilitasi Ruang Konsultasi Masalah Kepegawaian Berbasis Digital) | Aplikasi yang ditujukan untuk memudahkan ASN dalam berkonsultasi terkait layanan kepegawaian secara online                      |

Dengan adanya aplikasi ini diharapkan agar pelayanan kepegawaian diLingkungan Pemerintah Kota Gorontalo akan lebih cepat dan tepat waktu. Hal ini menggambarkan bahwa pelayanan kepegawaian yang telah di lakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dari tahun ke tahun sudah semakin baik.

Selanjutnya dalam rangka pencapaian indikator kinerja indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian, BKPP melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang dijabarkan dalam 7 Sub Kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 190.354.724,- atau setara 66.27% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 287.276.300,- dengan rata-rata capaian output 100% sebagai berikut :

| PROGRAM/ KEGIATAN                                       | REALISASI CAPAIAN FISIK DAN KEUANGAN TAHUN 2025 |        |           |               |             |             |                  |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------|-----------|---------------|-------------|-------------|------------------|
|                                                         | FISIK                                           |        |           | CAPAIAN FISIK | KEUANGAN    |             | CAPAIAN KEUANGAN |
|                                                         | SATUAN                                          | TARGET | REALISASI |               | TARGET      | REALISASI   |                  |
| <i>Program Kepegawaian Daerah</i>                       |                                                 |        |           |               | 287.276.300 | 190.354.724 | 66.27            |
| Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN | Persen                                          | 95%    |           |               | 231.502.600 | 167.750.063 | 53,83%           |
| Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK        | Dokumen                                         | 1      | 1         | 100%          | 83.727.600  | 67.548.542  | 63,89%           |
| Koordinasi dan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian   | Dokumen                                         | 4      | 4         | 100%          | 1.866.400   | 1.387.125   | 16,02%           |
| Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                          | Lembaga                                         | 1      | 1         | 100%          | 12.273.800  | 1.302.771   | 49,52%           |
| Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                | Dokumen                                         | 1      | 12        | 1200%         | 89.037.500  | 88.937.500  | 53,52%           |
| Pengelolaan Data Kepegawaian                            | Dokumen                                         | 12     | 12        | 100%          | 44.597.300  | 8.574.125   | 60,08%           |
| Mutasi dan Promosi                                      | Persen                                          | 100%   | 0         | 0%            | 55.773.700  | 22.604.661  | 61.15%           |
| Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                        | Dokumen                                         | 4      | 4         | 100%          | 9.907.100   | 7.228.430   | 72.97%           |
| Pengelolaan Promosi ASN                                 | Dokumen                                         | 4      | 4         | 100%          | 31.170.600  | 15.376.231  | 49.33%           |

Terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Kepuasan Layanan Adminstrasi Kepegawaian Tahun 2025, Terdapat permasalahan dalam pencapaian Indeks Kepuasan terhadap layanan administrasi kepegawaian, Faktor Penghambat pencapaian IP ASN antara lain :

- Berkas Kenaikan Pangkat dan kenaikan gaji berkala PNS dari OPD tidak lengkap.
- Masih adanya data pegawai yang tidak sesuai pada SAPK.

- Proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c ke atas tidak tepat waktu karena merupakan wewenang BKN Pusat.
- Belum optimalnya penggunaan aplikasi SIMPEG
- Keterlambatan dari OPD dalam pengurusan berkas usulan pensiun.

Untuk itu, solusi yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut :

- Dalam hal keterlambatan pemasukan berkas kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala PNS dari OPD, akan dilakukan sosialisasi secara terus menerus serta peningkatan kompetensi aparatur teknis kepegawaian melalui Bimtek/pelatihan
- Melakukan koordinasi dengan OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo terkait administrasi kepegawaian yang dibutuhkan serta lebih intensif dalam berkoordinasi dengan BKN Regional XI Manado mengenai data SAPK.
- Untuk kendala proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c ke atas tidak tepat waktu karena merupakan kewenangan BKN Pusat, hal ini akan terus diupayakan koordinasi kepada OPD mengenai Pensiun Golongan IV/c ke atas agar menjadi perhatian OPD terkait untuk menyampaikan berkas pensiun 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun, berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian PNS.
- Dalam hal masih adanya keterlambatan dalam pemberkasan usulan pensiun, Bidang Mutasi dan Pensiun akan melakukan sosialisasi terhadap OPD melalui kegiatan inventarisasi Data Pensiun PNSD yang memenuhi Batas Usia Pensiun (BUP) dan validasi serta verifikasi proses penyampaian Pensiun PNSD Kota Gorontalo.
- Lebih memaksimalkan aplikasi SIMPEG dalam menunjang proses layanan administrasi kepegawaian.
- Meningkatkan kompetensi aparatur teknis kepegawaian pada BKPP Kota Gorontalo

### **Sasaran 3 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan**

#### **Indikator : Nilai AKIP**

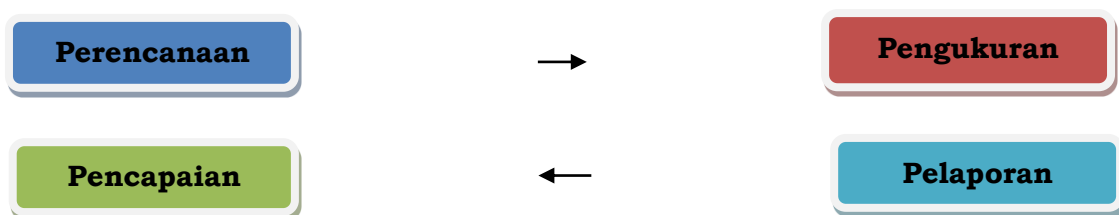
Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat akuntabilitas dan kualitas manajemen kinerja perangkat daerah dalam mengelola program dan kegiatan. Penilaian AKIP dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berdasarkan evaluasi terhadap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, serta capaian kinerja.

Nilai AKIP mencerminkan sejauh mana instansi pemerintah mampu menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara efektif dan konsisten. Semakin tinggi

nilai AKIP yang diperoleh, semakin baik kualitas tata kelola pemerintahan, efektivitas penggunaan anggaran, serta keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja.

Pada tahun pelaporan, capaian Nilai AKIP menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menandakan adanya perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan strategis, penetapan indikator kinerja yang lebih terukur, serta peningkatan kualitas pelaporan kinerja yang lebih akuntabel dan berbasis hasil (result oriented). Penguatan peran evaluasi internal serta komitmen pimpinan dalam mendorong budaya kinerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan nilai AKIP.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sebagai instansi Pemerintah yang berorientasikan pada Akuntabilitas Kinerja yang hasilnya dapat diperoleh melalui evaluasi AKIP berdasarkan Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan berdasarkan Permenpan-RB Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP, evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi :



Sampai dengan Laporan ini disusun Nilai AKIP Tahun 2025 belum dikeluarkan oleh Inspektorat Kota Gorontalo, karena belum adanya reviu AKIP yang akan dilaksanakan sesuai jadwal di bulan Maret 2026.

Oleh karena belum adanya hasil reviu inspektorat AKIP Tahun 2025 maka kami sajikan hasil reviu AKIP tahun 2024, Berdasarkan hasil evaluasi LKIP Perangkat Daerah yang tertuang dalam surat Inspektorat Kota Gorontalo Nomor: 06.b/LHE/P.KIN/INSP/2025 Perihal Laporan Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2024. Pencapaian nilai evaluasi LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo melebihi target yang ditetapkan (nilai 85) dengan mendapatkan **Predikat Memuaskan** , dengan Nilai 83.15. dapat dilihat dalam table berikut :

**Tabel 3.16**  
**Bobot / Skala Penilaian Kinerja**

| No | Komponen                                | Bobot      | Total Nilai  |
|----|-----------------------------------------|------------|--------------|
| 1  | Perencanaan Kinerja                     | 30         | 22.80        |
| 2  | Pengukuran Kinerja                      | 30         | 24.60        |
| 3  | Pelaporan Kinerja                       | 15         | 14.25        |
| 4  | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 21.50        |
|    | <b>Jumlah</b>                           | <b>100</b> | <b>83.15</b> |

Dari penilaian LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2024 terdapat rekomendasi yang harus dilakukan perubahan/perbaikan dan penyempurnaan sebagai berikut :

*1. Aspek Perencanaan Kinerja*

Dalam menyusun anggaran didasarkan pada kinerja yang ingin dicapai

*2. Aspek Perencanaan Kinerja*

- Pengumpulan data kinerja dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)
- Pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi
- Pengukuran kinerja dapat menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional (penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional masih berdasarkan hasil anjab)
- Pengukuran kinerja dapat mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi (refocusing organisasi baik struktural maupun fungsional masih berdasarkan hasil anjab dan ABK)

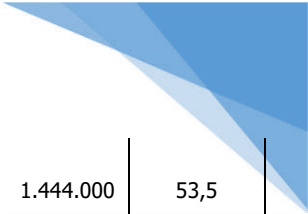
*3. Aspek Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKPP*

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi)

Untuk itu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo akan memperbaiki dalam penyusunan Renstra, Renja dan LKIP sesuai dengan ketentuan, selain terhadap pencapaian indicator yang tertuang pada perjanjian kinerja baik itu indikator program maupun kegiatan yang belum mencapai target dan akan melakukan upaya perbaikan dalam penyusunan program dan kegiatan dengan memprioritaskan program dan kegiatan untuk mendukung keberhasilan pencapaian indikator sasaran.

Selanjutnya dalam rangka pencapaian indikator kinerja Nilai AKIP, BKPP melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dijabarkan dalam 21 Sub Kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 5.691.710.206,- atau setara 95.14% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 5.982.337.250,- dengan rata-rata capaian output 100% sebagai berikut :

| PROGRAM/ KEGIATAN                                                                     | REALISASI CAPAIAN FISIK DAN KEUANGAN TAHUN 2025 |              |           |               |               |               |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------|-----------|---------------|---------------|---------------|------------------|
|                                                                                       | FISIK                                           |              |           | CAPAIAN FISIK | KEUANGAN      |               | CAPAIAN KEUANGAN |
|                                                                                       | SATUAN                                          | TARGET RENJA | REALISASI |               | TARGET        | REALISASI     |                  |
| Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah                                          | Persen                                          | 100%         |           |               | 5.982.337.250 | 5.691.710.206 | 95,1             |
| Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah                       | Persen                                          | 100%         | 100%      | 1             | 42.219.300    | 33.583.790    | 79,5             |
| Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah                                                 | Dokumen                                         | 3            | 3         | 100           | 16.445.700    | 12.773.290    | 77,7             |
| Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD                                            | Dokumen                                         | 2            | 2         | 100           | 10.599.400    | 8.635.000     | 81,5             |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Dokumen                                         | 12           | 12        | 100           | 10.039.000    | 7.644.000     | 76,1             |
| Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah                                                     | Laporan                                         | 4            | 4         | 100           | 5.135.200     | 4.531.500     | 88,2             |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah                                                | Persen                                          | 100%         | 100%      | 1             | 4.994.674.765 | 4.863.226.934 | 97,4             |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                                     | Orang                                           | 42           | 42        | 100           | 4.853.228.765 | 4.730.756.934 | 97,5             |
| Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan                           | Dokumen                                         | 12           | 12        | 100           | 137.500.000   | 129.342.000   | 94,1             |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan akhir Tahun SKPD                           | Dokumen                                         | 1            | 1         | 100           | 3.946.000     | 3.128.000     | 79,3             |
| Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah                                | Persen                                          | 100%         | 100%      | 1             | 17.961.000    | 13.756.000    | 76,6             |
| Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD                                           | Laporan                                         | 12           | 12        | 100           | 17.961.000    | 13.756.000    | 76,6             |
| Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah                                             | Persen                                          | 100%         | 100%      | 1             | 3.250.000     | 2.958.450     | 91,0             |
| Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian                                     | Dokumen                                         | 12           | 12        | 100           | 3.250.000     | 2.958.450     | 91,0             |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah                                                    | Persen                                          | 100%         | 98%       | 1             | 251.092.570   | 165.638.524   | 66,0             |



|                                                                                                   |         |      |      |     |             |             |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|------|-----|-------------|-------------|------|
| Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor                                 | Paket   | 12   | 12   | 100 | 2.699.500   | 1.444.000   | 53,5 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                                      | Paket   | 12   | 12   | 100 | 14.787.270  | 7.744.130   | 52,4 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor                                                                  | Paket   | 12   | 12   | 100 | 16.088.200  | 9.188.200   | 57,1 |
| Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan                                                             | Laporan | 12   | 12   | 100 | 9.460.300   | 6.951.100   | 73,5 |
| Fasilitas Kunjungan Tamu                                                                          | Laporan | 12   | 12   | 100 | 36.756.800  | 19.298.647  | 52,5 |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                                              | Laporan | 20   | 17   | 85  | 171.300.500 | 121.012.447 | 70,6 |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah                                                | Persen  | 100% | 100% | 1   | 567.559.615 | 540.902.526 | 95,3 |
| Penyediaan Jasa Surat Menyurat                                                                    | Laporan | 12   | 12   | 100 | 3.000.000   | 1.514.000   | 50,5 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik                                           | Laporan | 12   | 12   | 100 | 291.458.990 | 266.944.076 | 91,6 |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor                                                             | Laporan | 12   | 12   | 100 | 273.100.625 | 272.444.450 | 99,8 |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah                               | Persen  | 100% | 100% | 1   | 105.580.000 | 71.643.982  | 67,9 |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Unit    | 3    | 3    | 100 | 45.420.000  | 19.846.438  | 43,7 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya                                      | Unit    | 5    | 5    | 100 | 46.230.000  | 44.117.544  | 95,4 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya      | Unit    | 12   | 12   | 100 | 13.930.000  | 7.680.000   | 55,1 |

## 2. Perbandingan Capaian IKU Tahun Sebelumnya dan target RPJMD

### a. Indeks Profesionalitas ASN

Berikut ini dijabarkan perbandingan data capaian indikator kinerja sasaran strategis sebelumnya serta perbandingan dengan target jangka menengah yang tertuang dalam Renstra dan RPJMD adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.17**  
**Perbandingan Capaian Indeks Profesionalitas Tahun 2024 s.d 2025**

| Indikator Kinerja 1        |        |           |             |
|----------------------------|--------|-----------|-------------|
| Indeks Profesionalitas ASN |        |           |             |
| Tahun                      | Target | Realisasi | Capaian (%) |
| <b>2024</b>                | 80     | 77.65     | 97          |
| <b>2025</b>                | 77.95  | 79.27     | 101.7       |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dari tahun 2024 yang merupakan tahun akhir Renstra 2019-2024 memperoleh nilai 77.65 dengan capaian kinerja 97 % dan Tahun 2025 yang merupakan tahun pertama Renstra 2025-2029 mengalami peningkatan memperoleh nilai 79.27 dengan capaian kinerjanya 101.7%. berikut data IP ASN berdasarkan dimensi pengukuran dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.18**  
**Perbandingan Capaian Dimensi Indeks Profesionalitas Tahun 2024 s.d 2025**

| NO       | Indikator Kinerja                 | Bobot      | Realisasi    |              |
|----------|-----------------------------------|------------|--------------|--------------|
|          |                                   |            | 2024         | 2025         |
| <b>1</b> | <b>Indeks Profesionalitas ASN</b> | <b>100</b> | <b>77.65</b> | <b>79.27</b> |
|          | Dimensi Kualifikasi               | 25         | 21.31        | 21.54        |
|          | Dimensi Kompetensi                | 40         | 27.12        | 27.59        |
|          | Dimensi Kinerja                   | 30         | 24.23        | 25.14        |
|          | Dimensi Disiplin                  | 5          | 5            | 5            |

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa dari semua dimensi yang ada mengalami peningkatan, kedepannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Gorontalo akan lebih memaksimalkan program dan kegiatan untuk pencapaian target IP ASN sehingga di akhir RPJMD 2025 – 2029 indikator IP ASN akan mencapai target yang ditetapkan.

b. Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian

**Tabel 3.19**  
**Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian**  
**Tahun 2024 s.d 2025**

| Indikator Kinerja 2                              |        |           |         |
|--------------------------------------------------|--------|-----------|---------|
| Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian |        |           |         |
| Tahun                                            | Target | Realisasi | Capaian |
| 2024                                             | 90     | 91.58     | 101.76  |
| 2025                                             | 91.65  | 91.63     | 99.99   |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian indikator Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian dari tahun 2024 yang merupakan tahun akhir Renstra 2019-2024 memperoleh nilai 91.58 dengan capaian kinerja 101.76 % dan Tahun 2025 yang merupakan tahun pertama Renstra 2025-2029 mengalami peningkatan memperoleh nilai 91.63 dengan capaian kinerjanya 99.99%.

Adapun perbandingan kinerja berdasarkan unsur penilaian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.20**  
**Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian**  
**berdasarkan unsur penilaian**  
**Tahun 2024 s.d 2025**

| Tahun | Jumlah Responden | Unsur Tertinggi       | Unsur Terendah            | Nilai | Mutu | Kinerja     |
|-------|------------------|-----------------------|---------------------------|-------|------|-------------|
| 2024  | 200              | Unsur Biaya/Tarif(U4) | Unsur Persyaratan         | 91.58 | A    | Sangat Baik |
| 2025  | 200              | Unsur Biaya/Tarif(U4) | Unsur Sarana dan Prasaran | 91.63 | A    | Sangat Baik |

3 Perbandingan Capaian IKU dengan Capaian Nasional

➤ Indeks Profesional ASN

Capaian indeks Profesionalitas ASN BKN RI untuk Tahun 2025 belum di publikasikan oleh BKN pada website resmi BKN RI oleh karena ini pada laporan ini akan dibandingkan dengan IP ASN 2024, bersumber dari Laporan Kinerja Badan

Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2024 diperoleh informasi bahwa capaian Indeks Profesionalitas BKN pada Tahun 2024 adalah 85.53, capaian tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan capaian Pemerintah Kota Gorontalo pada Tahun 2024 yaitu 77.65 dan Tahun 2025 meningkat menjadi 79.27, berikut tabel perbandingannya :

| No          | Dimensi     | Capaian BKN   | Capaian Kota Gorontalo |            |
|-------------|-------------|---------------|------------------------|------------|
|             |             | RI Tahun 2024 | Tahun 2024             | Tahun 2025 |
| 1           | Kualifikasi | 22.09         | 21.31                  | 21.54      |
| 2           | Kompetensi  | 32.41         | 27.12                  | 27.59      |
| 3           | Kinerja     | 26.06         | 24.23                  | 25.14      |
| 4           | Disiplin    | 4.98          | 5                      | 5          |
| Total Nilai |             | 85.53         | 77.65                  | 79.27      |

Capaian IP ASN Kota Gorontalo untuk wilayah Regional BKN Regional XI khusus wilayah Provinsi Gorontalo menduduki peringkat ke 5, dapat dilihat listing Nilai IP ASN instansi wilayah kerja Regional XI lingkup Provinsi Gorontalo sebagai berikut :

| No | Instansi                         | Jlh          | Dimensi      |              |              |          | Nilai        |
|----|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|--------------|
|    |                                  | PNS          | Kualifikasi  | Kompetensi   | Kinerja      | Disiplin |              |
| 1  | Pemerintah Kab. Gorontalo        | 4.017        | 20.98        | 33.68        | 27.33        | 5        | 86.99        |
| 2  | Pemerintah Provinsi Gorontalo    | 4.694        | 22.06        | 29.84        | 26.5         | 5        | 83.4         |
| 3  | Pemerintah Kab. Gorontalo Utara  | 2.863        | 21.38        | 30.26        | 26.46        | 5        | 83.08        |
| 4  | Pemerintah Kab Bone Bolango      | 1.836        | 21.55        | 28.2         | 25.89        | 5        | 80.65        |
| 5  | <b>Pemerintah Kota Gorontalo</b> | <b>3.164</b> | <b>21.54</b> | <b>27.59</b> | <b>25.14</b> | <b>5</b> | <b>79.27</b> |
| 6  | Pemerintah Kota Gorontalo        | 2.640        | 20.97        | 26.74        | 24.87        | 5        | 77.58        |
| 7  | Pemerintah Kabupaten Pohuwato    | 3.009        | 21.14        | 26.05        | 23.9         | 5        | 76.09        |

#### ➤ Indeks Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian

Tidak dapat dilakukan analisis perbandingan terhadap seluruh capaian indikator kinerja indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian dengan capaian nasional maupun Pemerintah Daerah lainnya karena ketidaktersediaan data pembanding.

### 3.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan dengan cara membandingkan persentase capaian kinerja terhadap persentase capaian atau penyerapan anggaran. Penggunaan sumber daya akan dikatakan efisien apabila persentase capaian kinerja

menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan persentase realisasi keuangan atau penyerapan anggaran.

Berikut disampaikan analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya untuk tahun 2025 seperti pada tabel dibawah ini :

| Sasaran Strategis                               | KINERJA                                          |             |        |           |           | ANGGARAN      |               |           |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------|--------|-----------|-----------|---------------|---------------|-----------|
|                                                 | Indikator Kinerja                                | Satuan      | Target | Realisasi | Capaian % | Target        | Realisasi     | Capaian % |
| Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur      | Indeks Profesionalitas ASN                       | Skor/Indeks | 77,95  | 79,27     | 101,69    | 1.076.840.900 | 662.279.262   | 61,5      |
| Terwujudnya Tata Kelola Manajemen ASN           | Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian | Skor/Indeks | 91,65  | 91,63     | 99,98     | 287.276.300   | 196.190.730   | 68,3      |
| Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan | Nilai AKIP                                       | Nilai       | 83,25  | 83,15     | 99,88     | 5.982.337.250 | 5.691.710.206 | 95,1      |
| Jumlah Capaian Kinerja dan Keuangan             |                                                  |             |        |           | 100,52    | 7.346.454.450 | 6.550.180.198 | 89,2      |

### 3.4 Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sasaran

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari indikator tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka langkah operasionalnya dituangkan kedalam program dan indikator kinerja yang pencapaiannya dijabarkan sebagai berikut :

#### *Program 1 : Pengembangan Sumberdaya Manusia*

| Program 1 : Program Pengembangan Sumberdaya Manusia                         |                                                                                     |        |        |           |         |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------|---------|
| Outcome                                                                     | Indikator Kinerja                                                                   | Satuan | Target | Realisasi | Capaian |
| Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dasar, kader manajerial dan fungsional | Persentase ASN mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional | %      | 7      | 5.32      | 75.99   |

Capaian indikator kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 menunjukkan hasil sebesar 5,32% dari target yang telah ditetapkan sebesar 7%, atau tercapai 75,99% dari target kinerja. Realisasi tersebut menggambarkan bahwa upaya peningkatan kualitas dan kompetensi aparatur telah berjalan secara optimal, meskipun belum sepenuhnya memenuhi target yang direncanakan. Berbagai kegiatan pengembangan kompetensi seperti pendidikan dan pelatihan, serta fasilitasi peningkatan kualifikasi ASN telah dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan. Adapun data pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional, yang dilaksanakan oleh BKPSDM maupun yang dilaksanakan oleh lembaga lain sebagai berikut :

**Tabel 3.21**  
**Data Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional Tahun 2025**

| <b>No</b>     | <b>Jenis Diklat Yang diikuti</b>      | <b>Jumlah ASN yang mengikuti</b> | <b>Metode yang digunakan/penyelenggaraan</b> |
|---------------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|
| 1             | Pendidikan Latihan Dasar CPNS         | 11 Orang                         | Blended/ Pola Kontribusi                     |
| 2             | Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II | 1 Orang                          | Blended/ Pola Kontribusi                     |
| 3             | Orientasi PPPK                        | 151 Orang                        | Tatap Muka                                   |
| 4             | Diklat Jabatan Fungsional             | 62 Orang                         |                                              |
| <b>Jumlah</b> |                                       | <b>225 Orang</b>                 |                                              |

Jika dilihat dari data diatas, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang telah direncanakan dalam Rencana Kerja BKPSDM Kota Gorontalo untuk kegiatan pengembangan kompetensi manajerial sangat sedikit karena antara lain keterbatasan alokasi anggaran, penyesuaian jadwal pelaksanaan kegiatan, serta adanya prioritas program lain yang harus disesuaikan dengan dinamika kebijakan dan kebutuhan organisasi.

Pencapaian realisasi tersebut didukung oleh melalui pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah yang dijabarkan dalam Kegiatan *Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional* dan Sub Kegiatan *Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan* dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 183.192.536,- atau setara 82.37% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 222.414.200,- dengan rata-rata capaian output sebagai berikut :

| Program                                  | Kegiatan                                                                          | Sub Kegiatan                                                                                                                           | Capaian Output | Anggaran APBD Perubahan | Realisasi Anggaran | %     |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|-------|
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia |                                                                                   |                                                                                                                                        |                | 222.414.200             | 183.192.536        | 82.37 |
|                                          | <i>Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i> | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan | 100%           | 222.414.200             | 183.192.536        | 82.37 |

#### Program 2: Kepegawaian Daerah

| Program 2 : Program Kepegawaian Daerah                               |                                                                                                               |        |        |           |              |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------|--------------|
| Outcome                                                              | Indikator Kinerja                                                                                             | Satuan | Target | Realisasi | Capaian      |
| Terpenuhinya Kebutuhan ASN dalam Jabatan sesuai kebutuhan organisasi | Persentase Pangangkatan ASN dalam Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi | %      | 95     | 72        | 76           |
| Meningkatnya ketepatan waktu layanan administrasi kepegawaian        | Persentase layanan administrasi kepegawaian tepat waktu                                                       | %      | 95     | 81.98     | 86.30        |
| Meningkatnya Kualifikasi pendidikan ASN                              | Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kualifikasi pendidikan                                             | %      | 95     | 89.71     | 94.44        |
| Meningkatnya kualitas Kinerja ASN                                    | Persentase ASN yang berkinerja baik berdasarkan penilaian kinerja                                             | %      | 100    | 100       | 100          |
| <b>Rata – rata capaian</b>                                           |                                                                                                               |        |        |           | <b>89.18</b> |

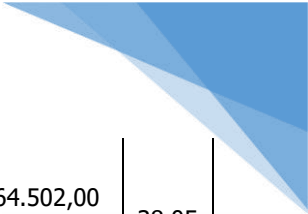
Berdasarkan tabel diatas, program kepegawaian daerah memiliki rata – rata capaian 89.18 yang berarti belum mencapai target yang di harapkan. Hal ini disebabkan pada salah satu indikator yakni persentase pengangkatan ASN dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi bahwa indikator tersebut dicapai dengan dua kegiatan yakni Pengisian Jabatan Struktural dan fungsional yang kosong dan Rekrutmen CASN.

Pada tahun 2025 Pemerintah Kota Gorontalo belum sepenuhnya melaksanakan pengisian jabatan struktural dan fungsional dikarenakan adanya **penyesuaian mutasi melalui aplikasi eMutasi BKN dan**

dan Rekrutmen CPNS tidak dilaksanakan karena masih difokuskan pada penyelesaian Tenaga Honorer.

Pencapaian indkator kinerja program didukung melalui pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah yang dijabarkan dalam 11 (sebelas) sub Kegiatan dengan total anggaran Rp. 1.349.421.200,- dengan realisasi sebesar Rp. 852.633.986 atau 63.19%, dengan rincian pagu pada tabel dibawah ini :

| Program                    | Indikator kinerja Program /Kegiatan                    | Sub kegiatan                                      | anggaran APBD Perubahan | Realisasi Anggaran | %     |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------|
| Program Kepegawaian Daerah | Total Belanja rogram Kepegawaian Daerah                |                                                   | 1.349.421.200,00        | 852.633.986,00     | 63,19 |
|                            | Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK  | 83.727.600,00           | 67.548.542,00      | 80,68 |
|                            |                                                        | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1.866.400,00            | 1.387.125,00       | 74,32 |
|                            |                                                        | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                    | 12.273.800,00           | 1.302.771,00       | 10,61 |
|                            |                                                        | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian          | 89.037.500,00           | 88.937.500,00      | 99,89 |
|                            |                                                        | Pengelolaan Data Kepegawaian                      | 44.597.300,00           | 8.574.125,00       | 19,23 |
|                            | Mutasi dan Promosi ASN                                 | Pengelolaan Mutasi ASN                            | 768.268.400,00          | 401.227.100,00     | 52,22 |
|                            |                                                        | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                  | 9.907.100,00            | 7.228.430,00       | 72,96 |
|                            |                                                        | Pengelolaan Promosi ASN                           | 31.170.600,00           | 15.376.231,00      | 49,33 |



|  |                                |                                                     |                |                |       |
|--|--------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|----------------|-------|
|  | Pengembangan Kompetensi ASN    | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN                   | 50.891.100,00  | 19.364.502,00  | 38,05 |
|  | Penilaian dan Evaluasi Kinerja | Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur | 216.498.100,00 | 207.000.000,00 | 95,61 |
|  |                                | Pengelolaan penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN   | 41.183.300,00  | 34.687.660,00  | 84,23 |

### 3.2 Akuntabilitas Kinerja Keuangan

Selama tahun 2025 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Gorontalo DPA Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp. 7.554.172.650 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 6.727.536.728 atau dengan serapan dana APBD mencapai 89,06% dengan demikian dapat diketahui anggaran yang tidak terserap adalah Rp. 826.635.922.

Rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 dapat dilihat lebih rinci anggaran yang dilaksanakan berdasarkan urusan dan bidang adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.22****Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Gorontalo**

| Program                                    | Indikator kinerja Program /Kegiatan                                    | Sub kegiatan                                          | anggaran APBD Perubahan | Realisasi Anggaran   | %            |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|--------------|
| Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | <b>Total Belanja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>        |                                                       | <b>5.982.337.250</b>    | <b>5.691.710.206</b> | <b>95,14</b> |
|                                            | <b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b> |                                                       | <b>42.219.300</b>       | <b>33.583.790</b>    | <b>79,55</b> |
|                                            |                                                                        | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah       | 16.445.700              | 12.773.290           | 77,67        |
|                                            |                                                                        | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD            | 10.599.400              | 8.635.000            | 81,47        |
|                                            |                                                                        | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan | 10.039.000              | 7.644.000            | 76,14        |



|                                                               |                                                                  |                      |                      |              |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------|
|                                                               | Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD                                  |                      |                      |              |
|                                                               | Evaluasi Kinerja Daerah                                          | 5.135.200            | 4.531.500            | 88,24        |
| <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>                 |                                                                  | <b>4.994.674.765</b> | <b>4.863.226.934</b> | <b>97,37</b> |
|                                                               | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                | 4.853.228.765        | 4.730.756.934        | 97,48        |
|                                                               | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | 137.500.000          | 129.342.000          | 94,07        |
|                                                               | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD      | 3.946.000            | 3.128.000            | 79,27        |
| <b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b> |                                                                  | <b>17.961.000</b>    | <b>13.756.000</b>    | <b>77</b>    |
|                                                               | Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD                      | 17.961.000           | 13.756.000           | 76,59        |



|                                                         |                                                                           |                    |                    |              |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| <b>Administrasi<br/>Kepegawian Perangkat<br/>Daerah</b> |                                                                           | <b>3.250.000</b>   | <b>2.958.450</b>   | <b>91</b>    |
|                                                         | Pendataan dan<br>Pengolahan Administrasi<br>Kepegawaian                   | 3.250.000          | 2.958.450          | 91,03        |
| <b>Administrasi Umum<br/>Perangkat Daerah</b>           |                                                                           | <b>251.092.570</b> | <b>165.638.524</b> | <b>65,97</b> |
|                                                         | Penyediaan Komponen<br>Instalasi<br>Listrik/Penerangan<br>Bangunan Kantor | 2.699.500          | 1.444.000          | 53,49        |
|                                                         | Penyediaan Peralatan<br>dan Perlengkapan Kantor                           | 14.787.270         | 7.744.130          | 52,37        |
|                                                         | Penyediaan Bahan<br>Logistik Kantor                                       | 16.088.200         | 9.188.200          | 57,11        |
|                                                         | Penyediaan Barang<br>Cetakan dan<br>penggandaan                           | 9.460.300          | 6.951.100          | 73,48        |
|                                                         | Fasilitasi Kunjungan<br>Tamu                                              | 36.756.800         | 19.298.647         | 52,50        |



|                                                                              |                                                                                 |                    |                    |              |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                                                                              | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi OPD                             | 171.300.500        | 121.012.447        | 70,64        |
| <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                  |                                                                                 | <b>567.559.615</b> | <b>540.902.526</b> | <b>95,30</b> |
|                                                                              | Penyediaan Jasa Surat Menyurat                                                  | 3.000.000          | 1.514.000          | 50,47        |
|                                                                              | Penyediaan Jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik                           | 291.458.990        | 266.944.076        | 91,59        |
|                                                                              | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor                                           | 273.100.625        | 272.444.450        | 99,76        |
| <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b> |                                                                                 | <b>105.580.000</b> | <b>71.643.982</b>  | <b>67,86</b> |
|                                                                              | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan | 45.420.000         | 19.846.438         | 43,70        |



|                            |                                                               |                                                                                    |                      |                    |              |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------|
|                            |                                                               | Dinas Operasional atau Lapangan                                                    |                      |                    |              |
|                            |                                                               | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya                       | 46.230.000           | 44.117.544         | 95,43        |
|                            |                                                               | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | 13.930.000           | 7.680.000          | 55,13        |
| Program Kepegawaian Daerah | <b>Total Belanja program Kepegawaian Daerah</b>               |                                                                                    | <b>1.349.421.200</b> | <b>852.633.986</b> | <b>257</b>   |
|                            | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN</b> |                                                                                    | <b>231.502.600</b>   | <b>167.750.063</b> | <b>72,46</b> |
|                            |                                                               | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK                                   | 83.727.600           | 67.548.542         | 80,68        |



|                                    |                                                   |                    |                    |              |
|------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                                    | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1.866.400          | 1.387.125          | 74,32        |
|                                    | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                    | 12.273.800         | 1.302.771          | 10,61        |
|                                    | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian          | 89.037.500         | 88.937.500         | 99,89        |
|                                    | Pengelolaan Data Kepegawaian                      | 44.597.300         | 8.574.125          | 19,23        |
| <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>      |                                                   | <b>809.346.100</b> | <b>423.831.761</b> | <b>52,37</b> |
|                                    | Pengelolaan Mutasi ASN                            | 768.268.400        | 401.227.100        | 52,22        |
|                                    | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                  | 9.907.100          | 7.228.430          | 72,96        |
|                                    | Pengelolaan Promosi ASN                           | 31.170.600         | 15.376.231         | 49,33        |
| <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b> |                                                   | <b>50.891.100</b>  | <b>19.364.502</b>  | <b>38</b>    |
|                                    | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN                 | 50.891.100         | 19.364.502         | 38,05        |

|                                         |                                                                                    |                                                                                                            |                    |                    |              |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                                         | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja</b>                                              |                                                                                                            | <b>257.681.400</b> | <b>241.687.660</b> | <b>93,79</b> |
|                                         |                                                                                    | Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur                                                        | 216.498.100        | 207.000.000        | 95,61        |
|                                         |                                                                                    | Pengelolaan penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN                                                          | 41.183.300         | 34.687.660         | 84,23        |
| Program Pengembangan Sumberdaya Manusia | <b>Total Belanja Program Pengembangan Sumberdaya Manusia</b>                       |                                                                                                            | <b>222.414.200</b> | <b>183.192.536</b> | <b>82</b>    |
|                                         | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b> |                                                                                                            | <b>222.414.200</b> | <b>183.192.536</b> | <b>82</b>    |
|                                         |                                                                                    | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, | 222.414.200        | 183.192.536        | 82,37        |



|                          |  |                                |                         |                         |              |
|--------------------------|--|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
|                          |  | Kepemimpinan dan<br>Prajabatan |                         |                         |              |
| <b>TOTAL PAGU BKPSDM</b> |  |                                | <b>7.554.172.650,00</b> | <b>6.727.536.728,00</b> | <b>89,06</b> |

## **1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota**

### **1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

#### **a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah**

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 16.445.700 dan yang terealisasi sebesar Rp. 12.773.290 atau 77,67%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Perencanaan BKPP (Renja Tahun 2026, Renja Perubahan 2025, Renstra Tahun 2025 – 2029).

#### **b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD**

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 10.599.400 dan yang terealisasi sebesar Rp. 8.635.000 atau 81,47%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Penganggaran BKPP (RKA Tahun 2025, RKA dan DPA Perubahan 2025).

#### **c) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD**

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 10.039.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 7.644.000 atau 76,14%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya dokumen Laporan Evaluasi Renja dari Triwulan I s/d Triwulan IV dan Laporan realisasi Kinerja Fisik dan Keuangan pada Aplikasi Emonep

#### **d) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 5.135.200 dan yang terealisasi sebesar Rp. 4.531.500 atau 88,24%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya dokumen Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.

### **2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**

#### **a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN**

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 4.994.674.765 dan yang terealisasi sebesar Rp. 4.863.226.934 atau 97,37%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terealisasinya pembayaran gaji dan tunjangan PNS dan PPPK serta Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

- 
- b) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 137.500.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 129.342.000 atau 94,07%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Penatausahaan Keuangan dan Laporan Keuangan.
- c) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 3.946.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 3.128.000 atau 79,27%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Penatausahaan Keuangan dan Laporan Keuangan.
3. Kegiatan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
- a) Penatausahaan Barang Milik Daerah  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 17.961.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 13.756.000 atau 76,59%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya dokumen inventaris barang
4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- a) Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 3.250.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 2.958.450 atau 91,03%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya dokumen kepegawaian
5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
- a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 2.699.500,- terealisasi sebesar Rp. 1.444.000,- atau 53,49%.  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan tersedianya komponen instalasi listrik selama satu tahun.
- b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp 14.787.270,- terealisasi sebesar Rp. 7.744.130,- atau 52,37%.  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor selama satu tahun.
- c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 16.088.200,- terealisasi sebesar Rp. 9.188.200,- atau 57,11%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan tersedianya bahan logistik kantor selama satu tahun

d) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 9.460.000,- terealisasi sebesar Rp. 6.951.100,- atau 73,48%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan tersedianya barang cetakan dan penggandaan selama satu tahun

e) Fasilitas Kunjungan Tamu

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 36.756.800,- terealisasi sebesar Rp. 19.298.647,- atau 52,50%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 %, hal ini dibuktikan tersedia fasilitas kunjungan tamu selama satu tahun.

f) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 171.300.500,- terealisasi sebesar Rp. 121.012.447,- atau 70,64%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan keikutsertaan di dalam setiap kegiatan rapat – rapat koordinasi luar daerah untuk meningkatkan pengetahuan dalam pelaksanaan tupoksi.

6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 3.000.000,- terealisasi sebesar Rp. 1.514.000 atau 50,47%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersedianya surat kabar dan benda pos selama satu tahun anggaran.

b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 291.458.990,- terealisasi sebesar Rp. 266.944.076,- atau 91,59%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan terealisasinya pembayaran internet, tagihan listrik dan air selama 1 tahun.

c) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 273.100.625 dan yang terealisasi sebesar Rp. 272.444.455 atau 99,76%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 91,66% hal ini dibuktikan tersedianya tenaga administrasi, tenaga operator, tenaga kebersihan, Supir dan asisten pribadi selama 12 bulan.

7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

- 
- a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 45.420.000,- terealisasi sebesar Rp. 19.846.438,- atau 43,70%.  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 %, hal ini dibuktikan terpeliharanya kendaraan dinas/operasional selama 12 bulan.
  - b) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 46.230.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 44.117.544 atau 95,43 %  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan dengan terpeliharanya Gedung Kantor selama 1 tahun.
  - c) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 13.930.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 7.680.000 atau 55,13 %  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan dengan terpeliharanya peralatan komputer dan printer selama 12 bulan.

## **2. Program Kepegawaian Daerah**

- 1. Kegiatan Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  - a) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK.  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 83.727.600,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 67.548.542 atau 80,68%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan dengan terlaksananya seleksi PPPK untuk guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis.
  - b) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 1.866.400 dan yang terealisasi sebesar Rp. 1.387.125 atau 74,32%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan tersedianya dokumen SK Pensiun ASN yang sudah memasuki batas usia pensiun.
  - c) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN  
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 12.273.800 dan yang terealisasi sebesar Rp. 1.302.771,- atau 10,61%  
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan terfasilitasinya kegiatan KORPRI selama satu tahun.
  - d) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 89.037.500,- dan yang terealisasi sebesar Rp 88.937.500,- atau 99,89%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terlaksananya pemanfaatan dan pengembangan layanan aplikasi SIMPEG

e) Pengelolaan Data Kepegawaian

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 44.597.300,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 8.574.125 atau 19,23%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan adanya data PNS yang up to date selama satu tahun anggaran.

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

a) Pengelolaan Mutasi ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 768.268.400,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 401.227.100,- atau 52,22%

Capaian kinerja kegiatan ini 50% yakni kegiatan uji kompetensi pada Pejabat Eselon II dan yang tidak terealisasi dikarenakan belum adanya rekomendasi dan persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sehingga kegiatan Seleksi Terbuka untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi tidak dapat dilaksanakan.

b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 9.907.100 dan yang terealisasi sebesar Rp. 7.228.430 atau 72,96%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terfasilitasinya usulan kenaikan pangkat ASN selama satu tahun anggaran.

c) Pengelolaan Promosi ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 31.170.600 dan yang terealisasi sebesar Rp. 15.376.231 atau 49,33%

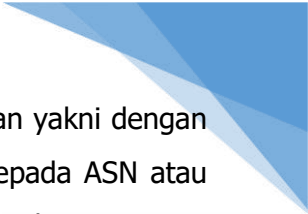
Kegiatan ini tidak terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan disebabkan tidak adanya ijin dari PPK untuk melaksanakan pelantikan / pengambilan sumpah jabatan struktural dan juga kegiatan rapat Tim Penilai kinerja yang hanya dilaksanakan sebanyak 5 kali.

3. Pengembangan kompetensi ASN

a) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 50.891.100 dan yang terealisasi sebesar Rp. 19.364.502 atau 38,05%

Kinerja untuk kegiatan ini tidak mencapai target yang telah ditetapkan Karena ujian dinas yang sedianya dilaksanakan pada triwulan II karena adanya perubahan regulasi terkait system pelaksanaan ujian dinas sehingga tidak dapat dilaksanakan akan tetapi



kegiatan evaluasi pengembangan kompetensi ASN tetap dilaksanakan yakni dengan mengeluarkan rekomendasi kegiatan pengembangan kompetensi kepada ASN atau OPD yang akan melaksanakan dan mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

a) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 216.498.100,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 207.000.000 atau 95.61%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terlaksananya kegiatan rekonsiliasi data TPP dan pembayaran jasa tenaga ahli IT .

b) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 41.183.300,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 34.687.660,- atau 84,23%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terselesainya pelanggaran disiplin ASN dan mediasi cerai

**3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

a) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 222.414.200,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 183.192.536 atau 82,37%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terlaksananya Fasilitas kegiatan Latsar 11 orang CPNS, Kegiatan PKA yang diikuti oleh 1 Orang ASN dan Orientasi 151 Orang PPPK.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan SDM dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada Pemerintah, dan juga merupakan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendukung terwujudnya *good governance*. LKIP ini berfungsi sebagai media pertanggung jawaban kepada publik tentang keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) pada dasarnya merupakan laporan kepada pihak publik / eksternal walaupun manfaatnya lebih banyak kepada pihak internal. Oleh karena itu penyajian informasi dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah harus dipertimbangkan untuk dapat dipergunakan oleh pihak luar. Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo Tahun 2025 yang dapat kami sajikan, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja BKPP kepada pihak-pihak terkait dan semoga dapat berguna serta bermanfaat untuk pengembangan kedepan.

Gorontalo, Januari 2026

**Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Gorontalo**



**Mohammad Mulky Datau, S.STP, M.Si**

Pembina Utama Muda/IVc

NIP. 19830521 200112 1 004