



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2020



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOTA GORONTALO
TAHUN 2021**



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan dokumen yang memuat pertanggungjawaban lembaga dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 (satu) tahun. Sesuai Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu di susun evaluasi kinerja masing-masing instansi Pemerintah dalam pencapaian kegiatan pada setiap tahunnya, atau yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 mneyajikan berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instanis Pemerintah (LKIP) Tahun 2020 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memuat laporan capaian kinerja (performance results) selama Tahun 2020 dibandingkan dengan Rencana Kinerja (performance plan) Tahun 2020 yang sepenuhnya mengacu pada Rencana strategis sehingga LKIP Tahun 2020 ini berisi informasi capaian kinerja yang relevan dari periode-periode sebelumnya. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mempunyai dua fungsi utama sekaligus, yakni :

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja .
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja merupakan sumber informasi bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sendiri untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Adanya dua fungsi utama ini memperjelas bahwa informasi yang tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2020 harus dapat memenuhi

kebutuhan pengguna eksternal maupun internal sehingga secara garis besar Laporan ini berisikan informasi tentang Rencana Kinerja dan Capaian Kinerja untuk Tahun 2020. Rencana Kinerja (*Performance plan*) Tahun 2020 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2020 merupakan sasaran kinerja yang telah dicapai dalam kurun waktu 12 Bulan di Tahun 2020 yang sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategik Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Sementara itu, capaian kinerja (*Performance Results*) merupakan hasil realisasi seluruh kegiatan selama Tahun 2020 yang memang diarahkan bagi pemenuhan target yang ditetapkan bagi Rencana Kinerja Tahun 2020. Berikut realisasi capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sesuai Target Kinerja setelah Reviu Tahun 2020, sebagaimana di bawah ini :

Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkat Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan struktural	0%	0%	0%
				Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	2,30%	5%	217%
			Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Layanan Administrasi kepegawaian tepat waktu	95%	97%	102%
				Hasil Survei IKM	80%	81.35%	101.6%
Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai AKIP	78.25%	79.88%	102%			

Dalam melaksanakan tugasnya, pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai ditunjang oleh 3 (Tiga) Sasaran, 6 (enam) Indikator, 6 (enam) Program dan 25 (dua puluh lima) Kegiatan. dari hasil pengukuran terhadap sebanyak 3 (tiga) sasaran, secara umum telah mencapai nilai dalam kisaran 100% yang termasuk dalam interpretasi tercapai yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Gorontalo melalui DPA Badan Kepewagaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 2.968.152.484,17 sedangkan realisasi anggaran BKPP mencapai Rp. 2.869.347.556.

Beberapa kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam upaya mewujudkan keberhasilan capaian kinerja dibidang kepegawaian pada tahun 2020 antara lain :

1. Penempatan PNS belum sesuai kompetensi
2. Belum tersusunnya pola karir sesuai standar kompetensi
3. Belum optimalnya penerapan disiplin PNS
4. Belum optimalnya penerapan penilaian kinerja

Guna menjawab tantangan tersebut diatas, maka dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo pada tahun-tahun mendatang dengan mengacu pada sasaran strategis yang ingin dicapai antara lain :

1. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian
3. Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

Berdasarkan hasil pengukuran evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja secara umum, apa yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo pada Tahun 2020 dapat dikategorikan “sangat Baik” dengan Persentase rata-rata capaian kinerja sasaran melebihi dari target sasaran yang telah ditetapkan dengan capaian 104.5% dengan capaian realiasi keuangan 97%

Gorontalo, Januari 2021
**Kepala Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Gorontalo**

Drs. Hi. Ben Idrus, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19641215 199003 1 009



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPP Tahun 2020 dapat tersusun. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun sebagai salah satu instrument dalam upaya untuk mewujudkan percepatan reformasi birokrasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dan sebagai media pertanggungjawaban serta sarana informasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat pada umumnya dan aparatur pada khususnya.

Besar harapan kami bahwa penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Gorontalo ini dapat menjadi salah satu pemacu dalam memperbaiki kinerja ke depan secara lebih produktif, efektif dan efisien baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, maupun koordinasi pelaksanaannya.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini masih belum sempurna. Dengan demikian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sangat mengharapkan adanya kritik dan saran konstruktif guna perbaikan laporan di tahun mendatang.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik sebagai informasi maupun evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Gorontalo, Januari 2021
**Kepala Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Gorontalo**

Drs. Hi. Ben Idrus, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19641215 199003 1 009



DAFTAR ISI

Ikhtisar Eksekutif.....	i
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
Bab I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Gambaran Umum OPD.....	1
1.2 Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi	2
1.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi.....	2
1.2.2 Struktur Organisasi.....	3
1.3 Sumber Daya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	10
1.3.1 Sumber Daya Aparatur.....	10
1.3.2 Sarana dan Prasarana	11
1.4 Permasalahan Utama dan Isu Strategis	12
1.4.1 Permasalahan Utama	12
1.4.2 Isu – Isu Strategis.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
Bab II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	17
2.1 Rencana Strategi.....	17
2.2 Indikator Kinerja Utama.....	19
2.3 Perjanjian Kinerja	21
Bab III AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	24
3.2 Capaian Kinerja Organisasi	25
3.3 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Pencapaian Kinerja Tahun 2020	28
3.4 Akuntabilitas Keuangan	54
Bab IV PENUTUP	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum OPD

Terselenggaranya *good governance* merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, untuk mewujudkan pencapaian tujuan serta cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategik, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penerapan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada wajib untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sebagai instansi pemerintah diwajibkan melaksanakan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, dipandang perlu adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuannya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tersebut.

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam pengembangan dan peningkatan kualitas

aparatur menjadi tantangan bagi penyelenggaraan pemerintahan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sebagai Lembaga teknis bidang kepegawaian harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian, yang dimulai dengan pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai / aparatur secara optimal dalam upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang professional. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya terutama dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pegawai / aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo baik pelayanan berupa Peningkatan kesejahteraan maupun peningkatan kompetensi sumber daya aparaturnya sehingga secara tidak langsung akan menumbuhkan rasa percaya masyarakat terhadap Pemerintah Kota Gorontalo.

Kedudukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo selanjutnya disingkat sebagai BKPP Kota Gorontalo merupakan Unsur Penunjang dalam urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

1.2 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

1.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo mempunyai tugas menyelenggarakan Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

Tugas Pokok dan Fungsi Melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Kota Gorontalo.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya;

- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.2.2 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dengan susunan organisasi terdiri atas :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Program
 - 2. Sub Bagian Adm. Umum, Kepegawaian dan Keuangan
- c. Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat
 - 1. Sub Bidang Pengembangan
 - 2. Sub Bidang Pengendalian ASN
 - 3. Sub Bidang Diklat Penjenjangan dan Teknis Fungsional
- d. Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN
 - 1. Sub Bidang Mutasi
 - 2. Sub Bidang Pensiun dan Status ASN
 - 3. Sub Bidang Pengelola data, Informasi Administrasi ASN
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Dengan Penjabaran tugas dan fungsi adalah sebagai berikut :

(1) Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas :

- melaksanakan sebagian tugas Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan sumber daya aparatur .

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi :

- a. merumuskan dan menetapkan program kerja berdasarkan peraturan pemerintah perundang- undangan daerah dibidang

kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai norma standar yang ditetapkan oleh pemerintah;

- b. menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai norma , standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai dasar pelaksanaan tugas
- c. menyelenggarakan pengadaan pegawai negeri sipil daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundangundangan;
- d. menetapkan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian dari jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan untuk tertibnya administrasi kepegawaian;
- e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan penjurangan dan kurikulum pendidikan pelatihan teknis dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundangundangan untuk pengembangan aparatur ;
- f. menetapkan informasi kepegawaian daerah sesuai sistem sebagai bahan laporan kepada badan kepegawaian negara;
- g. mendistribusikan pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan kepada bawahan sesuai bidang untuk tertibnya pelaksanaan tugas;
- h. mengawasi pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan secara menyeluruh untuk efektifitas dan efisiensi kegiatan unit;
- i. mengevaluasi pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan di daerah melalui rapat evaluasi untuk mengetahui perkembangan hasil pelaksanaan tugas
- j. mengkonsultasikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan unit terkait melalui rapat koordinasi untuk penyatuan pendapat;
- k, melaporkan hasil pelaksanaan tugas unit secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

(2) Sekretaris

Sekretaris Badan 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. menghiimpun 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, kepegeiwaian, umum dan kearsipan berdasarkan job masing-masing untu k kelancaran pelaksanaan tugas;
- e. melakirkan pembinaan pegawai secara berkala untuk peningkatan kinerjgi 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.

(3) Kepala Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat

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

Dalam melaksanakan tugas Kepala 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 diklat secara terus menerus untuk tertibnya pelayanan administrasi kepegawaian;
 - f. mengevaluasi pelaksanaan tugas penyelenggaraan administrasi dibidang pengembangan, pengendalian ASN dan diklat secara berkala agar diketahui perkembangan pelaksanaan tugas;
 - g. mengkonsultasikan tugas kepada atasan melalui pertemuan untuk mendsipatkan 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.
- (4) Kepala Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN
 Kepala Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN mempunyai tugas pengelolaan administrasi dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertibnya administrasi kepegawaian.
 Dalam melaksanakan tugas Kepala 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 dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN sesuai standar operasional pelayanan untuk tertibnya pelaksanaan tugas;
- d. memproses administrasi dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk kelancaran pengelolaan administrasi kepegawain;
- e. melakukan pengawasan penyelenggaraan administrasi dibidang mutasi, pensiun, status, dan informasi administrasi ASN secara terus menerus untuk tertibnya pelayanan administrasi kepegawaian;
- f. mengevaluasi pelaksanaan tugas penyelenggaraan administrasi dibidang 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.

(5) Kelompok Jabatan Fungsional

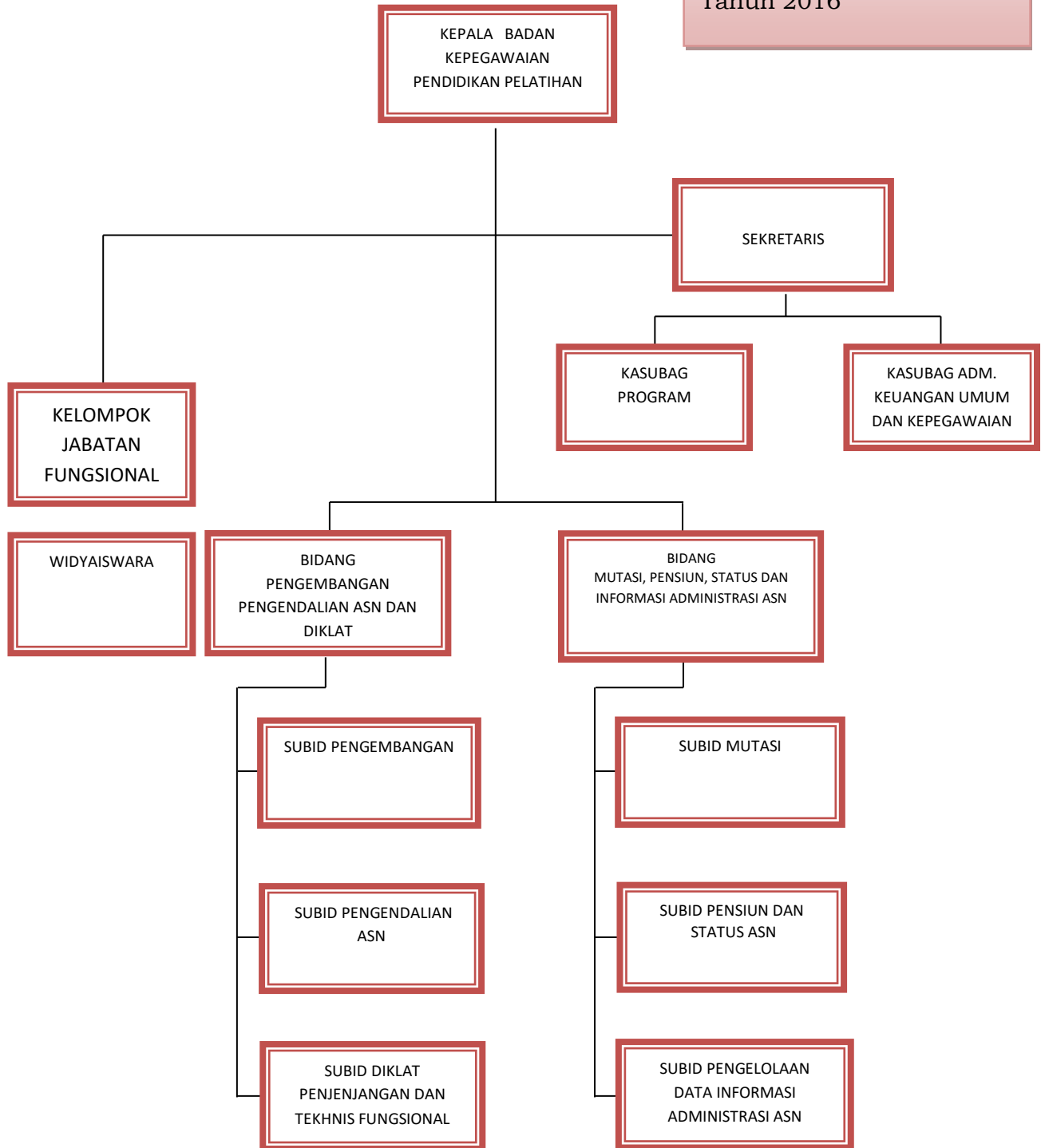
Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 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

Struktur Organisasi

Lampiran Peraturan
Walikota Nomor 50
Tahun 2016



1.3 Sumber daya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

1.3.1 Sumber Daya Aparatur

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sangat ditentukan oleh kualitas dan juga kuantitas dari sumber daya aparturnya tahun 2020 BKPP Kota Gorontalo didukung oleh 63 Orang pegawai dengan profil demografi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai BKPP Kota Gorontalo

SDM	JLH	PENDIDIKAN					
		S3	S2	S1	D-IV	D-III	SMA
Pejabat Struktural	12		2	10	1	-	-
Pelaksana PNS	26		1	12	1	3	9
Jabatan Fungsional	2	1	1	-	-	-	-
TPKD	23		-	15	-	8	
Jumlah	63		5	38	2	11	9

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

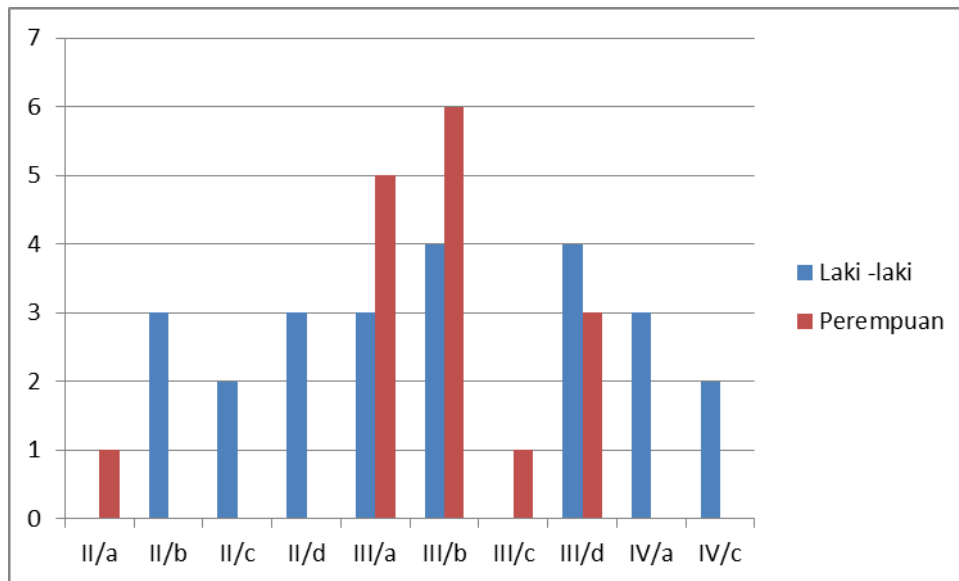
No	Eselon	Jumlah
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	3 Orang
3	Eselon IV	8 Orang

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	5 Orang
2	Golongan III	26 Orang
3	Golongan II	9 Orang

Grafik 1.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin, Pangkat dan Golongan



Berdasarkan tabel dan grafik diatas, dapat dilihat bahwa Pegawai yang ada di Lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di dominasi oleh Golongan III sejumlah 26 Orang atau 65% dari jumlah total PNS dan jika dilihat berdasarkan pendidikan lebih banyak berpendidikan Strata 1 (satu) sejumlah 38 orang atau 60,31% dari total jumlah PNS dan TPKD , ini dapat diartikan bahwa sumber daya manusia yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sangat memadai dalam pencapaian kinerja perangkat daerah.

1.3.2 Sarana dan Prasarana

Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo merupakan ex Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang dibangun pada tahun 1964. Sehingga kondisi gedung tidak lagi memadai dalam hal daya tampung kantor terhadap jumlah pegawai. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki kurang memadai untuk mendukung pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Nilai aset yang dikelola sebesar Rp. 2.022.404.504,- per 31 Desember 2020 terdiri atas aset tetap Rp. 1.691.769.504,- dan aset lainnya Rp. 330.635.000,- dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.4
Jumlah dan Kondisi Riil Sarana dan Prasarana

NO	NAMA BARANG	NILAI	KETERANGAN
	ASET TETAP	1.691.769.504	
	Tanah	-	
	Peralatan dan Mesin	1.580.506.500	
	Alat-alat Angkutan	309.500.000	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	1.227.676.500	
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	43.330.000	
	Gedung dan Bangunan	12.780.000	
	Bangunan Gedung	12.780.000	
	Jalan, Irigasi dan Jaringan	93.951.500	
	Jaringan	93.951.500	
	Aset tetap lainnya	4.531.504	
	Buku dan Perpustakaan	4.531.504	
	ASET LAINNYA	330.635.000	
	Aset Lainnya	330.635.000	
	Aset kondisi rusak berat/hilang/lainnya	18.485.000	
	Aset tidak berwujud	312.150.000	

1.4 Permasalahan Utama dan Isu Strategis

1.4.1 Permasalahan Utama

Permasalahan kepegawaian merupakan permasalahan yang sangat terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sebagai berikut :

a. *Penempatan PNS belum sesuai kompetensi.*

Selama ini Pemerintah Kota Gorontalo belum memiliki dokumen Standar Kompetensi Jabatan yang menjadi acuan dalam penempatan PNS. Pengangkatan dalam jabatan struktural belum didasarkan pada unsur-unsur kompetensi berupa kompetensi manajemen, kompetensi teknis dan kompetensi sosial sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Jumlah PNS yang menduduki Jabatan dan telah mengikuti kompetensi manajemen berupa diklat kepemimpinan sampai dengan Tahun 2018 yakni untuk Diklat Kepemimpinan Tk. I dan II sejumlah 21 Orang

pejabat eselon II dari 50 jabatan pimpinan tinggi pratama, Diklat Kepemimpinan Tk. III sejumlah 60 Orang pejabat eselon III dari 72 jabatan administrator yang ada dan Diklat Kepemimpinan Tk. IV bagi 187 orang pejabat eselon IV dari 600 untuk jabatan pengawas, total pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sebanyak 268 orang atau 33 % dari 807 jabatan struktural dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo

b. *Belum tersusunnya Pola Karir sesuai standar kompetensi*

Pola karir adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Tujuan pola dasar karir ini adalah untuk memberikan pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk menyusun pola karir PNS di lingkungan instansi masing-masing, Namun sampai dengan saat ini Pemerintah Kota Gorontalo belum memiliki peta karir dan jalur karir, yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kebutuhan pegawai, jabatan dan kompetensi yang dimiliki.

c. *Belum optimalnya penerapan disiplin PNS.*

Salah satu ukuran dalam disiplin yang dipakai saat ini adalah tingkat kehadiran pegawai, frekuensi ketidakhadiran (absen) yang tinggi menunjukkan kecenderungan Pegawai untuk tidak melaksanakan tugas, yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan karena semakin banyak pegawai yang tidak hadir, maka proses pekerjaan dalam organisasi akan terganggu. Gangguan terhadap produktivitas terjadi jika pegawai lain harus menggantikan pekerjaannya dan meninggalkan pekerjaannya sendiri. Tahun 2018 tingkat disiplin ASN 90%

Pembinaan disiplin PNS masih dilaksanakan secara manual yakni melalui monitoring kehadiran PNS dengan cara mengevaluasi dokumen daftar hadir PNS. Selain itu pembinaan disiplin PNS secara berjenjang belum maksimal, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman aparatur kepegawaian di PD terhadap pemberian sanksi secara berjenjang.

d. *Belum optimalnya layanan administrasi kepegawaian*

Pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat, tepat dan aktual masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, sebagaimana undang – undang no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara telah mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen Kepegawaian yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi, dalam hal ini Sistem Informasi Kepegawaian

e. *Belum optimalnya penerapan penilaian kinerja*

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS, sesuai amanat undang –undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Penilaian kinerja aparatur masih menggunakan cara manual dan belum berpengaruh sepenuhnya terhadap pemberian reward, hal ini perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam hal ini sistem informasi penilaian kinerja Aparatur

1.4.2 *Isu-isu Strategis*

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penentuan isu-isu strategis dilakukan dengan menganalisis faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan di dalam organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sedangkan faktor eksternal berupa peluang dan ancaman dari luar organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap keberlangsungan organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, isu-isu strategis tidak terlepas dari permasalahan BKPP itu sendiri. Adapun isu-isu strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2019-2024 sebagai berikut :

1. *Profesionalisme aparatur sebagai pelayan publik*

Tuntutan masyarakat akan profesionalisme aparatur semakin besar, sehingga kinerja pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan aparatur pemerintah menjadi sangat sensitif. Banyak variabel tentang bagaimana aparatur yang profesional dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tunjangan daerah yang diberikan

Pemerintah selayaknya berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Beberapa pegawai memiliki kapasitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, disisi lain masih banyak pegawai yang mau bekerja kalau diperintah atasan. Agar diperoleh SDM yang bermutu, pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki antara lain kesesuaian jabatan dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku, sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat waktu

2. *Belum optimalnya Disiplin Aparatur*

Hal ini ditandai dengan kurangnya disiplin aparatur baik itu disiplin waktu maupun disiplin kerja, kurangnya pemahaman terhadap tupoksi, kompetensi kerja serta kemampuan berinovasi yang masih rendah, penempatan aparatur belum berdasarkan kompetensi.

3. *Pemetaan dan Potensi Pegawai*

Dengan adanya Undang-undang ASN maka kompetensi aparatur menjadi kunci sukses penyelenggaraan pemerintahan. Kompetensi adalah segenap pengetahuan, keterampilan dan sikap secara terpadu dimiliki oleh individu pegawai agar senantiasa siap dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi setiap individu harus terus didorong untuk terus meningkat yaitu pencapaiannya melalui pendidikan formal, kursus dan diklat serta perubahan mindset (Pola pikir) ke arah yang lebih positif. Untuk menyiapkan SDM aparatur yang kompeten dan dapat diandalkan maka diperlukan suatu pemetaan kompetensi terhadap seluruh aparatur pemerintah Kota Gorontalo agar lebih mudah dalam pengelolaan pengembangannya dimasa depan

4. *Belum Optimalnya Layanan Administrasi Kepegawaian*

Pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat, tepat dan aktual masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal

5. *Gedung kantor yang belum representatif serta sarana dan prasarana kantor yang belum memadai*

Ketersediaan gedung kantor merupakan suatu syarat agar suatu organisasi dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara

baik dan benar. Di dalam gedung kantor yang telah memadai aparatur dapat bekerja dan memberikan kinerja sebagaimana diharapkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah sebagai berikut :

Ikhtisar Eksekutif

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKIP, manfaat LKIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi BKPP, potensi yang menjadi ruang lingkup BKPP dan sistematika penulisan.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, rencana kinerja tahunan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi instansi.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tupoksi atau tugas – tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran/tujuan organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi..

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Rencana Strategi (Renstra) PD

Perencanaan strategis merupakan suatu proses rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis dengan memuat arah kebijakan, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019 - 2024

Adapun dengan visi Kepala Daerah yaitu :

“KOTA SMART”

Untuk pencapaian visi tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo selaku Perangkat Daerah mendukung program Kepala Daerah pada misi yang keempat, yaitu : *“Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan kualitas sumberdaya aparatur”* yang mana tujuan dari misi keempat tersebut adalah *Terwujudnya Birokrasi Yang Bersih, Profesional dan Akuntabel*. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024.

Adapun tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah yang ditetapkan melalui Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah *“Meningkatnya Profesionalisme ASN”*. Untuk menjelaskan keterkaitan antara Renstra BKPP Kota Gorontalo dengan RPJMD Kota Gorontalo dalam pencapaian visi dan misi dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

Keterkaitan RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2019-2021 dengan Rencana Strategis
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

Misi	RPJMD Kota Gorontalo		Renstra BKPP	
	Tujuan	Sasaran	Tujuan	Sasaran
Reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan kualitas sumberdaya aparatur	Terwujudnya Birokrasi Yang Bersih, Profesional dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas pelayanan publik, profesionalisme dan manajemen Pemerintahan	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya Kualitas Sumber daya aparatur Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

Tabel 2.2

Sasaran, Indikator Kinerja, Program BKPP Kota Gorontalo berdasarkan Renstra BKPP Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program
1	Meningkatnya Kualitas Sumber daya aparatur	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Program Pengembangan Sumber Daya manusia
		Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	
2	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	Program Kepegawaian Daerah

2.2 Indikator kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah 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.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator yang dianggap benar-benar bisa dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi. Berdasarkan sasaran serta program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja tahun 2020, maka ditetapkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
Tahun 2020

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA	RUMUS
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Bidang PPD	Data Diklat	$\frac{\text{Jumlah Pejabat ASN yang Mengikuti Diklat Struktural}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100\%$
	Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	Bidang PPD	Data Pengembangan Kompetensi	$\frac{\text{jumlah ASN yang memperoleh 20 JP Pengembangan Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	Bidang MPSIA	Data Simpeg	Rata-rata capaian Layanan Administrasi Kepegawaian

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang menggambarkan janji pencapaian kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun dengan tujuan sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi, sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan penerima amanah dan sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai agar masing-masing pihak yang ada dalam dokumen perjanjian kinerja tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Program/ Kegiatan	Anggaran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0%		
	Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	2,30%	Program Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 322.481.700
Meningkatnya pelayanan administrasi	Persentase layanan administrasi kepegawaian	95%	Program Pelayanan Administrasi	Rp. 1.435.634.411

kepegawaian	diselesaikan tepat waktu		Kepegawaian	
			Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Kepegawaian	Rp. 251.337.824
Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Hasil Survei IKM	78,53	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 770.881.049
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 134.622.000
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 53.195.500
	Nilai SAKIP	78,23		



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kewajiban untuk menjawab dari suatu Instansi Pemerintah secara transparan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan visi, misi, strategi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik kepada pihak – pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dasar hukum penyusunan laporan kinerja adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasinya, serta pengungkapan secara transparansi hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran sesuai ketentuan tersebut, 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.

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999, Keputusan Kepala LAN No. 239 IX/6/8/2003 Tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran dan indikator sasaran serta menggambarkan pula tingkat capaian pada program/kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya. Pencapaian Kinerja Sasaran diperoleh dengan cara

membandingkan target dengan Realisasi Indikator Sasaran melalui media Formulir Pengukuran Kinerja.

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis dimana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo membantu Walikota dalam melaksanakan pembinaan dan pengelolaan administrasi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo untuk mewujudkan pemerintahan yang Good Governance dan Clean Governance.

3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo selaku pengemban amanah masyarakat di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah.

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan program/kegiatan diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu:

Tabel 3.1
Skala Penilaian Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi	Kriteria Penilaian Realiasi Kinerja
1	91% ≤	Sangat Tinggi
	76% ≤ 90%	Tinggi
3	76% ≤ 75%	Sedang
	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada tahun 2020.

$$\%Pencapaian\ Kinerja = \frac{Realisasi}{Rencana} \times 100\%$$

Untuk capaian diatas 100% mendapat predikat sangat berhasil dan capaian dibawah 0% masuk kedalam angka 0%.

3.2 Capaian Kinerja Organisasi

3.2.1 Capaian indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan, yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kota Gorontalo. Tahun 2020 merupakan tahun pertama dalam periode Renstra 2019-2024. Secara keseluruhan capaian target indikator kinerja Tahun 2020 berdasarkan hasil pengukuran rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kota Gorontalo mencapai rata – rata sebesar **104.5 %** dengan interpretasi **Sangat Baik** dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020

SASARAN RENSTRA				INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	Kondisi Di Akhir Tahun Renstra (2024)
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0%	0%	0%	43%		
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi teknis	2.30%	5%	217%	11,60%		
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	95%	97%	102%	95%			
Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Hasil Survei IKM	80%	81.35%	101,6%	90%			
	Nilai AKIP	78.25%	79.88%	102%	80%			

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi kinerja Tahun 2019 dengan Tahun 2020

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2019	TAHUN 2020	naik/turun	Keterangan
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	35.5%	0%	35,5%	Pencapaian tidak memenuhi target seperti pada tahun sebelumnya karena pada tahun ini lembaga pelaksana diklat tidak menyelenggarakan kegiatan diklat karena adanya pandemi covid-19
	Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	0%	2.30%	2,30%	Terjadi pencapaian melebihi target dari tahun sebelumnya disebabkan adanya komitmen BKPP dalam peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN.
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	95%	97%	2%	Terjadi pencapaian melebihi target dari tahun sebelumnya disebabkan adanya komitmen BKPP dalam peningkatan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu.
Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Hasil Survei IKM	80%	81.35%	101,6%	Terjadi pencapaian melebihi target dari tahun sebelumnya disebabkan adanya komitmen BKPP dalam peningkatan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu.
	Nilai AKIP	78.25%	79.88%	102%	Terjadi pencapaian melebihi target dari tahun sebelumnya disebabkan adanya komitmen BKPP dalam peningkatan pencapaian kinerja.

3.3 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Pencapaian Kinerja Tahun 2020

Dalam laporan ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing – masing kelompok sasaran dan dari masing-masing indikator kinerja sasaran sesuai dengan hasil review. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Adapun pencapaian kinerja tujuan disajikan dalam analisis sebagai berikut :

1. Analisis Capaian Kinerja Tujuan

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan tujuan yakni : **Meningkatnya Profesionalisme ASN**, yang diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.4
Capaian Indikator Tujuan Meningkatnya Profesionalisme ASN
Tahun Pertama (2020)

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
Indeks Profesionalitas ASN	60%	61%	101,6%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Indeks Profesionalitas ASN Kota Gorontalo yang ditargetkan pada tahun 2020 sebesar 60 % dengan realisasi 61 % sehingga capaian kinerja sebesar **101,6%** atau sangat baik.



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.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo dilaksanakan lewat Penginputan pada aplikasi *Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian* (SAPK) Badan Kepegawaian Negara oleh seluruh Operator Kepegawaian yang ada di OPD se-Kota Gorontalo dan akan dinilai oleh Tim yang telah dibentuk oleh Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara RI.

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:

Tabel 3.5
Dimensi Pengukuran Standar Profesional ASN

Standar	Dimensi	Deskripsi	Indikator yang digunakan
Profesional	Penilaian		
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"> - Jenjang Doktor atau Strata 3 (S3) - Jenjang Master/Magister atau Strata 2 (S2) - Jenjang Sarjana (S1) Diploma 4 (D4) - Jenjang Diploma 3 (D3) - Jenjang Diploma 1 (D1)/Diploma 2 (D2)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat - Dibawah SLTA
	Kompetensi	Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan, ketrampilan ,	Data/riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti terdiri atas : <ul style="list-style-type: none"> - Diklat Kepemimpinan (bagi pejabat structural) - Diklat fungsional (bagi pejabat

		dan sikap serta didukung dengan program pengembangan kompetensi bersinambungan yang tercermin melalui perilaku kinerja.	<p>fungsiional)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diklat Teknis (bagi pejabat struktural, fungsiional dan Pelaksana) - Seminar/workshop/magang/kur sus/sejenis (bagi pejabat struktural fungsiional dan pelaksana)
3	Kinerja	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>Data/riwayat hasil penilaian kinerja terdiri atas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) - Perilaku Kerja Pegawai (PKP)
	Disiplin	Dimensi yang menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan	<p>Data/Riwayat pegawai yang terkena hukuman disiplin, terdiri atas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hukuman disiplin ringan - Hukuman disiplin sedang, dan - Hukuman disiplin berat

Hasil Pengolahan Data dimensi profesionalitas ASN di Lingkungan Kota Gorontalo secara didetail dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kota Gorontalo

Nama Instansi	Jumlah PNS	Jumlah Responden	Persentase	Dimensi				Nilai
				Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Displin	
Pemerintah Kota Gorontalo	4.322	1.214	28.1%	11,0	20.0	25.0	5.0	61.0

Tabel 3.7

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kab/Kota di Provinsi Gorontalo

Nama Instansi	Jumlah PNS	Jumlah Responde n	Persentase	Dimensi				Nilai
				Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Displin	
Pemerintah Kab. Gorontalo	5.310	88	1.7%	13.0	11.0	18.0	5.0	47.0
Pemerintah Kab. Boalemo	3.143	41	1.3%	13.0	14.0	24.0	5.0	56.0
Pemerintah Kab. Pohuwato	3.486	54	1.5%	13.0	21.0	26.0	5.0	65.0
Pemerintah Kab. Bonebolango	3.796	2.189	57.7%	11.0	20.0	24.0	5.0	60.0
Pemerintah Kab Gorut	2.288	58	2.5%	14.0	20.0	21.0	5.0	60.0
Pemerintah Kota Gorontalo	4.322	1.214	28.1%	11,0	20.0	25.0	5.0	61.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Pemerintah Kota Gorontalo memperoleh nilai standar profesionalitas ASN terbaik kedua tingkat kabupaten/kota se- Provinsi Gorontalo atau 61 %, nilai tertinggi dari 4 dimensi pengukuran adalah dimensi pengukuran “kinerja”, karena hampir seluruh pegawai diberikan nilai kerja yang mendekati sempurna dalam Kategori “Baik”. Hal ini memang sangat terkait dengan standarisasi khususnya pada substansi kinerja dan bagaimana model cascading dan alignment sampai ke tingkat bawah.

2. Analisis Capaian Kinerja Sasaran

Pengukuran capaian kinerja Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama dan penjelasan dari capaian masing-masing IKU adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur

1. Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

Sumber Daya Manusia Aparatur adalah elemen yang penting dan melaksanakan suatu pemerintahan, mereka berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Dalam menciptakan aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Peningkatan kemampuan dan ketrampilan sumber daya aparatur pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk peningkatan kemampuan sumber daya aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap Pegawai Aparatur Sipil (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Untuk tercapainya sasaran ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menetapkan 2 indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3

Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis Meningkatnya Kualitas
Sumber Daya Aparatur

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1.	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0%	0%	0%	Rendah

Formulasi Indikator :

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural}} \times 100\%$$

Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural :

$$\frac{0}{822} \times 100\% = 0\%$$

Capaian indikator ini adalah **0%** dari target yang ditetapkan pada tahun 2020. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 jumlah pejabat yang mengikuti diklat struktural tidak mengalami perubahan/penambahan yakni berjumlah 292 orang dari 822 Pejabat struktural, hal ini disebabkan adanya refocusing anggaran penanggulangan bencana non alam covid – 19 sehingga Lembaga penyelenggara diklat belum ada yang melaksanakan kegiatan diklat. Adapun jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat sampai dengan tahun 2020 Seperti dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4

Data Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklat Struktural

NO	INDIKATOR	KEADAAN S/D TAHUN 2019	TAHUN 2020	
			TARGET	REALISASI
1	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan			
	- Diklat PIM Tk.I	1	5	-
	- Diklat PIM Tk.II	20	-	-
	- Diklat PIM Tk.III	70	-	-
	- Diklat PIM Tk.IV	201	-	-
	Jumlah	292	5	-
2	Jumlah pejabat struktural memiliki sertifikat diklat kepemimpinan			
	- Diklat PIM Tk.I	1	5	-
	- Diklat PIM Tk.II	20	-	-
	- Diklat PIM Tk.III	70	-	-
	- Diklat PIM Tk.IV	201	-	-
	Jumlah	292	5	-
3	Jumlah pejabat struktural memiliki sertifikat diklat kepemimpinan s/d 2020		292	
	Jumlah pejabat struktural		822	
	Persentase pejabat struktural mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan struktural		35.5%	

Diklat kepemimpinan diselenggarakan untuk memenuhi PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan struktural. PP tersebut menetapkan bahwa PNS yang akan dan/atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam jabatan tersebut. Pada tahun 2019 telah difasilitasi keikutsertaan dalam diklat PIM bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo berupa Diklat PIM III bagi 5 orang Pejabat Eselon III, dan Diklat PIM IV bagi 19 orang Pejabat Eselon IV. Sehingga sampai dengan tahun 2019 terdapat 35.5% pejabat struktural di Kota Gorontalo telah mengikuti diklat struktural.



Diklat ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan tingkatan eselon jabatan struktural, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Perkembangan data keikutsertaan dalam kegiatan Diklat PIM tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5

Data Keikutsertaan dalam Kegiatan Diklat PIM selang Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2020

NO	INDIKATOR	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	total
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan						
	- Diklat PIM Tk.I	-	-	-	-	-	
	- Diklat PIM Tk.II	11	3	-	-	-	
	- Diklat PIM Tk.III	6	30	-	5	-	
	- Diklat PIM Tk.IV	89	40	40	35	-	
	Jumlah	106	73	73	40	0	292

2. Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau keahlian yang lebih dari sekedar ketrampilan (skill) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.



Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar. Seperti tersebut dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 pada pasal 4 ayat (1) setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja kompetensi PNS yang bersangkutan ayat (2) Hak dan Kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun. Untuk itu dalam pencapaian indikator sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menuangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). Pencapaian untuk indikator ini di gambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
 Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis
 Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
2	Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	2.30%	5%	217%	Sangat Baik

Formulasi Indikatornya:

$$\frac{\text{Jumlah ASN memperoleh 20 JP Pengembangan Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis :

$$\frac{205}{4017} \times 100\% = 5\%$$

Capaian indikator kinerja ini adalah **217%** atau sangat Baik. Pada tahun 2020 dari 4017 ASN terdapat 205 Orang ASN yang memperoleh 20 JP peningkatan kompetensi atau 5% dibandingkan dengan Tahun 2019 terdapat 2.468 ASN yang meperoleh peningkatan Kompetensi dari 4156 ASN akan tetapi tidak mecapai 20 JP. seperti disajikan pada tabel 3.7 dibawah ini :

TABEL 3.7
DATA PEGAWAI YANG TELAH MENGIKUTI DIKLAT KOMPETENSI
TAHUN 2020

NO	INSTANSI/OPD	JUMLAH PESERTA
1	PUSKESMAS KOTA UTARA	11 ORANG
2	PUSKESMAS KOTA BARAT	9 ORANG
3	PUSKESMAS KOTA TIMUR	3 ORANG
4	PUSKESMAS SIPATANA	7 ORANG
5	PUSKESMAS HULONTHALANGI	8 ORANG
6	PUSKESMAS KOTA SELATAN	2 ORANG
7	DINAS KESEHATAN	14 ORANG
8	PUSKESMAS PILOLODAA	6 ORANG
9	RS OTANAHA	1 ORANG
10	DINAS PANGAN	1 ORANG
11	PUSKESMAS KOTA TENGAH	2 ORANG
12	KECAMATAN DUMBO RAYA	3 ORANG
13	BADAN KEUANGAN	1 ORANG
14	BAPEDA	12 ORANG
15	NAKERKOP UKM	2 ORANG
16	KECAMATAN SIPATANA	2 ORANG
17	KECAMATAN KOTA TENGAH	1 ORANG
18	PERKIM	7 ORANG
19	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	2 ORANG
20	DPRD	2 ORANG
21	DPMPSTP	1 ORANG
22	KECAMATAN KOTA SELATAN	1 ORANG
23	PUSKESMAS DUNGINGI	10 ORANG
24	INSPEKTORAT	5 ORANG
25	DIKNAS	15 ORANG
26	KECAMATAN KOTA UTARA	2 ORANG
27	PERDAGIN	14 ORANG
28	KECAMATAN DUNGINGI	2 ORANG
29	BAGIAN ORGANISASI	9 ORANG
30	KECAMATAN KOTA TIMUR	3 ORANG
31	DPPKB	14 ORANG
32	INFOKOM	1 ORANG
33	BAGIAN PENGADAAN	2 ORANG
34	BKPP	19 ORANG
35	BAGIAN HUKUM	1 ORANG
36	BAGIAN PEMERINTAHAN	1 ORANG
	TOTAL	205 ORANG

Peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil dapat pula ditempuh melalui pendidikan formal yang sesuai dengan kebutuhan formasi pegawai, yang dilaksanakan melalui fasilitas tugas belajar dan ijin belajar.

Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS. Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi untuk tahun 2020 adalah sebanyak 4 orang dengan rincian penugasan sebagai berikut :

Tabel 3.8

Data Perkembangan Tugas Belajar Tahun 2015-2020

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JLH TAHUN 2015	JLH TAHUN 2016	JLH TAHUN 2017	JLH TAHUN 2018	JLH TAHUN 2019	JLH TAHUN 2020
1	PROFESI APOTEKER	2	1	-	-	-	-
2	PROFESI NERS	4	1	21	-	-	-
3	PROFESI KEDOKTERAN	-	1	-	2	-	-
4	D3	-	-	5	-	-	-
5	D4	-	-	3	-	-	3
6	S1	-	1	31	-	1	1
7	S2	4	2	24	1	-	-
8	S3	-	-	3	-	-	-
9	PERPANJANGAN TUBEL	1	6	-	1	1	-
	Jumlah	11	12	87	4	2	4

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tiap tahun perkembangan jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar mengalami naik turun dan pada tahun 2020 mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya lembaga pemberi beasiswa meski demikian minat PNS dalam meningkatkan kompetensi cukup tinggi, sehingga banyak PNS yang memilih peningkatan kompetensi pendidikan formal dengan cara swadaya baik melalui tugas belajar maupun ijin belajar sebagai berikut :

Tabel 3.9

Data Perkembangan Izin Belajar Tahun 2014-2020

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JLH TAHUN 2015	JLH TAHUN 2016	JLH TAHUN 2017	JLH TAHUN 2018	JLH TAHUN 2019	JLH TAHUN 2020
1	PROFESI NERS	-	22	21	14	9	-
2	D3	6	1	5	12	-	-
3	D4	11	1	3	-	14	5
4	S1	61	48	31	6	11	23
5	S2	26	34	24	7	5	14
6	S3	3	2	3	-	1	2
Jumlah		107	108	87	39	40	44

Tabel 3.10

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternatif solusi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISA SI	PENYEBAB	SOLUSI
Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	32%	0%	Komimen Bidang Pengembangan, Pengendalian dan Diklat dalam mewujudkan kinerja	Memperbaiki target kinerja disesuaikan situasi dan kondisi pada revisi Renstra
Persentase ASN memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi teknis	2.30%	5%	ditanganinya akan tetapi karena adanya pandemic covid 19 maka kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat dilaksanakan	

Namun demikian masih terdapat penghambat pencapaian kinerja, di antaranya :

- Peningkatan kompetensi aparatur (berupa Diklat teknis/Bimtek) belum merata karena masih dilaksanakan oleh masing-masing OPD sesuai tupoksi
- Peningkatan kompetensi masih terbatas pada kompetensi tertentu sehingga terkesan Bimtek/Diklat diikuti oleh orang yang sama setiap tahun.
- Belum tersusunnya standar kompetensi jabatan.
- Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan.

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

- Menyusun analisis kebutuhan Diklat
- Menetapkan kebijakan diklat satu pintu
- Koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pelaksana pembina diklat yang rutin untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja.
- Melaksanakan diklat yang penunjukan peserta berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kompetensi yang ingin ditingkatkan.
- Menciptakan kerja sama yang baik antara peserta diklat, panitia penyelenggara dan widyaiswara.
- Meningkatkan pendidikan formal PNS melalui pemberian tugas belajar dan ijin belajar

Sasaran Strategis 2 : *Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian*

1. **Persentase Layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu**

Indikator sasaran ini dimaksudkan untuk menggambarkan keberhasilan peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. BKPP Kota Gorontalo melayani administrasi kepegawaian bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sejumlah 4.017 Pegawai (data per Desember 2020) diantaranya dalam pelayanan kenaikan pangkat, Kenaikan Gaji Berkala, Pensiun dengan mudah cepat dan tepat.

Dalam tabel berikut ini dapat digambarkan realisasi atau capaian yang dilaksanakan pada tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 3.11

Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Persentase Layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	95%	97%	102%

Rata – rata capaian indikator ini adalah **102%** atau sangat baik. Namun meskipun capaian target indikator telah sangat baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa kendala teknis dalam pengurusan dokumen kepegawaian antara lain pengurusan kenaikan pangkat. Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur capaian pelayanan prima dan pemenuhan layanan administrasi kepegawaian. Aspek yang diukur antara lain :

- Pengurusan kenaikan gaji berkala pegawai tepat waktu
- Pengurusan kenaikan pangkat pegawai tepat waktu, dan
- Pengurusan pensiun pegawai tepat waktu.

Perbandingan capaian kinerja dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12

Realisasi Kinerja selang Tahun 2016 sampai dengan tahun 2020

No	Indikator	Realisasi 2016	Realisasi 2017	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020
1	Persentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	78.8%	77,8%	88,9%	97%	97.12%

Dari tabel di atas terlihat bahwa capaian kinerja persentase layanan administrasi kepegawaian terus meningkat meskipun pada tahun 2017 sempat turun karena ada proses penyempurnaan di beberapa sistem, namun pada tahun 2020 capaian kinerja ini kembali meningkat. Dari 2.626 dokumen berkala, kenaikan pangkat dan pensiun yang disusulkan OPD, telah berproses 2.573 berkas, dimana sejumlah 2.568 berhasil diproses tepat waktu. Capaian terhadap kinerja dapat diperoleh melalui dukungan pihak antara lain Kasubag keuangan dan operator SIMPEG OPD dan Badan Kepegawaian Negara, hal tersebut dapat terlihat pada mekanisme pengurusan dokumen sebagai berikut :

- Mekanisme pelayanan Kenaikan Pangkat, OPD menyampaikan pengantar dan



daftar usulan kenaikan pangkat disertai kelengkapan administrasi PNS yang akan naik pangkat kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melalui bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN untuk

diperiksa kelengkapan berkas kenaikan pangkat. Jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), BKPP mengirimkan usul dan berkas kenaikan pangkat yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penandatanganan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat, usul kenaikan pangkat yang telah mendapatkan persetujuan teknis dikirimkan kembali ke BKPP untuk dicetak Surat Keputusannya.

- Mekanisme pelayanan Pensiun, OPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN, BKPP memeriksa kelengkapan berkas usulan pensiun jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), BKPP mengirimkan usul dan berkas pensiun yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penerbitan Keputusan Pensiun PNS bersangkutan, jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut maka gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem gaji.
- Mekanisme pelayanan Karpeg, Karis dan Karsu, Pengelola Kepegawaian mendata Pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk pengurusan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu), pengelola kepegawaian mengirimkan surat pemberitahuan dan berkas ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN, BKPP memeriksa kelengkapan berkas persyaratan pengurusan Karpeg, Karis dan Karsu yang kemudian membuat konsep surat pemberitahuan untuk ditandatangani Pejabat yang berwenang melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN), kartu yang sudah diterbitkan oleh BKN akan diregistrasi pihak BKPP Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN kemudian akan diberikan kepada pengelola kepegawaian masing-masing OPD untuk diserahkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya. Jumlah pegawai yang telah mendapatkan layanan kenpa, berkala dan pensiun tepat waktu pada tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13

Data Layanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu Tahun 2020

No	Indikator	2020			Capaian
		Usulan	Realisasi	Tepat Waktu	
1	Kenaikan gaji berkala pegawai	1826	1826	1821	99,72%
2	Kenaikan Pangkat Pegawai	635	582	582	91.65%
3	Pensiun Pegawai	165	165	165	100%
		2.626	2.573	2.568	97.12%

Dari data di atas terlihat bahwa dari tiga indikator yang menjadi ukuran terhadap capaian layanan administrasi kepegawaian tepat waktu, pengurusan berkala dan pensiun pegawai yang mencapai persentase di atas 95%, kendala dan hambatan dalam proses pelaksanaan kenpa, berkala dan pensiun adalah sebagai berikut :

- Keterlambatan penyampaian berkas Kenaikan Pangkat dan berkala PNS dari OPD.
- Berkas Kenaikan Pangkat dan berkala PNS dari OPD tidak lengkap.
- Masih adanya ketidaksesuaian data 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 pemberkasan usulan pensiun

Untuk itu, beberapa hal yang dapat dilakukan untuk pencapaian IKU dimasa yang akan datang adalah :

- Dalam hal keterlambatan penyampaian berkas kenaikan pangkat dan 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 berkoordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional XI Manado mengenai data SAPK.
- Untuk kendala proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c keatas tidak tepat waktu karena merupakan kewenangan BKN Pusat, hal ini akan terus diupayakan koordinasi kepada OPD mengenai Pensiun Golongan IV/c keatas agar menjadi perhatian OPD terkait untuk menyampaikan berkas pensiun 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun, berdasarkan PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Dalam hal masih adanya keterlambatan dalam pemberkasan usulan pensiun, Bidang Mutasi dan Pensiun akan melakukan sosialisasi terhadap SKPD 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.

Dalam rangka peningkatan proses layanan administrasi kepegawaian, BKPP melakukan inovasi - inovasi yakni berupa Pembuatan aplikasi yang akan memudahkan dalam pengurusan administrasi kepegawaian. Aplikasi tersebut dapat dilihat lebih rinci pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.14

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	E-KGB	Aplikasi ini digunakan untuk meberikan pelayanan Usul Kenaikan Gaji Berkala PNS secara elektronik
3	SIPEKAKA	Aplikasi ini memberikan Pelayanan Usul Pensiun/Karis/su dan Karpeg secara elektronik
4	Digital Repository	Aplikasi ini menyediakan Tempat dokumen Kepegawaian secara online yang bias diakses kapanpun dan dimanapun serta pencetakan profil ASN
5	Ujian Dinas Berbasis Computer Assisted Test (CAT)	Aplikasi yang digunakan dalama penyelenggaraan Ujian Dinas berbasi CAT
6	Sistem Informasi Mutasi Elektronik (E-Mutasi)	Apilkasi yang ditujukan untuk penyelenggaraan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo

- E-Kenpa

E-KENPA

“ Aplikasi yang ditujukan untuk pengusulan kenaikan Pangkat bagi PNS secara elektronik ”

Dashboard

Usulan Kenaikan Pangkat Periode April 2021

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

AGP: Iqbalsoamunsoho

Nama Lengkap: WAHYUDIN USLUU

Unit Kerja: BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Masa Kerja: 12 Tahun 04 Bulan

Pangkat Lama: S/II

Ceratan: Dua Lintang

Pangkat Usulan: P/III Pangkat

Dashboard

Pilih Periode ON

Periode Kerja April

Operator Kerja

Data Kerja Setiap SPO

Usulan Kenaikan Pangkat Terbaru

Nama Lengkap: SPO Masa Kerja: Pangkat: TGL: Periode: Usulan

- E-KGB

Kenaikan Gaji Berkala Elektronik (E-KGB)

“ Aplikasi yang memberikan Pelayanan Usul Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik ”

Kenaikan Gaji Berkala

Sistem Usulan Kenaikan Gaji Berkala PNS Pemerintah Kota Gorontalo

Persyaratan KGB

- ✓ Data di SIMPEG harus lengkap
- data di aplikasi SIMPEG berupa pangkat dan gaji berkala harus data yang terbaru
- ✓ Surat Pengantar dari Instansi yang bersangkutan dan telah ditanda tangani oleh kepala SKPD
- scan dalam format JPG dengan ukuran maksimal 5000
- ✓ SK Gaji Berkala terahir

Data Usulan KGB

List data

Alur KGB

Tgl. Mula	Nama Lengkap	NIP	Unit Kerja	Status
14 Feb 2021	BARAKAT AHMAD, S.P	19110120040310	SENA NO. 01 SIKANDI	Siapkan
14 Feb 2021	BARBARA AN SALAH, S.P	19031020040210	SMP MELATI TI GORONTALO	Siapkan
12 Feb 2021	BARBARA W. ALLI, S.P	19030320071020	SENA NO. 01 KOTA GORONTALO	Siapkan
13 Feb 2021	EMPIYI HANAL, S.P	1910041103102000	SENA NO. 01 KOTA GORONTALO	Siapkan
13 Feb 2021	IBRAHIM MONTAMALI, S.P	1917010100011010	SENA NO. 01 GORONTALO	Siapkan

- SIPEKAKA

Sistem Informasi Pengusulan Pensiun, Karis/su dan Karpeg (SIPEKAKA)

“ Aplikasi yang memberikan Pelayanan Usul Pensiun Karis/su dan Karpeg Secara Elektronik

Lengkapi Data SIMPEG Usul permohonan Pensiun Karis/Karsu Karpeg melalui SIPEKAKA

@Info Lengkap Pelayanan Mudad

- Digital Repository

Digital Repository

“ Aplikasi yang menyediakan tempat penyimpanan dokumen kepegawaian secara online yang bisa diakses kapanpun dan dimanapun Serta pencetakan profil ASN

Daftar Folder dan File » Di folder Riwayat Organisasi.


Nama File	Ukuran	Upload Pada	Diunggah	Aksi
177_KARTU_POR.jpg	113 KB	2018-12-01 16:52:08	SATRI JACOB	[i] [e] [d]
181_KARTU_POR.jpg	102 KB	2018-11-01 11:42:08	NON MANGGWA	[i] [e] [d]
182_KARTU_POR.jpg	11 KB	2018-12-02 09:38:05	NOVITA A. ANALI	[i] [e] [d]
183_KARTU_POR.jpg	12 KB	2018-09-01 11:54:35	RENY PDI	[i] [e] [d]

Daftar Folder dan File » Di folder master ando.

- Ujian Dinas Berbasis Computer Assisted Test (CAT)

Ujian Dinas
Berbasis Computer
Computer
Assisted Test (CAT)

Aplikasi yang digunakan dalam penyelenggaraan Ujian Dinas Berbasis CAT



Computer Assisted
Ujian Dinas Berbasis Komputer

PEMERINTAH KOTA GORONTALO
LAPORAN PEKERJA

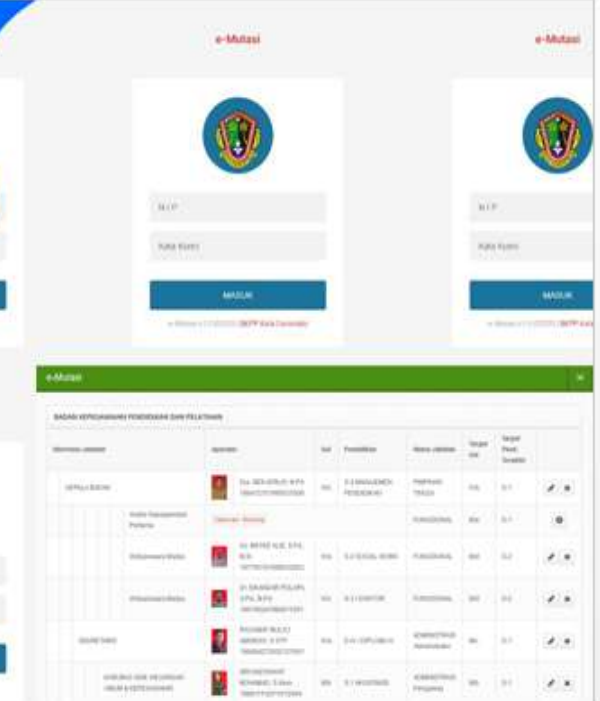
Ujian Dinas Berbasis CAT

Urutan Ujian	Status Mula - Selesai	Jumlah Peserta / Lulus	Retensi
Ujian Berbasis CAT Tahap 1 July 2020	Kelas 12 dan 13, Pukul 10:00 Kelas 12 dan 13, Pukul 11:00	10 / 4	2020/07/1 (Juli-Oktober 2020)
Daftar Peserta			
NIK	Nama	Nilai	Status
99001201417001	FARHAN WA LUCI	83	Lulus
99001201401008	REN ZULIN CAHAYA	87	Lulus
99001201401001	BETHA MELANI	87	Tidak Lulus
99001201417001	RIKAWATI LINDA	87	Tidak Lulus
99001201401002	FITRI DOPU	88	Tidak Lulus
99001201417001	RIKALDI KASRI	88	Tidak Lulus
99001201417001	APRILIA NADIA	77	Lulus
99001201417001	WILY SACHA	85	Tidak Lulus
99001201417001	DIKA ANINDA	85	Tidak Lulus
99001201401003	ADAM RIZ	88	Tidak Lulus

- Sistem Informasi Mutasi Elektronik (E-Mutasi)

Sistem Informasi
Mutasi Elektromik
Elektromik
(E-MUTASI)

Aplikasi yang ditujukan untuk penyelenggaraan mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo



e-Mutasi

PEMERINTAH KOTA GORONTALO

DAFTAR KEPENDAHARIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Urutan Pegawai	NIK	Penempatan	Tempat Kerja	Tipe	Target	Target
1	99001201401001	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA
2	99001201401002	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA
3	99001201401003	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA
4	99001201401004	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA
5	99001201401005	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA	KELOMPOK KERJA

Dengan adanya aplikasi ini diharapkan agar pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo akan lebih cepat dan tepat waktu. Walaupun begitu BKPP Kota Gorontalo akan terus menerus melakukan perbaikan disemua aspek mulai

dari sarana prasana, aparatur dan juga pembiayaan. Capaian indikator ini jika dibandingkan dengan target capaian tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14
Perbandingan realisasi kinerja tahun 2019 dan tahun 2020

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2019		Satuan	Tahun 2020		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
Persentase layana: administrasi kepegawaian tepat waktu	%	90	97	%	95	97.12	102

Data ini menggambarkan bahwa pelayanan kepegawaian yang telah di lakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sudah semakin baik.

Tabel 3.15
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternatif solusi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	PENYEBAB	SOLUSI
Persentase Administrasi kepegawaian tepat waktu	Layanan 95%	97%	Komimen Bidang Mutasi Pensiun Status dan Informasi Administrasi ASN dalam mewujudkan kinerja ditanganinya sangat tinggi	Memperbaiki target kinerja disesuaikan situasi dan kondisi pada revisi Renstra

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

1. Hasil Survey IKM

Tabel 3.16
Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis Meningkatkan Kinerja dan Pelayanan OPD

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Hasil Survey IKM	78.25%	81.35%	101.6%

Capaian indikator kinerja ini adalah 101.6% 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 2020 yang diperoleh dari pengolahan kuesioner yang dibagikan kepada 200 responden, secara keseluruhan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dikategorikan **baik**, dengan nilai rata-rata unsur pelayanan yang memperoleh nilai tertinggi (3,72) adalah unsur **biaya/tarif** dikarenakan menurut responden yang telah disurvei semua pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo tidak dipungut biaya atau gratis, sedangkan unsur pelayanan yang memperoleh nilai terendah (3,11) adalah unsur **waktu persyaratan**, hal ini penyebabnya adalah terbatasnya sarana dan prasarana sehingga mempengaruhi kecepatan waktu pelayanan.

Berikut ini adalah data capaian unsur pelayanan serta analisis capaian :

Tabel 3.17
DATA CAPAIAN UNSUR PELAYANAN

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI UNSUR PELAYANAN
1	Persyaratan	3,11
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,14
3	Waktu penyelesaian	3,13
4	Biaya/Tarif	3,72
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,19
6	Kompetensi Pelaksana	3,17
7	Perilaku Pelaksana	3,19
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,42
9	Sarana dan Prasarana	3,26
	Jumlah Nilai	3,2540
	Nilai IKM = Nilai Indeks x Nilai Dasar	81.35
	3.2540x25	
	CAPAIAN KINERJA	101.6%

Adapun perbandingan kinerja berdasarkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.18
Data Survey IKM 2014 - 2020

Tahun	Jumlah Responden	Unsur Tertinggi	Unsur Terendah	Nilai	Mutu	Kinerja
2014	196	Persyaratan Pelayanan (U2)	Prosedur Pelayanan (U1)	86,56	A	Sangat Baik
2015	154	Kepastian biaya pelayanan (U11)	Keadilan mendapatkan pelayanan (U8)	83,9	A	Sangat Baik
2016	150	Kepastian biaya pelayanan (U11)	Kecepatan Pelayanan (U7)	77,12	B	Baik
2017	200	Kesopanan dan keramahan petugas (U9), Kepastian Biaya Pelayanan (U11), Keamanan Pelayanan (U14)	Kepastian jadwal pelayanan (U12)	81,82	A	Sangat Baik
2018	200	Biaya/Tarif	Kompetensi Pelaksana	78,53	B	Baik
2019	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Waktu Penyelesaian (U3)	84,54	B	Baik
2020	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Persyaratan (U1)	81.35	B	Baik

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019 yang beroleh nilai 84.54 mengalami penurunan sebesar 3.19 point. Hal ini disebabkan turunnya nilai pada unsur pelayanan Persyaratan (U1) dikarenakan semua responden yang sebagian besar adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) belum mengetahui secara rinci persyaratan teknis maupun administratif yang diperlukan untuk memperoleh pelayanan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Untuk mengatasi hal tersebut akan dilakukan langkah – langkah antara lain :

1. Memaksimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing aparatur melalui peningkatan kompetensi aparatur kepegawaian
2. Optimalisasi Penggunaan Aplikasi SIMPEG

Dalam hal perbaikan manajemen kepegawaian secara keseluruhan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan juga telah melaksanakan beberapa upaya antara lain :

1. *Peningkatan produktivitas seluruh pegawai supaya dapat mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang*

Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo telah mengetahui dan cukup memahami layanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Namun dengan beberapa inovasi dalam hal sistem informasi kepegawaian masih perlu peningkatan kemampuan melalui bimbingan teknis dan pelatihan.

2. *Penataan system pengisian formasi jabatan*

Implementasi PP No. 18 Tahun 2015 tentang Perangkat Daerah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan Perangkat Daerah, yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata di masing-masing Daerah. Hal ini juga sejalan dengan prinsip penataan organisasi Perangkat Daerah yang rasional, proporsional, efektif, dan efisien. Berdasarkan PP No. 18 Tahun 2016 ditetapkan Perda Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang merubah Organisasi dan Tata Kerja Seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo. Khusus untuk penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi telah diatur tata caranya dengan seleksi terbuka yaitu berdasarkan Peraturan Menpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengatur bagaimana menyeleksi jabatan pimpinan tinggi yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan. Peraturan tersebut diperkuat dengan Surat Edaran Mendagri Nomor 821.22/5992/sj tanggal 29 Oktober 2014 perihal Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kab/Kota.

Beberapa langkah kedepan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo untuk meningkatkan capaian kinerja presentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi antara lain :

- ✚ Memaksimalkan hasil analisis jabatan untuk memperoleh data/informasi jabatan sebagai dasar penyusunan standar kompetensi jabatan.
- ✚ Menggunakan Peraturan Walikota tentang Tupoksi yang telah ditetapkan sebagai bahan analisis.
- ✚ Membuat daya tarik yang sama disetiap OPD untuk mengantisipasi penumpukan PNS disalah satu OPD
- ✚ Menyusun pola karir PNS yang mencakup bebagai variabel yang dapat mempengaruhi karir PNS dan mengakomodir pola karir diagonal dan penetapan pola karir dalam bentuk Peraturan Walikota.

3. *Penyediaan data PNS yang akurat dan up to date*

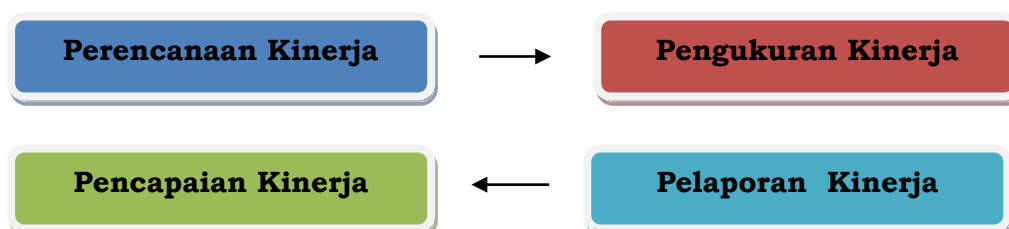
Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawain dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS.

Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan system informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik. SIMPEG BKPP Kota Gorontalo merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai yang senantiasa dikembangkan dalam rangka peningkatan sistem pelayanan administrasi kepegawaian. SIMPEG tersebut merupakan hasil perancangan ulang dari aplikasi SAPK agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Seiring dengan semakin luasnya kebutuhan akses layanan kepegawaian oleh OPD, sampai dengan tahun 2019 BKPP Kota Gorontalo telah mengembangkan SIMPEG online sehingga dapat diakses oleh seluruh SKPD.

2. Nilai Evaluasi LKIP

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 :



Berdasarkan laporan dari hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKPP Kota Gorontalo Tahun 2020 mendapatkan **Peringkat B**, dengan Nilai 79.88 dengan Kategori **BB**. Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu Predikat A maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo harus lebih keras lagi dalam menunjukkan kinerjanya agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

Tabel 3.19
Bobot / Skala Penilaian Kinerja

No	Komponen	Bobot	Total Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	25.95
2	Pengukuran Kinerja	25	18.13
3	Pelaporan Kinerja	15	12.53
4	Evaluasi Internal	10	6.85
5	Pencapaian Sasaran Kinerja Organisasi	20	16.41
	Jumlah	100	79.88

Permasalahan yang terjadi dalam pencapaian kinerja adalah :

1. Pemantauan Rencana aksi belum dilaksanakan dalam mengendalikan kinerja BKPP
2. Pemantauan Rencana Aksi belum memberikan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan

Solusi yang diambil untuk mengatasi permasalahan diatas :

1. Pemantauan Rencana Aksi harus dilaksanakan secara bulanan dalam rangka mengendalikan kinerja
2. Pemantauan Rencana aksi harus terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternative yang diberikan.

3.4 Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Gorontalo DPA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp. 2.968.152.484.17 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 2.869.347.556 atau dengan serapan dana APBD mencapai 96.67% dengan demikian dapat diketahui anggaran yang tidak terserap adalah Rp. 98.804.928.17.

Rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada serisa misi renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 dapat dilihat lebih rinci anggaran yang dilaksanakan berdasarkan urusan dan bidang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14
Realisasi Anggaran Per 31 Desember 2020

NO	PROGRAM/ KEGIATAN	PAGU	REALISASI	SISA	CAPAIAN
		Rp.	Rp.	Rp.	%
1	2	3	4	5	6
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	770.881.049,17	738.712.918,00	32.168.131,17	
1.	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	236.579.749,17	227.581.364	8.998.385	96
2.	Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran	534.301.300	511.131.554	23.169.746	96
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	134.622.000	124.836.891	9.785.109	
1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-		-	-
2	Pengadaan Mebeleur	-		-	-
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	29.700.000	22.198.091	7.501.909	75
4	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perkantoran	104.922.000	102.638.800	2.283.200	98
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	53.195.500	53.195.500	-	

1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	26.534.000	26.534.000	-	100
2	Bimbingan Teknis Pengelola Keuangan	26.661.500	26.661.500	-	100
IV	Program Optimalisasi Pemanfaatan dan teknologi Informasi kepegawaian	251.337.824	246.927.722	4.410.102	
1.	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	143.274.000	141.310.322	1.963.678	99
2.	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kerja Aparatur	37.500.000	37.500.000	-	100
3.	Pemutakhiran Data Data PNS	70.563.824	68.117.400	2.446.424	97
V	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1.435.634.411	1.404.872.075	30.762.336	
1	Pengelolaan Penempatan Dalam Jabatan ASN	279.197.125	275.419.850	3.777.275	99
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	62.735.024	62.518.250	216.774	100
3	Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	59.930.000	58.865.100	1.064.900	98
4	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi dan Pelaksanaan Pegadaan ASN	494.263.262	490.256.952	4.006.310	99
5	Penataan dan Mutasi Jabatan	483.294.000	464.648.623	18.645.377	96

6	Pengambilan Sumpah PNS	6.000.000	3.521.000	2.479.000	59
7	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi pegawai	47.780.000	47.570.250	209.750	100
8	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	2.435.000	2.072.050	362.950	85
VI	Program Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	322.481.700	300.802.450	21.679.250	
1	Pendidikan dan Pelatihan Struktur bagi PNS Daerah	11.469.700	11.469.700	-	100
2	Peningkatan Kapasitas ASN	279.543.800	259.561.100	19.982.700	93
3	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	-	-	-	-
4	Pengembangan Kapasitas Widyaiswara/Fasilitator	28.868.200	27.243.800	1.624.400	94
5	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	2.600.000	2.527.850	72.150	97
6	Penyelenggaraan Ujian Kompetensi ASN	-	-	-	-
		2.968.152.484	2.869.347.556	98.804.928,17	97

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

a) Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 236.579.749.17 dan yang terealisasi sebesar Rp. 227.581.364 atau 96%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pengetahuan dalam pelaksanaan tupoksi, dalam hal ini tersedianya frekuensi koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.

b) Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 534.301.300 dan yang terealisasi sebesar Rp. 511.131.354 atau 96%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan meningkatnya terpenuhinya administrasi perkantoran dalam hal tersedianya jasa administrasi perkantoran.

2. Program Peningkatan Kapasitas Sarana dan Prasarana Aparatur

a) Pengadaan Peralatan Gedung Kantor

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 0 dan yang terealisasi sebesar Rp. 0

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 0% hal ini sebabkan adanya refocusing anggaran untuk penanggulangan Bencana Non Alam Pandemi Covid 19, sehingga kegiatan ini tidak dilaksanakan

b) Pengadaan Mebeleur

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 0 dan yang terealisasi sebesar Rp. 0

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 0% hal ini sebabkan adanya refocusing anggaran untuk penanggulangan Bencana Non Alam Pandemi Covid 19, sehingga kegiatan ini tidak dilaksanakan

c) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operational

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.29.700.000,- dan terealisasi sebesar Rp.22.198.091,- atau 75%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya sarana dan prasarana aparatur dalam hal terpeliharanya kendaraan Dinas/Operasional selama 12 bulan.

d) Pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp104.922.000,- dan terealisasi sebesar Rp102.638.800,- atau 98%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya sarana dan prasarana perkantoran dalam hal terpeliharanya peralatan gedung kantor dan gedung kantor selama 12 bulan.

3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- a) Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.26.534.000,- terealisasi sebesar Rp.26.534.000,- atau 100%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan terlaksananya aparatur yang mengikuti bimbingan teknis Implementasi peraturan perundang-undangan selama 1 tahun anggaran.

- b) Bimbingan teknis pengelola keuangan

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.26.661.500,- terealisasi sebesar Rp.26.661.500,- atau 100%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan terlaksananya aparat yang mengikuti bimbingan teknis pengelolaan keuangan selama 1 tahun anggaran.

4. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Kepegawaian

- a) Pembangunan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.143.274.000,- terealisasi sebesar Rp.141.310.322,- atau 98.63%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian selama 1 tahun anggaran.

- b) Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Aparatur

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.37.500.000,- terealisasi sebesar Rp.37.500.000,- atau 100%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja selama 1 tahun anggaran.

- c) Pemutakhiran Data – data PNS

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.70.563.824,- terealisasi sebesar Rp.68.117.400,- atau 96.53%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya perbaikan data PNS selama 1 tahun anggaran.

5. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian

- a) Pengelolaan Penempatan dalam Jabatan ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.279.197.125,- terealisasi sebesar Rp.275.419.850,- atau 98.64%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya Rekomendasi Penilaian kinerja dan penempatan dalam jabatan ASN selama 1 tahun anggaran.

b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp.62.735.024,- terealisasi sebesar Rp.62.518.000,- atau 99.6%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitasi pengusulan kenaikan pangkat ASN selama 1 tahun anggaran.

c) Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 59.930.000,- terealisasi sebesar Rp. 59.865.100,- atau 99.8%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 165%, hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitasi pengusulan Pensiun ASN selama 1 tahun anggaran.

d) Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi dan Pelaksanaan Pengadaan ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 494.263.262,- terealisasi sebesar Rp. 490.256.952,- atau 99%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya Seleksi Pengandaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 selama 1 tahun anggaran.

e) Penataan dan Mutasi Jabatan

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 483.594.000,- terealisasi sebesar Rp. 464.648.623,- atau 96%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya Kegiatan seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selama 1 tahun anggaran.

f) Pengambilan Sumpah PNS

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 6.000.000,- terealisasi sebesar Rp. 3.521.000,- atau 58.68%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan pengambilan sumpah PNS selama 1 tahun anggaran.

g) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 47.780.000,- terealisasi sebesar Rp. 47.570.250,- atau 99.56%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Pengurusan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai selama 1 tahun anggaran.

h) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 2.435.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.072.050,- atau 85%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN selama 1 tahun anggaran.

6. Program Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

a) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 11.469.700,- terealisasi sebesar Rp. 11.469.700,-

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 0% hal ini disebabkan adanya refocusing anggaran untuk penanggulangan Bencana Non Alam Pandemi Covid 19, sehingga kegiatan ini tidak dilaksanakan

b) Peningkatan Kapasitas ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 279.543.800,- terealisasi sebesar Rp. 259.561.100,- atau 92.85%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Bimbingan Teknis Tim Penilai Kinerja selama 1 tahun anggaran.

c) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 0 dan yang terealisasi sebesar Rp. 0

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 0% hal ini disebabkan adanya refocusing anggaran untuk penanggulangan Bencana Non Alam Pandemi Covid 19, sehingga kegiatan ini tidak dilaksanakan

d) Pengembangan Kapasitas Widyaiswara/Fasilitator

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 28.868.200,- terealisasi sebesar Rp. 27.243.800,- atau 94.37%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Pengembangan Kapasitas tenaga fungsional widyaiswara selama 1 tahun anggaran.

e) Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 2.600.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.527.850,- atau 97.2%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Ujian dinas / Ujian Penyesuaian Ijazah untuk ASN selama 1 tahun anggaran.

f) Penyelenggaraan Ujian Kompetensi ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 0 dan yang terealisasi sebesar Rp. 0
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 0% hal ini disebabkan adanya refocusing anggaran untuk penanggulangan Bencana Non Alam Pandemi Covid 19, sehingga kegiatan ini tidak dilaksanakan



BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan SDM dan pelaksanaan kebijaksanaan 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 Pendidikan dan Pelatihan 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.

Pada Tahun 2020 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan 2 (dua) Sasaran dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 2 Indikator Kinerja dengan rata-rata capaian kinerja 100% atau interpretasi Tercapai.
- Sasaran 2 terdiri dari 1 Indikator Kinerja dengan rata-rata capaian kinerja 100% atau interpretasi Tercapai

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian 2 (dua) sasaran tersebut, mayoritas pencapaian sasaran telah mampu mencapai target.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2020 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 2021
**Kepala Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Gorontalo**

Drs. Hi. Ben Idrus, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19641215 199003 1 009