



*Laporan Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
(LKIP)*

2023

**BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA GORONTALO TAHUN 2024**

KATA PENGANTAR

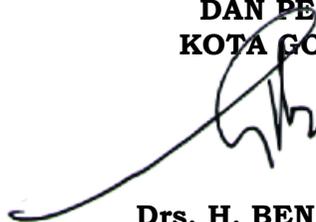
Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 dapat diselesaikan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024 dan Rencana Kinerja Tahun 2023 yang dipertegas melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa penyelenggara pemerintahan diharuskan membuat laporan akuntabilitas kerjanya dimulai dari proses penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam Rencana Strategis, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rencana Kerja Tahunan dan ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja untuk memperbaiki kinerja organisasi pada periode berikutnya. Untuk itu, dokumen LKIP ini dibuat untuk mengetahui capaian kinerja program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yang menyajikan realisasi pelaksanaan selama tahun 2023 secara terukur.

Kami harapkan laporan ini dapat dimanfaatkan oleh para pihak yang berkepentingan sebagai salah satu bentuk perwujudan akuntabilitas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, sehingga mampu menghasilkan umpan balik dalam rangka pengembangan Kompetensi dan layanan administrasi kepegawaian guna mewujudkan visi pemerintah kota gorontalo yang smart.

Gorontalo, Januari 2024

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



Drs. H. BEN IDRUS, M.Pd
NIP. 19641215 199003 1 009

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata Kelola pemerintahan yang baik, dimana instansi pemerintah melaporkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan public sesuai yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Negara 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.

Prinsip dasar akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka itu maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, disamping itu laporan ini disusun sebagai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakan yang telah dilaksanakan meliputi pencapaian sasaran yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan kepada pimpinan atau kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan pertanggungjawaban.

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 2023 harus dapat memenuhi kebutuhan pengguna eksternal maupun internal sehingga secara garis besar Laporan ini berisikan informasi tentang Rencana Kinerja dan Capaian Kinerja untuk Tahun 2023. Rencana Kinerja (*Performance plan*) Tahun 2023 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 merupakan sasaran kinerja yang telah dicapai dalam kurun waktu 12 Bulan di Tahun 2023 yang sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Sementara itu, capaian kinerja (*Performance Results*) merupakan hasil realisasi seluruh kegiatan selama Tahun 2023 yang memang diarahkan bagi pemenuhan target yang ditetapkan bagi Rencana Kinerja Tahun 2023. Berikut realisasi capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sesuai Target Kinerja setelah Reviu Tahun 2023, sebagaimana di bawah ini :

**Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Gorontalo Tahun 2023**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	65	62,9	96,77

			Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Berbasis IT	90	91,31	101,46
			Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai AKIP	80	85.20	106.5
				Persentase Hasil Temuan yang ditindaklanjuti	80	80	100,00

Dalam melaksanakan tugasnya, pada tahun 2023 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, 4 (Empat) Indikator, 3 (Tiga) Program dan 12 (dua belas) Kegiatan dan 32 (tiga puluh dua). 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 Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 7.616.280.174 sedangkan realisasi anggaran BKPP mencapai Rp. 6.641.652.172. dengan rincian sebagai berikut :

No	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	Program Kepegawaian Daerah	1.202.420.500	1.102.117.887	91,66
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	88.477.600	82.503.848	93,25
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	6.325.382.074	5.457.030.437	86,27
	T o t a l	7.616.280.174	6.641.652.172	87,20

Beberapa kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam upaya mewujudkan keberhasilan capaian kinerja dibidang kepegawaian pada tahun 2023 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. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima
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 2023 dapat dikategorikan “sangat Baik” dengan Persentase rata-rata capaian kinerja sasaran tercapai dari target sasaran yang telah ditetapkan dengan capaian **101.18 %** dengan capaian realiasi keuangan **87 %**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSKLUSIF	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. DASAR HUKUM	2
C. MAKSUD DAN TUJUAN.....	3
D. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO.....	5
E. PENDANAAN.....	14
F. ISU STRATEGIS	14
G. SISTEMATIKA PENULISAN.....	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	17
A. RENCANA STRATEGI (RENSTRA) PD	17
B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023	23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. REALISASI CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA.....	29
B. PERBANDINGAN CAPAIAN IKU TAHUN SEBELUMNYA DENGAN RPJMD.....	72
C. PERBANDINGAN CAPAIAN IKU DENGAN CAPAIAN NASIONAL	74
D. PENGHARGAAN DAN PRESTASI	85
BAB IV PENUTUP.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik itu dapat dipertanggungjawabkan melalui mekanisme akuntabilitas kinerja yaitu pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang di laksanakan secara periodik. Dengan demikian suatu sistem akuntabilitas yang baik akan menciptakan suatu instansi pemerintah yang efektif, efisien, reaponsif dalam meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik diperlukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan telah bersih dan benar-benar berpihak kepada kepentingan publik, sehingga dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan Laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategis instansi.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan sasaran strategis yang telah ditetapkan Melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan Visi dan Misi Kota Gorontalo, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan baik pada tingkat Daerah, Provinsi maupun Nasional.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 yang telah disebutkan diatas, diharapkan dapat menjadi pedoman untuk pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggungjawab serta bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo untuk meningkatkan kinerja
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan didalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari Pencapaian Kinerja, Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama dan Sasaran dengan Target yang telah ditetapkan.

B. Dasar Hukum

LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

- tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
 3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 5. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2008 – 2027 (Lembaran Daerah Kota Gorontalo Tahun 2008 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Gorontalo Nomor 102);
 6. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
 7. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024;
 8. Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

C. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini disusun berdasarkan Peraturan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014, Peraturan tersebut memberikan tuntunan kepada semua Instansi Pemerintah untuk menyiapkan LKIP sebagai laporan dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang digunakan untuk mencapai target kinerja diukur berdasarkan realisasi data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, diikhtisarkan,

sesuai dengan sasaran strategis untuk dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Tujuan pelaporan kinerja memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja. Salah satu dasar penerapan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja untuk menjamin adanya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan akuntabilitas. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara pencapaian kinerja dengan target yang dilakukan secara berkala setiap tahun. Pengukuran dan perbandingan kinerja menggambarkan posisi kinerja yang dicapai untuk pencapaian sasaran strategis. Untuk itu perjanjian kinerja harus mengacu kepada sasaran yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Perjanjian kinerja juga harus dilengkapi dengan rencana aksi yang menguraikan secara rinci berbagai aktivitas yang akan dilakukan serta alokasi anggaran yang akan digunakan. Agar rencana aksi dan target-target dapat dicapai, perlu dilakukan monitoring secara konsisten dan melaksanakan evaluasi keberhasilan pelaksanaan program sehingga dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan kinerja dengan berorientasi pada hasil (outcome) yang manfaatnya dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memberikan arah yang jelas sesuai dengan prioritas daerah dalam upaya perencanaan target-target jangka pendek dan menengah yang berorientasi pada outcome.

Sasaran yang dilengkapi indicator kinerja utama yang relevan, spesifik terukur dan benar-benar sesuai dengan tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo untuk memudahkan penguraian dalam Rencana Kinerja Tahun, Perjanjian Kinerja dan Rencana aksi yang akan dilakukan serta untuk memudahkan dalam upaya merancang berbagai kegiatan yang berorientasi pada hasil.

Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan kewajiban Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk mempertanggungjawabkan kinerja pada tahun sebelumnya dengan Perjanjian Kinerja sebelum mengajukan anggaran pada tahun berikutnya dan memastikan bahwa setiap pengajuan

anggaran mengacu pada kegiatan-kegiatan yang tidak hanya menghasilkan output tetapi juga menghasilkan outcome yang relevan dan dapat diukur dengan upaya pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Perjanjian Kinerja menjadi instrumen manajemen kinerja untuk melakukan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja Perangkat Daerah dan individu, pemberian reward atau punishment, serta mendorong pemanfaatan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 mencakup beberapa aspek, yaitu:

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja untuk keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKIP Tahun 2023 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo atas capaian kinerja Tahun 2023. Esensi capaian kinerja tersebut merujuk pada sampai sejauhmana sasaran strategis telah dicapai sampai dengan Tahun 2023;
2. Aspek Manajemen Kinerja untuk keperluan internal organisasi, menjadikan LKIP Tahun 2023 sebagai sarana evaluasi kinerja di masa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo merumuskan strategis pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, juga menjadi instrumen pemberian reward atau punishment.

D. Kelembagaan

Kelembagaan menjadi factor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Kelembagaan itu sendiri menyangkut beberapa aspek, antara lain : aspek organisasi, sumberdaya manusia serta pendanaan.

❖ Aspek Organisasi

Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gorontalo merupakan perangkat daerah yang berbentuk Badan. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo merupakan jabatan Eselon II b atau jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo mempunyai tugas menyelenggarakan Tugas dan 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.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh asisten Pemerintahan

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. Kepala Bidang Pengembangan, Pengendalian dan Diklat
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN
 1. Kepala Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- 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 perundang-undangan 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 untuk 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 untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- e. melahirkan pembinaan pegawai secara berkala untuk peningkatan kinerja aparatur ;
- f. mengevaluasi tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan berdasarkan penetapan kinerja sebagai penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;
- g. mengkonsultasikan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan dengan atasan secara lisan maupun tertulis untuk beroleh petunjuk;
- h. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan dengan kepala-kepala bidang melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
- i. menyusun laporan pelaksanaan tugas kepegawaian dan pendidikan pelatihan secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

(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 kepegawman;
- 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 Lrasi 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

Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

Suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia dan sarana prasarana pendukung sumberdaya manusia dan perlengkapan tersebut merupakan elemen dalam menggerakkan roda organisasi, sekaligus sebagai faktor internal yang berpengaruh terhadap suatu organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sampai dengan Oktober 2023 memiliki sumberdaya aparatur sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.2.1

Jumlah ASN berdasarkan tingkat pendidikan
pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
Tahun 2023

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	PNS/PPPK		NON PNS		JUMLAH
		L	P	L	P	
1	SMA Sederajat	6	2	2	3	13
2	Diploma III		3			3
3	Diploma IV	4	1			5
4	S1	7	16	7	9	39
5	S2	1	2			3
Jumlah		18	24	9	12	63
		42		21		

Sumber data : Subag Kepegawaian

Dari tabel 2.1 dapat dijelaskan bahwa komposisi sumberdaya aparatur tahun 2023 sebanyak 63 Orang, sehingga berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo berpendidikan S1 sebanyak 39 Orang (61,90%) dan 3 Orang (4,83%) berpendidikan S2 Hal ini dapat menjadi modal utama dalam

menjalankan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Tabel 2.2.2
Jumlah ASN Berdasarkan Golongan
Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
Tahun 2023

NO	GOLONGAN	LAKI - LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Golongan IV	3	1	4
2	Golongan III	8	18	26
3	Golongan II	6	1	7
4	Golongan IX	1	3	4
5	Golongan VII		1	1
Jumlah				42

Sumber data : Subag Kepegawaian

Dari tabel 2.2.2 dapat dijelaskan bahwa komposisi sumberdaya aparatur berdasarkan golongan menunjukkan bahwa aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yang memiliki pangkat Golongan II 7 Orang (16,66%) dan golongan III sebanyak 26 Orang (61,90%) serta 4 orang (9,52%) untuk PPPK Golongan IX sebanyak 4 orang (9,52%) dan Golongan VII 1 orang (2%) sedangkan Tenaga Non ASN pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kota Gorontalo sebanyak 21 orang.

E. Pendanaan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD perubahan Pemerintah Kota Gorontalo Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 7.616.280.174. adapun untuk alokasi anggaran masing-masing unit kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dapat dilihat pada table dibawah ini, Sementara untuk realisasi anggaran belanja langsung Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan Kota Gorontalo Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 6.611.652.172,- atau 86.80%.

Alokasi Anggaran Belanja Langsung
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
Tahun 2021 – 2023

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran		
		2021	2022	2023
1	Sekretariat	5.208.736.462	5.295.522.945	6.325.382.074
2	Bidang PPD	2.638.999.131	1.696.839.380	716.732.800
3	Bidang MPSIA	1.283.336.967	1.188.581.425	574.165.300
Total Anggaran		9.131.072.560	8.180.943.750	7.616.280.174

F. Isu Strategis

Isu strategis merupakan kondisi yang bersifat penting, mendasar, mendesak berkepanjangan dan terkait dengan pencapaian tujuan mendatang.

Penyelenggaraan pemerintah daerah dan pelayanan public dibidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo diperhadapkan dengan isu-isu strategis, yaitu :

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 variable tentang bagaimana aparatur yang professional dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tunjangan daerah yang diberikan Pemerintah selayaknya berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Beberapa pegawai memeiliki 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. Belum optimalnya pemetaan 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

G. 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.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

A. RENCANA STRATEGI (RENSTRA) PD

1. Visi dan Misi RPJMD

Sesuai dengan Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka Panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintah dipusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat. Dalam system akuntabilitas kinerja pemerintah, perencanaan strategis merupakan Langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan perencanaan strategisnya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

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.

2. Tujuan dan Sasaran RPJMD

Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju diakhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024 berdasarkan RPJMD Perubahan Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024. Adapun tujuan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo dalam misi keempat yang menjadi urusan dan kewenangan BKPP Kota Gorontalo adalah ***“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”***, dengan indikator dan target sebagai berikut :

Tabel 2.1

Indikator dan Target Tujuan RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024

No	Indikator Tujuan	Target Tahun								
		2020	2021		2022		2023		2024	
			sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi
1	Indeks Reformasi Birokrasi	62,87	61,91	62,62	63	63,31	64,1	63,25	64,71	63,35

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan focus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci dapat diukur dapat dicapai.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka dirumuskanlah sasaran strategis RPJMD yang menjadi kewenangan BKPP Kota Gorontalo “Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih, professional dan akuntabel” dengan indikator dan target sebagai berikut :

Tabel 2.2

Indikator dan Target Sasaran RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024

No	Indikator Tujuan	Target Tahun								
		2020	2021		2022		2023		2024	
			sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi
1	Indeks Profesionalitas ASN	60	65	65	70	70	75	75	80	80

3. Tujuan dan Sasaran Renstra

Untuk mendukung Tujuan dan sasaran RPJMD, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo merumuskan Tujuan dan sasaran strategis Renstra Perubahan BKPP Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024 adalah tersebut dibawah ini :

Tabel 2.3

Indikator dan Target Tujuan Renstra BKPP Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024

				sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi
1	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	100	N/A	100	N/A	250	N/A	300	0	325

Tabel 2.4

Indikator dan Target Sasaran Renstra BKPP Kota Gorontalo Tahun 2019 - 2024

No	Sasaran	Indikator Tujuan	Target Tahun								
			2020	2021		2022		2023		2024	
				sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi	sebelum	Revisi
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	49	60	60	65	65	65	65	65	65
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	80	85	85	85	85	90	90	90	90
3	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai AKIP	78,23	79	79	80	80	81	81	82	82
		Persentase Hasil Temuan yang ditindak lanjuti	100%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%

Tabel 2.5

Keterkaitan RPJMD Kota Gorontalo Tahun 2019-2024 dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

RPJMD Kota Gorontalo			Renstra BKPP	
Misi	Tujuan	Sasaran	Tujuan	Sasaran
Reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan	Terwujudnya Birokrasi Yang Bersih, Profesional dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih, Profesional dan Akuntabel	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Sumber daya aparatur
				Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang

kualitas sumberdaya aparatur				berkualitas Prima
				Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

4. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pemerintah Kota Gorontalo telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Peraturan Walikota Nomor 25 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Tahun 2019-2023 di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Adapun penetapan indikator kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
Tahun 2019 - 2024

SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA		
	Uraian Outcome	Sumber Data	Formulasi Indikator
Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Bidang Pengembangan Pengendalian Aparatur Sipil Negara dan Diklat Bidang MPSIA	Rumus Sederhana IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4, dimana Indeks Profesionalitas ASN merupakan akumulasi dari Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi (IP1), Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi (IP2), Indeks Profesionalisme

			Dimensi Kinerja (IP3), dan Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin (IP4).
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	Bidang Pengembangan Pengendalian Aparatur Sipil Negara dan Diklat Bidang MPSIA	Jumlah responden yang menyatakan puas dibagi dengan jumlah responden dikali 100%

5. Indikator Kinerja Program

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

No	Program	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023
1	Program Kepegawaian Daerah	Terpenuhinya pengisian jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Persentase Pengangkatan ASN dalam Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi	95%
		Terpenuhinya Layanan Administrasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	97%
		Meningkatnya kesadaran ASN terhadap disiplin pegawai	Persentase ASN Berkinerja Baik berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja	96%
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang memperoleh pengembangan kompetensi Teknis dan Manajerial	100%
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terpenuhinya layanan administrasi perkantoran	Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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.

Penyusunan Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 mengacu pada Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024 maupun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2023. Dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memiliki 2 (dua) program untuk mendukung sasaran strategis yang telah ditetapkan. Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7 Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
1.	Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	65
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	90
3	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai AKIP Persentase Hasil Temuan yang ditindak lanjuti	80 80

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2023 tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo melaksanakan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) Kegiatan dan 29 (dua Puluh sembilan) dengan total alokasi anggaran setelah Perubahan APBD Tahun 2023 Rp. 7.616.280.174,- dengan rincian sebagai berikut :

No	Program	Jumlah Kegiatan	Jumlah Sub Kegiatan	Pagu Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	7	17	6.325.382.074
2.	Program Kepegawaian Daerah	4	11	1.202.420.500

3.	Program Pengembangan Sumber daya Manusia	1	1	88.477.600
-----------	------------------------------------------	---	---	------------

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 Permepan 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.

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

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

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan, dalam rangka mengukur dan meningkatkan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintah,

perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan perangkat daerah yang bersangkutan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah, Kota Gorontalo menetapkan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 35 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Gorontalo Tahun 2022 – 2024 pada tanggal 18 Oktober 2021, selain itu dilakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

1. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Tujuan

Tujuan				
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN				
Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Sistem Merit	Nilai	300	265	88,33%

Merit sistem merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai. Berdasarkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN bahwa kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (tanpa diskriminasi). Sistem ini seolah menjadi kritik atas suburnya praktek nepotisme, dan primordialisme di dunia kerja. Oleh karenanya sistem merit menjadi salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk menciptakan birokrasi netral dan mampu melayani kebutuhan publik serta bebas dari KKN.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN

melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Perhitungan indikator “Indeks Sistem Merit” mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah. Penilaian dilakukan pada 8 (delapan) aspek dengan menggunakan pembobotan, sebagai berikut :

No	Aspek Penilaian	Bobot
1	Perencanaan Kebutuhan	10%
2	Pengadaan	10%
3	Pengembangan Karir	30%
4	Promosi dan Mutasi	10%
5	Manajemen Kinerja	20%
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	10%
7	Perlindungan dan Pelayanan	4%
8	Sistem Informasi	6%

Indikator penilaian terhadap seluruh aspek diatas dijabarkan kedalam beberapa sub aspek penilaian yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan deskripsi sebagai berikut :

Skor	Kategori	Indikator
4	Sangat Baik	Apabila semua elemen yang diukur lengkap dan memenuhi ketentuan
3	Baik	Apabila semua elemen yang diukur cukup lengkap dan namun terdapat elemen memenuhi ketentuan
2	Kurang	Apabila semua elemen yang diukur kurang lengkap
1	Buruk	Apabila hampir semua elemen yang diukur belum tersedia.

Penetapan tingkat penerapan sistem merit akan dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan tingkatan sebagai berikut :

Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
----------	-------	--------	---------

IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik
III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik
III	175 - 249	0,41 - 0.6	Kurang
I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk

Selanjutnya terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks sitem merit sesuai dengan undangan Ketua KASN terkait penyerahan Keputusan dan Piagam Penghargaan Penerapan sistem Merit Pemerintah Daerah Kota Gorontalo menjadi salah satu Instansi Pemerintah Daerah yang mendapatkan Anugerah Meritokrasi pada kategori III (Baik) dengan total nilai 265 dan Indeks 0,67 atas penilaian sistem merit, pencapaian kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No	Aspek Penilaian	Nilai Maksimal	Capaian Tahun 2023
1	Perencanaan Kebutuhan	40	37,5
2	Pengadaan	40	34
3	Pengembangan Karir	130	45
4	Promosi dan Mutasi	40	22,5
5	Manajemen Kinerja	80	62,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	32,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	14
8	Sistem Informasi	24	17
Jumlah		410	265

2. Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja

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

Berdasarkan pedoman diatas, pencapaian target kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dengan Walikota Gorontalo , yang selanjutnya diuraikan sebagai berikut :

a. Realisasi Capaian Perjanjian Kinerja

Sasaran 1 : Meningkatkan Kualitas Sumber daya Aparatur**Indikator Sasaran : Indeks Profesionalitas ASN**

Tabel 3.5

Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis

Sasaran Strategis 1				
Meningkatnya Kualitas Sumber daya Aparatur				
Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	65	62.9	96.76

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 diukur dengan menggunakan rumus sebagaimana disebutkan dalam Lampiran I Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

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

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

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

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-iIP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi KualifikasiIP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi KompetensiIP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi KinerjaIP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi DisiplinW_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-jW_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-kW_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-lW_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

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

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

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

Tabel 3.4
Dimensi Pengukuran Standar Profesional ASN

Standar Profesional	Dimensi Penilaian	Deskripsi	Indikator yang digunakan
1	Kualifikasi	Dimensi ini menunjukkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan atau keahlian khusus, sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya.	Data/Riwayat tingkat atau jenjang pendidikan formal yang dicapai oleh PNS - 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, dan sikap serta didukung dengan program pengembangan kompetensi bersinambungan yang tercermin melalui perilaku kinerja.	Data/riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti terdiri atas : - Diklat Kepemimpinan (bagi pejabat struktural) - Diklat fungsional (bagi pejabat fungsional) - Diklat Teknis (bagi pejabat structural, fungsional dan Pelaksana) - Seminar/workshop /magang/kursus/sejenis (bagi pejabat struktural fungsional 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	Data/riwayat hasil penilaian kinerja terdiri atas : - Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) - Perilaku Kerja Pegawai (PKP)

		yang dicapai serta perilaku PNS	
	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	Data/Riwayat pegawai yang terkena hukuman disiplin, terdiri atas : <ul style="list-style-type: none"> - Hukuman disiplin ringan - Hukuman disiplin sedang, dan - Hukuman disiplin berat

Selanjutnya, terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 yang dilakukan terhadap 3622 pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo diperoleh hasil sebagai berikut:

No	Dimensi	Bobot Per Dimensi	Capaian Tahun 2023	Capaian (%)
1	Kualifikasi	25	20.89	83.56
2	Kompetensi	40	12.01	30.02
3	Kinerja	30	25.05	83.5
4	Disiplin	5	5	100
Nilai Akhir		100	62.95	

Berdasarkan data diatas indikator terlihat bahwa dari 4 (empat) dimensi penilaian indeks Profesionalitas ASN capaian dimensi kompetensi menjadi yang paling rendah. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2023 sebagian ASN belum melakukan pembaruan data terkait kompetensi yang mereka dapat dari berbagai pelatihan

pengembangan diri pada aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dari Jumlah ASN 3881 Tahun 2023 hanya 3622 ASN yang berpartisipasi sehingga berdampak pada rendahnya Nilai IP ASN khususnya dimensi kompetensi, Berikut perbandingan nilai IP ASN tahun 2022 dan Tahun 2023 pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7

Perbandingan Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 dan 2023

No	Dimensi	Bobot Per Dimensi	Capaian Tahun 2022	Capaian Tahun 2023	Naik/Turun
1	Kualifikasi	25	13,18	20.89	7.71
2	Kompetensi	40	13,58	12.01	-1.57
3	Kinerja	30	22,75	25.05	2.3
4	Disiplin	5	4,99	5	0.01
Nilai IP ASN			54,5	62.95	8.45

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 yaitu 62.95 jika dibandingkan dengan tahun 2022 yaitu 54.5 artinya mengalami peningkatan 8.45, hal ini tidak lepas dari upaya BKPP dalam meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang meliputi pengembangan kompetensi, penegakan disiplin, pemberian tugas belajar, pemberian penghargaan serta peningkatan kinerja aparatur. Dalam pencapaian indikator ini BKPP Kota Gorontalo melaksanakan kegiatan selama Tahun 2023 yang direncanakan pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo antara lain :

➤ ***Menyelenggarakan kegiatan Ujian dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah***

Untuk pencapaian nilai dimensi Kualifikasi, Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah melaksanakan ujian dinas dan penyesuaian ijazah sebanyak 3 (tiga) kali kepada 175 Orang dan yang lulus dan memperoleh surat tanda kelulusan berjumlah 114 Orang seperti tergambar pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.8
Data PNS yang mengikuti Ujian Dinas

No	Jenis Ujian Dinas	Jumlah Peserta (Orang)		
		Mendaftar	Lulus	Tidak Lulus
1	Ujian Dinas Tingkat I	149	94	53
2	Ujian Dinas Tingkat II	7	5	2
3	Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah (SMP-SMA)	4	2	2
4	Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah (SMA-S1)	15	13	2
JUMLAH		175		
Peserta yang Lulus			114	59



Dari data diatas dapat dilihat bahwa khususnya untuk penyesuaian ijazah dari SMP- SMA sebanyak 4 Orang dan memperoleh sertifikat kelulusan 2 orang, demikian pula dengan penyesuaian ijazah dari SMA – S1 sebanyak 15 orang dan memperoleh sertifikat kelulusan 13 orang. Berikut ini dokumentasi pelaksanaan kegiatan ujian dinas dan penyesuain ijasah dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sebagai berikut :





➤ **Pemberian Tugas Belajar**

Dalam mendukung transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi, perlu dilakukan pengembangan PNS melalui jalur pendidikan dalam bentuk pemberian tugas belajar yang dilakukan dengan selektif, objektif, efisien, akuntabel, dan transparan, serta mempertimbangkan kemampuan keuangan negara. Peningkatan Pendidikan melalui pemberian tugas belajar bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/ atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karier.

Untuk peningkatan kualifikasi pendidikan PNS, berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang memuat persyaratan tugas belajar, penyelenggaraan tugas belajar dan persyaratan program studi, pendanaan tugas belajar, jangka waktu tugas belajar, perpanjangan tugas belajar, tugas belajar berkelanjutan, kedudukan, hak dan kewajiban PNS yang melaksanakan tugas belajar, pembatalan dan penghentian tugas belajar, pemantauan dan evaluasi serta ketentuan lain yang terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan.

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memfasilitasi 58 orang PNS dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi melalui pendidikan lanjutan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Data ASN yang mengikuti Tugas Belajar Tahun 2023

NO	NAMA	NIP	TINGKAT PENDIDIKAN	JURUSAN/PROGRAM STUDI	INSTANSI
1	HELENA SUNGE	197610202014072001	S1	PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS TERBUKA KOTA GORONTALO	SEKRETARIAT DPRD
2	H. HARSON AHUDULU, SKM	197510182003121006	S2	PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PASCA SARJANA UNIVERSITAS GORONTALO	DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO
3	NAZLI ALAMRI, SST.Ft	197301051999032012	PROFESI	PROGRAM STUDI FISIOTERAPI POLITEKHNIK KESEHATAN KEMENTRIAN KESEHATAN MAKASAR	RSUD PROF.DR.HI ALOEI SABOE KOTA GORONTALO
4	IRWANTO ISMAIL, S.ST,FT	198702132011011001	PROFESI	PROGRAM STUDI FISIOTERAPI POLITEKHNIK KESEHATAN KEMENTRIAN KESEHATAN MAKASAR	RSUD PROF.DR.HI ALOEI SABOE KOTA GORONTALO
5	OLAN JUSUF, S.ST	197307121992032003	S2	ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO	DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO
6	YERRY BIAHIMO, A.Md.KL	198305172005012011	S1	PROGRAM STUDI ILMU KESESEHATAN MASYARAKAT PADA UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS KOTA SELATAN
7	ZULKIFLI, AMKL	198409172009011001	S1	PROGRAM STUDI ILMU KESESEHATAN MASYARAKAT PADA UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS DUMBO RAYA

8	SALAMI YUNUS, A.Md.Kes	197507172006042009	S1	PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT PADA UNIVERSITAS GORONTALO	DINAS KESEHATAN KOTA GORONTALO
9	MOH. ISKANDAR CAMARU, AMKL	197307262003121006	S1	KESEHATAN MASYARAKAT PADA PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS KOTA UTARA
10	ZENAB DANIAL, AMKL	198004122009012001	S1	KESEHATAN MASYARAKAT PADA PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS KOTA SELATAN
11	NINGSIH AMUJA, S.Pd	198404042011012010	S2	MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA	DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO
12	VIBRIANTI DANCE TUI, AM.KL	197408162006042023	S1	KESEHATAN MASYARAKAT PADA PROGRAM STUDI ILMU MASYARAKAT FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS KOTA BARAT
13	IWAN ADAM	197808072007011019	S1	ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS GORONTALO	UPTD LLK UKM
14	WILAN MARJUN, A.Md,Keb	199107102017042001	S1	PROGRAM STUDI SARJANA KEBIDANAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO	PUSKESMAS HULONTHALANGI
15	ASMA HANAPI, S.ST	197508242006042022	S2	PROGRAM STUDI MANAJEMEN KESEHATAN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	PUSKESMAS PILOLODAA

16	RIDWAN DILAPANGA, S.H	198401122015021001	S2	PROGRAM STUDI ILMU HUKUM PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	INSPEKTORAT KOTA GORONTALO
17	SAFNI, A.Md.Kep	198607042011012001	PROFESI	PROFESI NERS FAKULTAS ILMU KESEHATAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO	PUSKESMAS HULONTHALANGI
18	KARTO NURKAMIDEN, S.Pd	198709192010011001	S2	MAGISTER PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGAERAAN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	SDN NO. 69 KOTA TENGAH
19	NOVITA DAI, A.Md	197411301999032006	S1	JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI PADA UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	DINAS PERHUBUNGAN
20	FEDYAH BADJEBER, A.Ma.Ak	196909291996032004	S1	PROGRAM STUDI EKONOMI JURUSAN EKONOMI AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO
21	ERWIN ASNAWI, S.Pd	197902172006041010	S2	MAGISTER PENDIDIKAN MATEMATIKA PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	SMP NEGERI 9 GORONTALO
22	MOHAMAD ZULFAZLI DJIBRAN	198508212010011002	S1	PROGRAM STUDI ILMU HUKUM PADA UNIVERSITAS GORONTALO	SEKERTARIAT DPRD
23	EFENDI HUNAWA, SE	197601292006041010	S2	PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO	BADAN KEUANGAN
24	LIAN YASIN KUENGO	198003012007012021	S1	PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT PADA UNIVERSITAS GORONTALO	PUSKESMAS PILOLODAA

25	FATMAWATY MOHAMAD, S.Pd	198707142010012001	S2	PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	SDN NO. 79 KOTA TENGAH
26	NURHADI TAHA, S.Pd	198509042011011003	S2	PROGRAM PENDIDIKAN STRATA II ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS MUHAMADIYAH GORONTALO	BADAN KESATUAN BANGSA
27	RACHMIYATI TAKI, SE	197807292010012001	S2	PROGRAM STUDI MANAJEMEN PADA UNIVERSITAS GORONTALO	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
28	CITRA TANGOI, S.Sos.	198209142007012004	S2	PROGRAM STUDI MANAJEMEN PADA UNIVERSITAS GORONTALO	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
29	ROSMIN LIPUTO, SE	197601212005012012	S2	PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PADA UNIVERSITAS GORONTALO	KELURAHAN BULADU
30	MOHAMAD NOVRIAN ABAS, S.STP	199811022020081000	S2	PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO	PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO
31	KHARISMA TANGGUDA, S.STP	199804082020082001	S2	PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO	PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS BINA TARUNA GORONTALO
32	HERLINA MOHA, A.Md	198204052006042034	S1	FAKULTAS EKONOMI PADA UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

33	ROLIN KAMALI, S.STP	199112102012061001	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIKPADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	KELURAHAN DULALOWO TIMUR
34	MULYONO MARDJUN, ST	198507052011011001	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIKPADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
35	MACHFUD CAESAR RAMDHANI BULUATI, S.Pd	199104082020121009	S2	PENDIDIKAN PASCA SARJANA PROGRAM STUDI S2 PENDIDIKAN MATEMATIKA	SMP NEGERI 11 GORONTALP
36	AMMAIYA USMAN, SE	197903042010012001	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
37	SELVI LIANA TAHIR, SE	198411162010012002	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI MANAJEMEN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
38	ISWAHYUDI MAUKE, S.IP	199601122017081001	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAERAH PENGEMBANGAN DAERAH
39	IYUT NIODE, S.Pd	198406122009012003	S2	PENDIDIKAN STRATA II PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

40	DWI VERANINGSEH, S.Kep	199602112020122004	PROFESI	PENDIDIKAN PROFESI NERS PADA FAKULTAS OLAAHRAGA DAN KESEHATAN	PUSKESMAS SIPATANA
41	RIDWAN A JULA,SH	198908182020121005	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	SEKERTARIS DAERAH PADA BAGIAN HUKUM
42	MONALISA KURNIA KORAAG ST.Keb	198603132009012003	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI ILMU KEBIDANAN PADA UNIVERSITAS HASANUDIN MAKASAR	PUSKESMAS KOTA TIMUR
43	DEIBY NATALIA MAMONTOH.S.Pd	197312242006042000	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PANCASILADAN KEWARGANEGARAAN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PENDIDIKAN
44	SUNARTI, S.Pd	197006221998022000	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PANCASILADAN KEWARGANEGARAAN PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PENDIDIKAN
45	DEFRI LILYANDRI LAPAGAU, SE	198708302010012001	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO	DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
46	ZEFRIN, M.Pd	198804032010011001	S3	PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DASAR PADA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA	SDN NO. 63 KOTA TIMUR

47	drg. HENDRA WAHYUDI RUMAGIT, SKG	198711202015021003		PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS PROGRAM STUDI ILMU KONSERVASI GIGI PADA UNIVERSITAS HASANUDIN MAKASAR	PUSKESMAS KOTA TENGAH
48	dr. JEMMY MATOHA, Sp.B	197405192008031002		PROGRAM PENDIDIKAN KONSULTAN BEDAH VASKULAR DAN ENDOVASKULAR PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS INDONESIA	RSUD PROF. Dr. H. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO
49	dr. NINA APRIYANI MATOKA	198804082015022001		PROGRAM STUDI PSIKIATRI JENJANG PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS	PUSKESMAS KOTA SELATAN
50	LINDA H OLII	197503022009012002	DIII	PENDIDIKAN DIII TEKNOLOGI BANK DARAH PROGRAM RECOGNISI PEMBELANJARAN LAMPAU PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MALANG	DINAS KESEHATAN
51	TYAS WIDYASTUTI	198602242009012001	DIII	PENDIDIKAN DIII TEKNOLOGI BANK DARAH PROGRAM RECOGNISI PEMBELANJARAN LAMPAU PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MALANG	DINAS KESEHATAN
52	YUYUN IMRAN	198105062006042016	DIII	PENDIDIKAN DIII TEKNOLOGI BANK DARAH PROGRAM RECOGNISI PEMBELANJARAN LAMPAU PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MALANG	DINAS KESEHATAN

53	dr.MOHAMAD RIZKY BAHMID	199110192020121003		PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS PROGRAM STUDI SPESIALIS BEDAH TORAKS, KARDIAK DAN VASKULAR UNIVERSITAS INDONESIA	RSUD PROF. Dr. H. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO
54	dr.ERDIANSJAH T. TUWENO S.Ked	19111112020121007		PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS ANESTESIOLOGI DAN TERAPI INTENSIF UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA	RSUD OTANAHA
55	dr.MONICA LIE SEDJATI	199201252020122004		PROGRAM PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS NEUROLOGIUNIVERSITAS SAMRATULANGI MANADO	RSUD OTANAHA
56	dr.ABDUL JABAR MUHAMMAD	199210222020121004		PENDIDIKAN DOKTER SPESIALIS ILMU KESEHATAN THT-KL PADA UNIVERSITAS HASANUDIN	RSUD OTANAHA
57	ELSMIN TRI YULYANA KIAY.S.Kep.NS	198107222006042000	S2	PENDIDIKAN PROGRAMSTUDI MAGISTER KEPERAWATAN DAN SPESIALIS KEPERAWATAN DAN MEDIKAL BEDAH PADA FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN	RSUD PROF.DR.HI ALOEI SABOE KOTA GORONTALO
58	MONALISA KURNIA KORAAG ST.Keb	198603132009012003	S2	PENDIDIKAN STRATA II (S2) PROGRAM STUDI ILMU KEBIDANAN PADA UNIVERSITAS HASANUDIN MAKASAR	PUSKESMAS KOTA TIMUR

➤ **Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara**

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 mencapai indikator sasaran Indeks profesionalitas ASN pada dimensi Kompetensi Tahun 2023 meningkat dengan capaian nilai 12.01 ini dikarenakan adanya langkah – langkah yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo selain karena adanya Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi juga dengan dibuatkan aplikasi yakni Sistem Elektornik Informasi Kompetensi (SIERIK) yang sejak awal tahun 2023 dilaunching, aplikasi ini dapat memudahkan untuk memperoleh data terkait analisis kebutuhan diklat, kesenjangan pelatihan level individu dan pelatihan yang dapat diikuti oleh setiap ASN.

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

- a. Pelatihan Dasar (Latsar)
- b. Orientasi PPPK
- c. Sosialisasi/Diseminasi/Bimtek/Workshop bagi ASN yang dilaksanakan dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo baik secara daring maupun luring

Berikut dapat dilihat kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yang tertuang dalam Rencana Kerja BKPP Tahun 2023 dan juga ASN dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo yang memperoleh pengembangan kompetensi yang dilaporkan melalui aplikasi SIERIK pada tabel dibawah ini :

No	Jenis Kegiatan	Jumlah ASN yang mengikuti	Metode yang digunakan
1	Pelatihan Dasar (Latsar)	3 CASN	Pola Kontribusi
2	Orientasi PPPK	65 ASN	
3	Diklat Pejabat Fungsional	1 ASN	

Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) di berikan kepada 3 (tiga) orang Lulusan Sekolah Kedinasan Perhubungan (STTD) yang penyelenggaraanya di Badan Diklat Provinsi Gorontalo dengan menggunakan pola kontribusi atau pengiriman peserta, akan tetapi dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo melalui Bidang PPD melakukan pendampingan dan monitoring secara berkala.

Untuk pelaksanaan kegiatan orientasi PPPK diberikan kepada 65 Orang PPPK yang terdiri dari Guru dan Tenaga Kesehatan, yang pelaksanaannya secara mandiri oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, berikut dokumentasi kegiatan dapat dilihat di bawah ini :



Data ASN yang memperoleh Pengembangan Kompetensi dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo Tahun 2023 berdasarkan aplikasi SiErik

NO	PERANGKAT DAERAH	SATUAN	JML ASN	JML ASN YANG MEMPEROLEH PENGEMBANGAN KOMPETENSI
1.	Bkpp Kota Gorontalo	ASN	42	26
2.	Sekretariat Daerah Kota Gorontalo	ASN	115	66
3.	Badan Kesbangpol Kota Gorontalo	ASN	22	15
4.	Badan Keuangan Kota Gorontalo	ASN	73	70
5.	Blud Prof.Dr. H. Aloei Saboe	ASN	453	27
6.	Bpbd Kota Gorontalo	ASN	20	10
7.	Bappelitbang Kota Gorontalo	ASN	44	25
8.	Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Gorontalo	ASN	19	12
9.	Dkpp Kota Gorontalo	ASN	77	45
10.	Dinas Dukcapil Kota Gorontalo	ASN	29	7
11.	Inspektorat Kota Gorontalo	ASN	56	21
12.	Dinas Kominfo Kota Gorontalo	ASN	27	26
13.	Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo	ASN	44	15
14.	Dinas Pangan Kota Gorontalo	ASN	24	8
15.	Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo	ASN	33	13
16.	Dpmpstsp Kota Gorontalo	ASN	31	10
17.	Dppkbp3A Kota Gorontalo	ASN	30	19
18.	Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Gorontalo	ASN	32	14
19.	Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	ASN	35	11
20.	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo	ASN	23	16
21.	Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo	ASN	34	10
22.	Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo	ASN	37	16
23.	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo	ASN	69	17
24.	Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo	ASN	72	7
25.	Sekretariat Dprd Kota Gorontalo	ASN	28	21
26.	Dinas Pendidikan Kota Gorontalo	ASN	1410	1018
27.	Dinas Kesehatan Kota Gorontalo	ASN	613	298
28.	Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo	ASN	40	21

29.	Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo	ASN	43	19
30.	Kecamatan Dumboraya Kota Gorontalo	ASN	40	17
31.	Kecamatan Dungingi Kota Gorontalo	ASN	47	21
32.	Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo	ASN	57	23
33.	Kecamatan Kota Utara	ASN	45	21
34.	Kecamatan Sibatana	ASN	37	16
35.	Kecamatan Kota Timur Kota Gorontalo	ASN	44	21
36.	Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo	ASN	36	16
TOTAL			3881	2016 ASN

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

1) Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di luar gaji, tunjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, tunjangan Jabatan Administrasi dan tunjangan jabatan fungsional. Dasar penetapan besaran TPP berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 41 Tahun 2021, parameter pemberian TPP yakni parameter berdasarkan Prestasi kerja.

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

2) Penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Berdasarkan Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Penegakan disiplin bagi aparatur sipil negara di instansi Pemerintah Kota Gorontalo dilakukan secara terus menerus. Pada Tahun 2023 jumlah kasus pelanggaran disiplin yang diselesaikan berjumlah 9 kasus yang terdiri dari 3 jenis hukuman disiplin seperti tergambar pada tabel dibawah ini :

Data Hukuman Disiplin Tahun 2023

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN
		2023
A	RINGAN	
1	Teguran Lisan	1 Orang
2	Teguran Tertulis	1 Orang
3	Pernyataan Tidak Puas secara tertulis	1 Orang
Jumlah Hukuman Disiplin Ringan		3 Orang
B	SEDANG	
1	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-
2	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	-
3	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	-
Jumlah Hukuman Sedang		0 Orang
C	BERAT	
1	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	-
2	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-
3	Pembebasan dari jabatan	1 Orang
4	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	4 Orang
5	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	1 Orang
Jumlah Hukuman Berat		6 Orang
Total Per Tahun		9 Orang
Jumlah Pegawai		3881
persentase ASN yang memperoleh hukuman disiplin		0,2

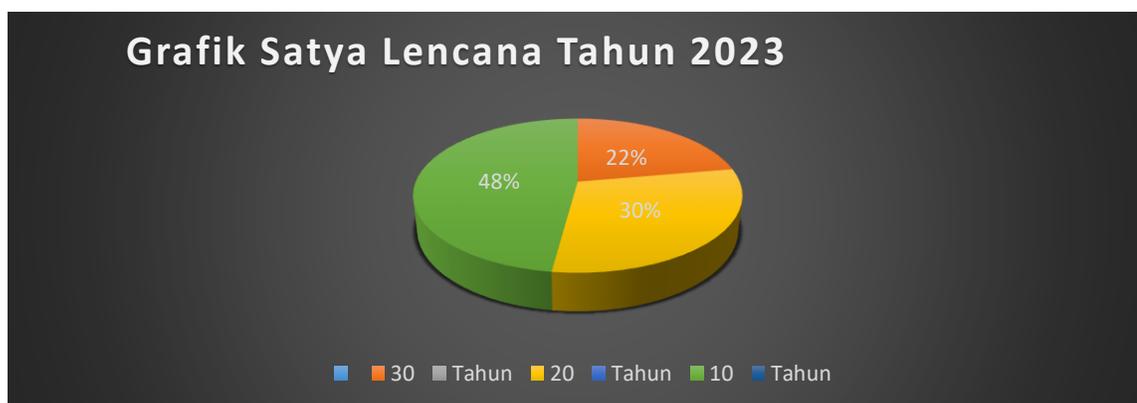
3) Pemberian tanda kehormatan satyalancana karya satya

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

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

Berikut data Pemberian Penghargaan Satya Lencana dari Tahun 2020 sampai dengan 2023 :

No	Masa Kerja	Jumlah				Total
		s/d 2020	2021	2022	2023	
I	30	369	53	13	70	505
	Tahun					
II	20	543	71	32	32	678
	Tahun					
III	10	741	265	70	11	1087
	Tahun					
Jumlah		1653	389	115	113	2.270



Selanjutnya dalam rangka mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran strategis diatas, BKPP melaksanakan program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dijabarkan dalam 4 (lima) sub kegiatan dan 5 (lima) sub kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 82.503.848 atau 93.25 % dengan rata – rata capaian output 100% sebagai berikut :

PROGRAM/KEGIATAN	REALISASI CAPAIAN FISIK DAN KEUANGAN TAHUN 2023						
	FISIK			CAPAIAN FISIK	KEUANGAN		CAPAIAN KEUANGAN
	SATUAN	TARGET	REALISASI		TARGET	REALISASI	
Program Kepegawaian Daerah					1.019.469.500	909.753.005	89.24
Mutasi dan Promosi	Persen	100%	100%	100%	478.455.700	476.317.480	99.55
Pengelolaan Mutasi	Dokumen	2	2	100	347.970.200	347.452.120	99.85
Pengembangan Kompetensi	Persen	100	147,5	147,5	222.501.900	127.114.184	57.13
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Orang	120	177	147,5	222.501.900	127.114.184	57.13
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persen	100	100	100	230.034.300	223.817.493	97.30
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	12	12	100	208.812.000	206.735.093	99.01
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	5	6	120	21.222.300	17.082.400	80.49
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persen	71,9	71,9	100	88.477.600	82.503.848	93.25
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persen	100	100	100	88.477.600	82.503.848	93.25
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Laporan	68	68	100	88.477.600	82.503.848	93.25

Terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023, Terdapat hambatan dan pendorong dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN, Faktor Penghambat pencapaian IP ASN antara lain :

- Belum ditetapkan Rencana Pengembangan kompetensi bagi seluruh ASN yang didukung oleh anggaran di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo
- Belum adanya Beasiswa bagi PNS untuk Peningkatan Kualifikasi Melalui Jalur Pendidikan Formal
- Masih adanya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan secara mandiri belum sesuai ketentuan dalam hal pengurusan tugas belajar
- Belum maksimalnya implementasi penerapan Perwako terkait Pengembangan Kompetensi Pola Satu Pintu
- Kurangnya Pembinaan dan Pengawasan dari Atasan terhadap Disiplin Pegawai Dilingkungan Organisasi Perangkat Daerah

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

- Menyusun Rencana Kebutuhan Pengembangan Kompetensi
- Melaksanakan sosialisasi terkait pentingnya pengurusan tugas belajar sebelum melaksanakan pendidikan lanjutan
- Memaksimalkan implementasi Perwako dalam pengembangan kompetensi aparatur pada setiap organisasi perangkat daerah.
- Evaluasi dan Monitoring Pembinaan dan Pengawasan Disiplin Di setiap Organisasi Perangkat Daerah
- Mendorong Kesadaran PNS dalam Meningkatkan Kualitas dan Kualifikasi Melalui Pendidikan Lanjutan

Sasaran 2 : Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima

Indikator Sasaran : Indeks Kepuasan terhadap layanan administrasi kepegawaian berbasis IT

Sesuai amanat Undang – undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik, Pemerintah memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan public sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warga negara dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan publik yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, salah satunya adalah melalui survey kepuasan masyarakat yaitu kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik. Sebagaimana diatur dalam Permenpan RB RI Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, Instansi Pemerintah selaku penyelenggara pelayanan publik baik yang langsung maupun tidak langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat, wajib melakukan survey kepuasan masyarakat secara periodik dilingkungan masing – masing minimal 1 (satu) tahun sekali.

Untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan sebagai upaya perbaikan kinerja pelayanan publik kepada masyarakat serta mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo melaksanakan survey kepuasan masyarakat khusus pelayanan administrasi kepegawaian Tahun 2023.

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

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

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

x = jumlah unsur yang disurvei

N = bobot nilai per unsur

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

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

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

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

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

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

Tabel 3.14

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

NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL (NI)	NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK)	MUTU PELAYANAN (x)	KINERJA UNIT PELAYANAN (y)
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat baik

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

Sebagai Contoh :

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

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

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

$$(a \times 0,11) + (b \times 0,11) + (c \times 0,11) + (d \times 0,11) + (e \times 0,11) + (f \times 0,11) + (g \times 0,11) + (h \times 0,11) + (i \times 0,11) = \text{Nilai Indeks (X)}$$

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

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

Hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT Tahun 2023 yang dilakukan terhadap 200 responden pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.15
Analisis Capaian Kinerja untuk Sasaran strategis

Sasaran Strategis 2				
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas Prima				
Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	Persen	85	91.31	107.42

Capaian indikator kinerja ini adalah 107.42% 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 2023 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 (3,96) 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 (3,47) adalah unsur **Waktu Penyelesaian**, hal ini penyebabnya adalah kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan.

Berikut ini adalah data capaian unsur pelayanan serta analisis capaian :

Tabel 3.16
DATA CAPAIAN UNSUR PELAYANAN

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI UNSUR PELAYANAN
1	Persyaratan	3,60
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,58
3	Waktu penyelesaian	3,47
4	Biaya/Tarif	4,00
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,58
6	Kompetensi Pelaksana	3,48
7	Perilaku Pelaksana	3,60
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,96
9	Sarana dan Prasarana	3,62
	Jumlah Nilai	3,65222
	Nilai IKM = Nilai Indeks x Nilai Dasar 3,65222 x 25	91.31
	CAPAIAN KINERJA	107.42%

Sebagaimana terlihat pada data diatas, tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan BKPP Kota Gorontalo sebesar 91.31% berada pada interval mutu “A” dengan kategori kinerja unit pelayanan “sangat baik”.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2023 melampaui target dari target kinerja dengan nilai indeks 85 dengan realisasi 91.31 atau capaian 106%. Hal ini disebabkan karena adanya upaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo melalui Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN dalam meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian antara lain :

1. Layanan Pengurusan Kenaikan Pangkat
2. Layanan Pengurusan Kenaikan Gaji Berkala
3. Layanan Pengurusan Pensiun untuk PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun
4. Layanan Pengurusan Administrasi Kepegawaian Lainnya

Pada Tahun 2023 BKPP Kota Gorontalo telah memberikan layanan pengurusan administrasi kepegawaian dan diselesaikan tepat waktu seperti dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.18

Data Layanan Pengurusan administrasi kepegawaian yang diselesaikan Tahun 2023

Jenis Layanan	Usulan	Realisasi	Diselesaikan tepat waktu
Kenaikan Gaji Berkala	1590	1590	1590
Kenaikan Pangkat	836	644	544
Pensiun Pegawai	196	195	195
Karis/Karsu	79	66	66

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

1. Peningkatan produktivitas seluruh pegawai supaya dapat mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang layanan
2. Secara terus menerus mengembangkan system kepegawaian, sampai dengan tahun 2023 BKPP Kota Gorontalo telah mengembangkan SIMPEG online sehingga memudahkan pengurusan administrasi oleh seluruh. Aplikasi tersebut dapat dilihat lebih rinci pada tabel dibawah ini :

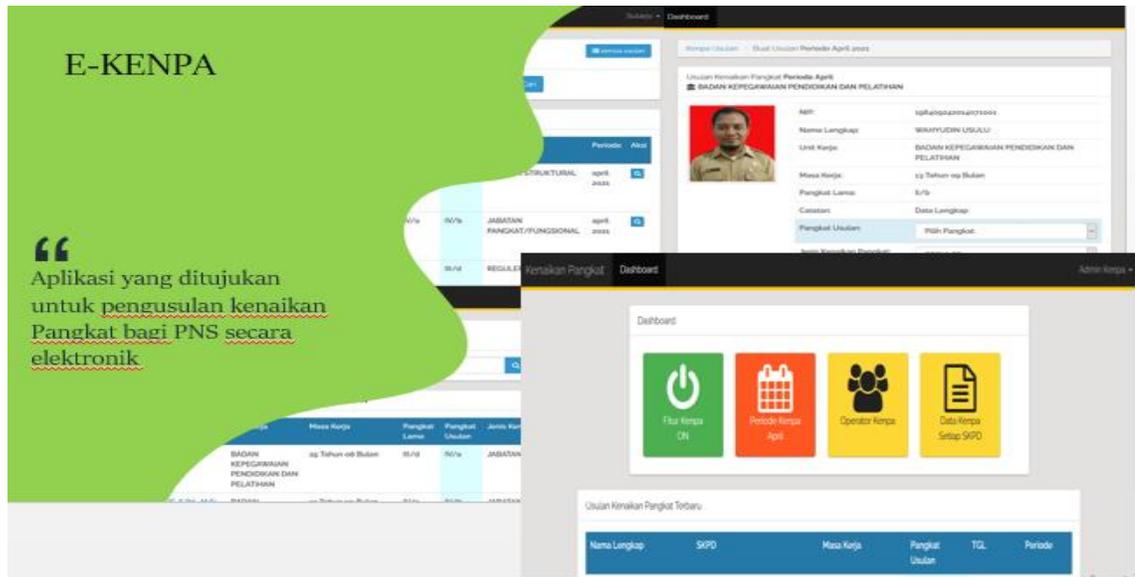
Tabel 3.19

Aplikasi Layanan Kepegawaian dan Kegunaannya

No	Nama Aplikasi	Fungsi Aplikasi
1	E-Kenpa	Aplikasi ini digunakan untuk pengusulan kenaikan pangkat bagi PNS secara elektronik
2	SIPEKAKA	Aplikasi ini memberikan Pelayanan Usul Pensiun/Karis/su dan Karpeg secara elektronik

3	Si-Erik (Sistem Elektronik Informasi Kompetensi)	Aplikasi yang memperoleh data perencanaan pengembangan kompetensi ASN
4	Sistem Informasi Mutasi Pegawai Terintegrasi (Simpati)	Aplikasi yang ditujukan untuk penyelenggaraan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo
5	Elektronik Carir Development (E-CD)	Penyelenggaraan Manajemen Karir Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil
6	Simpeg	Aplikasi yang ditujukan untuk melakukan pengelolaan data kepegawaian
7	Si-Ben (Sistem Ujian Berbasis Elektronik)	Aplikasi yang digunakan untuk Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijasah menggunakan sistem CAT
8	E-kinerja (Kinerja Online)	Aplikasi yang ditujukan untuk menyusun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) serta mengukur kinerja individu secara bulanan dan tahunan
9	Sijabti (Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama)	Aplikasi yang ditujukan untuk informasi pendaftaran Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka
10	Website BKPP	Aplikasi yang ditujukan untuk informasi layanan kepegawaian
11	SimpelASN (Sisitem Informasi Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara)	Aplikasi yang ditujukan untuk memberikan pelayanan terkait usul kenaikan gaji berkala dan pengelolaan data repository PNS

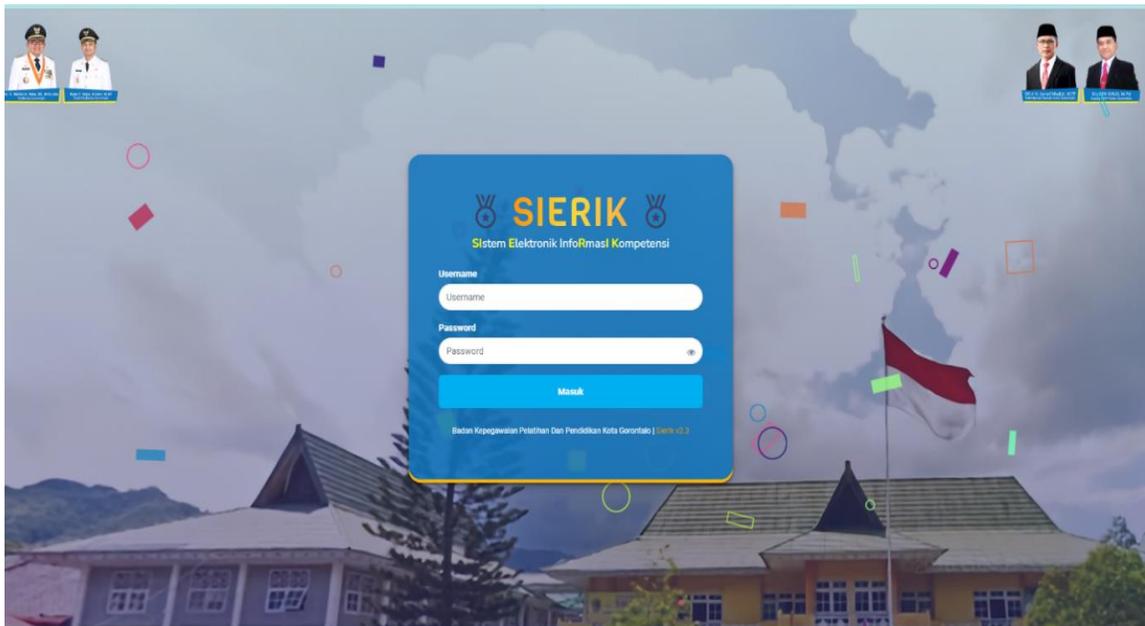
- E-Kenpa / <https://bkpp.gorontalo.go.id/login>



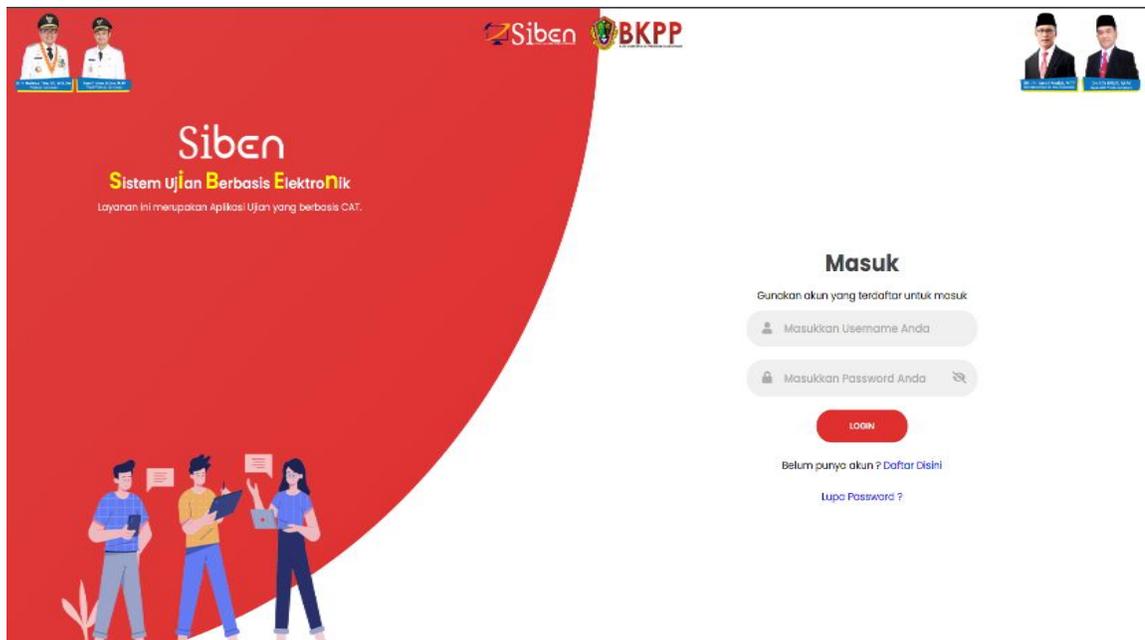
- SIPEKAKA/ <https://sipekaka.bkpp.gorontalo.go.id/>



- SI-Erik (Sistem Elektronik Informasi Kompetensi) / <https://sierik.bkpp.gorontalo.go.id/login>



- Siben (Sistem Ujian Berbasis Elektronik) / <https://siben.gorontalo.go.id>

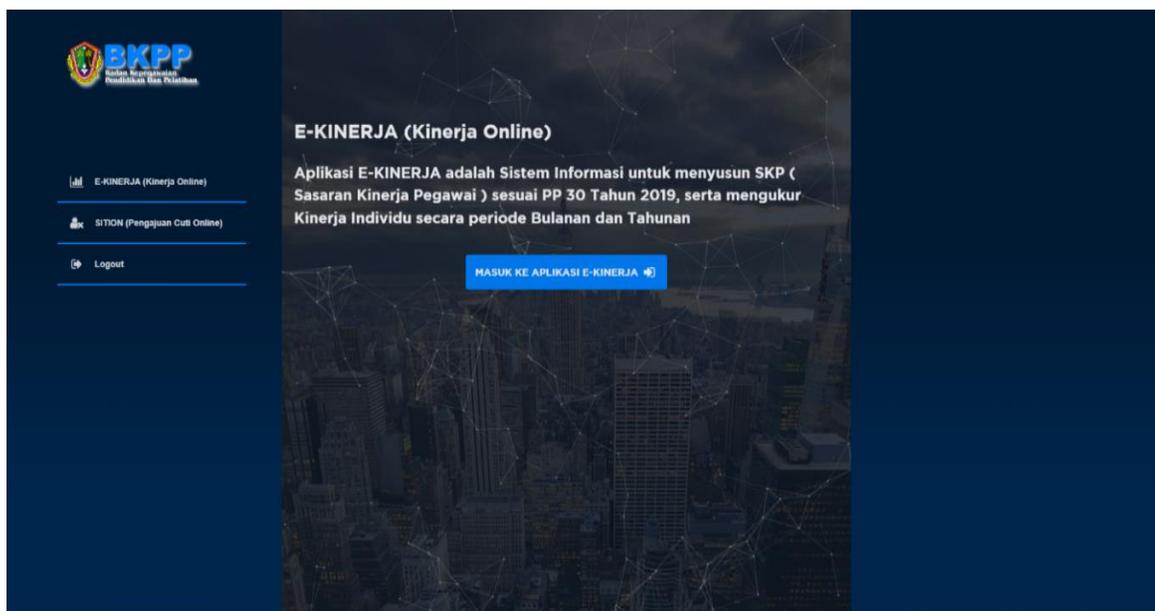


- Sistem Informasi Mutasi Pegawai Terintegrasi(SIMPATI)/ <http://simpati.bkpp.gorontalo.go.id/login>

- Elektronik Carir Development (E-CD)/ <https://ecd.bkpp.gorontalo.go.id/>

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						
Informasi Jabatan	Aparatur	Gol	Pendidikan	Nama Jabatan	Kelas	Harga
KEPALA BADAN	Dr. BEN DIRIUS, M.Pd 196412151990031009	R/0	S-2 MANAJEMEN PENDIDIKAN	PIMPINAN TINGGI	14	2965
Anata Kepegawaian Pertama	Jabatan: Ruang			FUNGSIONAL	8	1260
Widyaiswara Matya	HJ. MEYKE ALIE, S.Pd, M.Si 197705101998032003	R/1A	S-2 SOCIAL WORK	FUNGSIONAL	11	1930
Widyaiswara Matya	Dr. ISKANDAR POLAP, S.Pd, M.Pd 196106241984011001	R/0	S-3 / DOKTOR	FUNGSIONAL	11	1930
SEKRETARIS	RACHMAT MULYO ARISBANDI, S.SIP 198404272002121001	R/1A	D-IV / DIPLOMA-IV	ADMINISTRASI Administrator	12	2115
KASUBAG ADM. KEUANGAN UMUM & KEPEGAWAIAN	SRI NADIAWATI MOHAMMAD, S. Akun 19891112011912004	R/0	S-1 AKUNTANSI	ADMINISTRASI Pengawas	9	1430

- E-Kinerja / <https://ekinerja.bkpp.gorontalo.go.id/>



- Sijabti / <http://sijabti.bkpp.gorontalo.go.id>

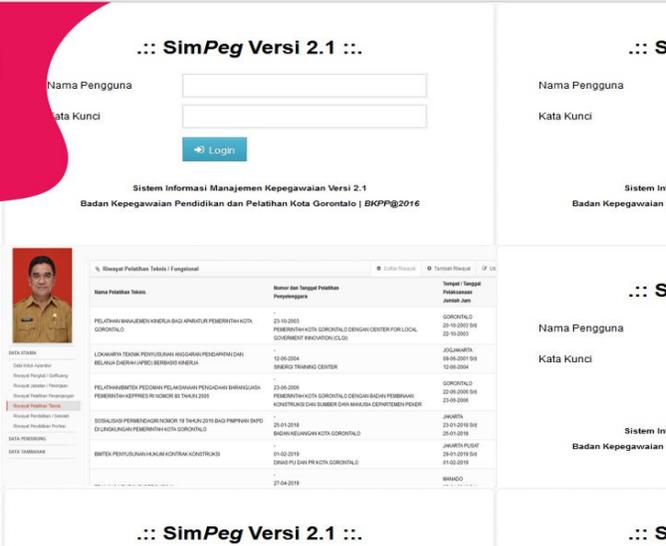


- Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) / <https://simpeg.bkpp.gorontalo.go.id/login>

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG)

“

Aplikasi yang digunakan untuk melakukan manajemen Data Induk Aparatur yang ada di Pemerintah Kota Gorontalo



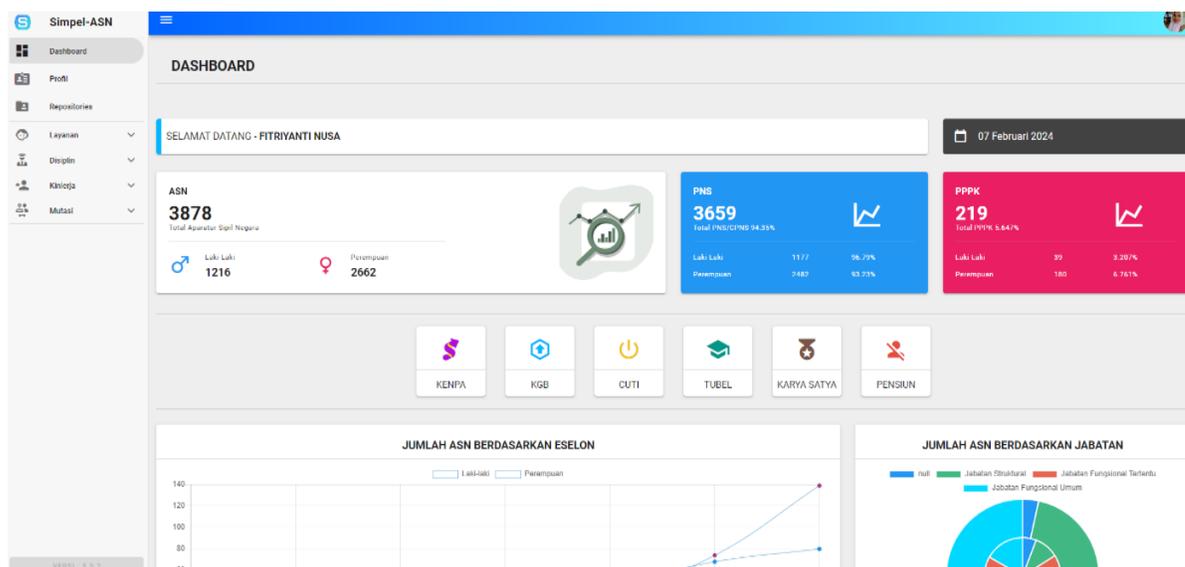
The screenshot shows the SIMPEG login interface with fields for 'Nama Pengguna' and 'Kata Kunci', and a 'Login' button. Below the login form is a table of user data. The table has columns for 'Nama Pejabat Negeri', 'Nomor dan Tanggal Pembuatan Kepegawaian', and 'Tanggal Pengesahan Akhir'. The table contains several rows of data, including names like 'MARTEN A. TAHA' and 'BEN IDRUS'.

- Website BKPP / <https://bkpp.gorontalo.go.id/v2/>



The screenshot shows the homepage of the BKPP Kota Gorontalo website. At the top, there is a navigation menu with links for 'BERANDA', 'BERITA', 'PROFIL', 'PROFIL PEGAWAI', 'STATISTIK', 'PELAYANAN', 'TUPOKSI', and 'UNDUH'. The main banner features a congratulatory message for the graduation of Dr. H. Marten A. Taha, SE, M.Ec.Dev, the Mayor of Gorontalo. The banner includes the text 'BKPP mengucapkan Selamat dan Sukses' and mentions his graduation from Universitas Hasanudin Makassar with a doctorate in Public Administration. Below the banner, there is a 'Tajuk Berita' section with a 'PENGUMUMAN' button.

- SimpelASN / <https://simpelasn.bkpp.gorontalo.go.id/>



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

Selanjutnya dalam rangka pencapaian indikator kinerja indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian, BKPP melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang dijabarkan dalam 5 Sub Kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 1.284.166.148,- atau setara 94.41% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 1.378.991.025,- dengan rata-rata capaian output 100% sebagai berikut :

REALISASI CAPAIAN FISIK DAN KEUANGAN TAHUN 2023								
NO	PROGRAM/KEGIATAN	FISIK			CAPAIAN FISIK	KEUANGAN		CAPAIAN KEUANGAN
		SATUAN	TARGET	REALISASI		TARGET	REALISASI	
1	Program Kepegawaian Daerah	Persen			100%	1.378.991.025	1.284.166.148	93.12
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persen	100	100	100	938.709.725	852.911.838	90.85
1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	2	2	100	167.405.000	157.767.150	94.24
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	250	196	78,4	12.102.800	12.005.000	99.19
1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Lembaga	1	1	100	8.314.000	4.747.300	54.10
1.4	Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	1	1	100	61.930.000	61.882.880	99.92
1.5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Laporan	12	12	100	21.676.800	21.384.000	98.64
2	Mutasi dan Promosi	Persen	100	127	127	440.281.300	431.254.310	97.94
2.1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Persen	1750	2234	127,7	81.291.400	81.037.350	99.23
2.2	Pengelolaan Promosi ASN	Laporan	12	12	100	49.194.100	47.828.010	97.22

Terhadap hasil evaluasi capaian/realisasi Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Berbasis IT Tahun 2023, Terdapat hambatan dan pendorong dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN, Faktor Penghambat pencapaian IP ASN antara lain :

- Keterlambatan pemasukan berkas Kenaikan Pangkat dan berkala PNS dari OPD
- Berkas Kenaikan Pangkat dan kenaikan gaji berkala PNS dari OPD tidak lengkap.
- Masih adanya data pegawai yang tidak sesuai pada SAPK.
- Proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c ke atas tidak tepat waktu karena merupakan wewenang BKN Pusat.
- Belum optimalnya penggunaan aplikasi SIMPEG
- Keterlambatan dari OPD dalam pengurusan berkas usulan pensiun.

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

- Dalam hal keterlambatan pemasukan berkas kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala PNS dari OPD, akan dilakukan sosialisasi secara terus menerus serta peningkatan kompetensi aparatur teknis kepegawaian melalui Bimtek/pelatihan
- Melakukan koordinasi dengan OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo terkait administrasi kepegawaian yang dibutuhkan serta lebih intensif dalam berkoordinasi dengan BKN Regional XI Manado mengenai data SAPK.
- Untuk kendala proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c keatas tidak tepat waktu karena merupakan kewenangan BKN Pusat, hal ini akan

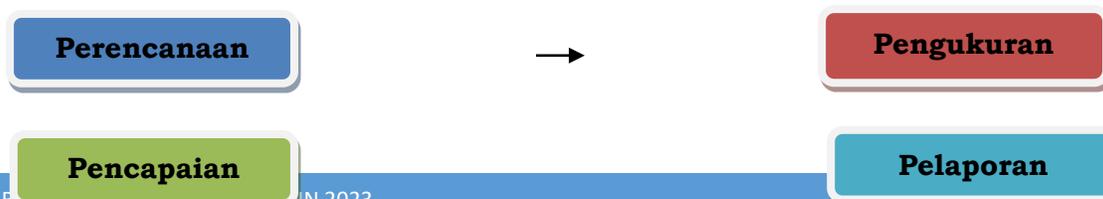
terus diupayakan koordinasi kepada OPD mengenai Pensiun Golongan IV/c keatas agar menjadi perhatian OPD terkait untuk menyampaikan berkas pensiun 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun, berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian PNS.

- Dalam hal masih adanya keterlambatan dalam pemberkasan usulan pensiun, Bidang Mutasi dan Pensiun akan melakukan sosialisasi terhadap OPD melalui kegiatan inventarisasi Data Pensiun PNSD yang memenuhi Batas Usia Pensiun (BUP) dan validasi serta verifikasi proses penyampaian Pensiun PNSD Kota Gorontalo.
- Lebih memaksimalkan aplikasi SIMPEG dalam menunjang proses layanan administrasi kepegawaian.
- Meningkatkan kompetensi aparatur teknis kepegawaian pada BKPP Kota Gorontalo

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

Indikator 1 : 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 hasil evaluasi LKIP Perangkat Daerah yang tertuang dalam surat Inspektorat Kota Gorontalo Nomor: 04.e/LHE/P.KIN/INSP/2023 Perihal Laporan Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2022. Pencapaian nilai evaluasi LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo melebihi target yang ditetapkan (nilai 85) dengan mendapatkan **Predikat Memuaskan** , dengan Nilai 85.20. dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 3.21
Bobot / Skala Penilaian Kinerja

No	Komponen	Bobot	Total Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	27.60
2	Pengukuran Kinerja	30	21.60
3	Pelaporan Kinerja	15	13.80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22.25
	Jumlah	100	85.20

Untuk penilaian kinerja tahun 2023 dilaksanakan pada triwulan I tahun 2024. Evaluasi kinerja dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen kinerja yang meliputi : Perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari penilaian LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2022 terdapat rekomendasi yang harus dilakukan perubahan/perbaikan dan penyempurnaan sebagai berikut :

1. Aspek Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKPP

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

Untuk itu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo akan memperbaiki dalam penyusunan Renstra, Renja dan LKIP sesuai dengan ketentuan,

selain terhadap pencapaian indikator yang tertuang pada perjanjian kinerja baik itu indikator program maupun kegiatan yang belum mencapai target dan akan melakukan upaya perbaikan dalam penyusunan program dan kegiatan dengan memprioritaskan program dan kegiatan untuk mendukung keberhasilan pencapaian indikator sasaran.

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD

Indikator 2 : Persentase Temuan Inspektorat yang ditindaklanjuti

Penyelesaian tindaklanjut rekomendasi BPK akan selalu dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah, untuk itu bagi OPD/unit kerja yang masih memiliki tunggakan penyelesaian tindaklanjut LHP BPK agar selalu berkomunikasi dengan Inspektorat.

Target kinerja berkenaan dengan indikator ini adalah seluruh temuan BPK/Inspektorat ditindaklanjuti. Untuk BKPP hal ini sudah dilaksanakan seluruhnya atau 100%

b. Perbandingan Capaian IKU Tahun Sebelumnya dan target RPJMD

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

Indikator Kinerja 1			
Indeks Profesionalitas ASN			
Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2020	60	61	101,7
2021	65	50,71	78,02
2022	70	54,25	77,5
2023	75	62,95	83,93
2024	80	0	0,00

Mengacu pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dari tahun 2020 mengalami penurunan dari 101,7 % menjadi 78.02% pada tahun 2021 dan 77.5 pada tahun 2022, penurunan dari 100% menjadi 78.02 % dan 77.5% dengan rincian sebagai berikut :

NO	Indikator Kinerja	Realisasi		
		2020	2021	2022
1	Indeks Profesionalitas ASN	61	50,71	54,5
	Dimensi Kualifikasi	11	13,01	13,08
	Dimensi Kompetensi	20	11,01	13,58

Dimensi Kinerja	25	21,69	22,75
Dimensi Disiplin	5	5	4,99

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa penurunan pada tahun 2021 terdapat 2 dimensi yang mengalami trend penurunan capaian yaitu dimensi kompetensi dan dimensi kinerja. Penurunan capaian yakni dari nilai 20 menjadi 11.01, hal ini disebabkan karena pada tahun 2021 pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintah kota Gorontalo tidak dilaksanakan karena adanya penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-a9) serta pengamanan daya beli masyarakat dan perekonomian nasional, dan kurangnya data pengembangan kompetensi pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Adapun penurunan capaian pada dimensi kinerja disebabkan karena adanya transisi pelaporan capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sebelumnya dilakukan secara manual menjadi tersistem melalui aplikasi SIMPEG sehingga dari jumlah pegawai pemerintah Kota Gorontalo per 31 Desember 2021 sebanyak 4.014 orang tercatat ± 92 pegawai belum melakukan penginputan SKP pada tahun 2020. Untuk mengatasi hal tersebut BKPP Kota Gorontalo melaksanakan rekonsiliasi data bersama dengan seluruh Pejabat pengelola kepegawaian Organisasi perangkat daerah dilingkungan pemerintah daerah kota Gorontalo.

Dengan adanya dukungan APBD Kota Gorontalo pencapaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 mulai terlihat peningkatannya, hanya saja pada dimensi kompetensi yang perubahannya secara fluktuatif, oleh karena itu BKPP berkomitmen untuk mencapai target RPJMD akan terus melakukan upaya – upaya yang lebih sehingga dapat mencapai target yang diharapkan.

Indikator Kinerja 2			
Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT			
Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2020	85	81,35	95,71
2021	85	90,16	106,07
2022	85	91,11	107,19
2023	90	91,31	101,46
2024	90	0	0,00

Target indikator kinerja Adapun perbandingan kinerja Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Berbasis IT setiap tahunnya mengalami kenaikan dari tahun 2020 realisasi capaian 81,35 atau 92.71% meningkat di tahun 2023 menjadi 91.31 atau 101.46, hal ini disebabkan karena adanya upaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian melalui Sistem Informasi kepegawaian yang terintegrasi sehingga memudahkan ASN dalam pengurusan administrasi kepegawaian.

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

Tahun	Jumlah Responden	Unsur Tertinggi	Unsur Terendah	Nilai	Mutu	Kinerja
2020	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Persyaratan (U1)	81.35	B	Baik
2021	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Spesifikasi Jenis Layanan (U5)	90,16	A	Sangat Baik
2022	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Waktu Pelayanan (U3)	91.11	A	Sangat Baik
2023	200	Unsur Biaya/Tarif(U4)	Unsur Penanganan/Pengaduan (U4)	91.31	A	Sangat Baik

c. Perbandingan Capaian IKU dgn Capaian Nasional

➤ Indeks Profesionalitas ASN

Capaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk Tahun 2023 belum dipublikasikan pada Website resmi BKN RI oleh karena itu pada Laporan ini akan dibandingkan IP ASN 2022, Bersumber dari dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2022 diperoleh informasi bahwa capaian indeks Profesionalitas ASN BKN pada Tahun 2022 sebesar 78.16, capaian tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan capaian Pemerintah Kota Gorontalo pada Tahun 2022 sebesar 54.5 dan Tahun 2023 meningkat menjadi 62.95 dengan rincian sebagai berikut :

No	Dimensi	Capaian BKN	Capaian Kota Gorontalo	
		Tahun 2022	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Kualifikasi	14.22	13.18	20.89

2.	Kompetensi	31.55	13.58	12.01
3.	Kinerja	25.57	22.75	25.05
4.	Disiplin	4.85	4.98	5
	Total Nilai	76.18	54.5	62.95

Sedangkan capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 secara Nasional sampai dengan laporan ini tersusun belum dipublikasikan oleh Kementerian PAN dan RB.

Capaian IP ASN Kota Gorontalo untuk wilayah Regional BKN Regional XI menduduki peringkat ke-2, dapat dilihat posisi 5 teratas listing Nilai IP ASN Instansi wilayah kerja kantor regional XI sebagai berikut :

NO	INSTANSI	JLH. PNS	Dimensi				Nilai
			Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	
1	Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara	2199	21.28	31.26	24.99	5.00	82.52
2	Pemerintah Kab. Bolaang Mongondow Utara	2213	21.2	30.4	25.00	5.00	81.61
3	Pemerintah Kabupaten Bone Bolango	3417	21.14	15.48	24.95	4.99	66.57
4	Pemerintah Kabupaten Gorontalo	4520	21.26	14.28	25.01	5.00	65.55
5	Pemerintah Kota Gorontalo	3622	20.89	12.01	25.05	5.00	62.95

➤ **Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT**

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

3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Program

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

Indikator 1 / Program 1 (Satu)

Sasaran Program 1				
Meningkatnya Kompetensi ASN				
Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang memperoleh Pengembangan Kompetensi teknis dan manajerial	%	71,90%	79.32 %	110.31%

Rumus Pengukuran Indikator Kinerja :

Jumlah ASN yang memperoleh Pengembangan Kompetensi Teknis dan Manajerial dibagi dengan Jumlah ASN dikali 100%

Capaian indikator program Pengembangan sumber daya manusia dengan indikator Persentase ASN yang memperoleh pengembangan kompetensi teknis dan manajerial tahun 2023 ini dinyatakan berhasil, hal ini ditunjukkan dengan realisasi sebesar 79.32 % dari target 71.9% yang berarti capaian kinerja untuk indikator kinerja ini tercapai 110.31% atau sangat baik. Berikut perbandingan realisasi capaian kinerja beberapa tahun sebelumnya sebagai berikut :

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja

Pengembangan Kompetensi Teknis dan Manajerial dengan tahun sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2020	51,5	66,5	129,13
2021	62	71,6	115,48
2022	66,3	77,1	116,29
2023	71,8	79,32	110,47
2024	77,96	0	0,00

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa capaian pengembangan kompetensi teknis dan manajerial dari tahun 2020 dengan capaian 129.13% dari target 51.5% menurun setiap tahunnya hingga di tahun 2023 dengan capaian kinerja 110.47 % dari target 77.96%, hal ini disebabkan oleh tidak adanya pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial yaitu Pelatihan Kepemimpinan baik Pimpinan Tinggi, administrator dan

pengawas, akan tetapi BKPP Kota Gorontalo tetap melaksanakan Pendidikan Latihan Dasar dan Orientasi terhadap PPPK.

Pencapaian realisasi memang di lihat menurun tapi tetap melampaui target, karena didukung oleh melalui pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah yang dijabarkan dalam 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) Sub Kegiatan dengan total anggaran yang direalisasikan sebesar Rp. 82.503.848,- atau setara 93.25% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 88.477.600,- dengan rata-rata capaian output sebagai berikut :

Program	Sub Kegiatan	Capaian Output	Anggaran APBD Perubahan	Realisasi Anggaran	%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Total		88.477.600	82.503.848	93.25
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	100%	88.477.600	82.503.848	93.25

Indikator 1 / Program 1 (Satu)

Sasaran Program 2

Terpenuhinya Pengisian Jabatan sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi ASN

Indikator Kinerja 1	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Pengangkatan ASN dalam Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi	%	97%	97 %	100%

Rumus Pengukuran Indikator Kinerja :

Jumlah ASN yang diangkat dalam Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi dibagi dengan Jumlah ASN dikali 100

Capaian indikator program Kepegawaian Daerah dengan indikator Persentase Pengangkatan ASN dalam Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi tahun 2023 ini dinyatakan berhasil , hal ini ditunjukkan dengan realisasi sebesar 97 % dari target 97% yang berarti capaian kinerja untuk indikator kinerja ini tercapai 100% atau sangat baik.

Untuk memenuhi kebutuhan organisasi mengenai pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dan dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memberikan kesempatan kepada masyarakat Gorontalo untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan kebutuhan kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tugas pemerintahan.

Jumlah pendaftar dan lulus dalam penerimaan formasi PPPK tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.3.7

Data Jumlah Pengangkatan PPPK Tahun 2023

NO	FORMASI	JUMLAH	TERISI	LOWONG
1	GURU	355	349	6
2	TENAGA KESEHATAN	139	75	64
3	TEKNIS	91	78	13
Total		585	502	83

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari Jumlah 355 Formasi PPPK Guru yang dibuka, sejumlah 349 orang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sedangkan pada formasi tenaga kesehatan terdapat 75 orang yang dinyatakan lulus menjadi PPPK dari jumlah formasi 139 orang yang dibuka, dan untuk formasi teknis terdapat 78 orang yang dinyatakan lulus sebagai PPPK dari kuota formasi sebanyak 91 yang dibuka. Jumlah pegawai yang diterima menjadi PPPK pada tahun 2023 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2022 jumlah pegawai yang diterima menjadi PPPK Pemerintah Kota Gorontalo berjumlah 144 orang, dengan formasi 70 Orang Guru, 50 Orang Tenaga Kesehatan, dan 20 Orang pada formasi teknis.

Kendala dan hambatan yang dialami dalam proses pengangkatan PPPK tahun 2023 adalah sebagai berikut;

- Kendala jaringan dalam proses pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK
- Kendala teknis dalam pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK
- Kurangnya minat pada lowongan posisi jabatan tertentu

Maka dari itu, beberapa hal yang dapat dilakukan untuk pencapaian indikator ini dimasa yang akan datang adalah :

- Meningkatkan kualitas jaringan dan memperbaiki masalah-masalah jaringan yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan kegiatan pengangkatan PPPK, agar pelaksanaan kegiatan dapat terlaksana dengan baik, minim hambatan, dan tepat waktu sesuai dengan jadwal kegiatan yang ditetapkan

- Mengatasi masalah teknis yang terjadi dengan bekerja sama dan menambah personil untuk membantu pelaksanaan kegiatan penerimaan CPNS/PPPK agar kegiatan dapat dilaksanakan
- Memberikan tawaran benefit tertentu kepada lowongan posisi jabatan yang kurang diminati oleh masyarakat, tawaran berupa keuntungan lebih dan tidak dimiliki oleh jabatan lain untuk posisi jabatan yang kurang diminati bertujuan untuk menarik minat masyarakat untuk mengisi jabatan tersebut dengan tetap memperhatikan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

Selain faktor pengangkatan PPPK/CPNS, Indikator ini juga meliputi jumlah pegawai yang diangkat pada jabatan struktural/fungsional di lingkup Pemerintahan Kota Gorontalo. Pegawai yang diangkat pada jabatan struktural atau fungsional di lingkup Pemerintah Kota Gorontalo harus memiliki kualifikasi berupa pendidikan formal tertentu dan kompetensi melalui diklat PIM/Manajerial agar kemampuan yang dimiliki dapat memenuhi kebutuhan dari Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Gorontalo.

Jumlah pegawai yang diangkat pada jabatan struktural dan fungsional di lingkup Pemerintahan Kota Gorontalo terlampir pada tabel berikut;

NO		Jumlah Jabatan	Jumlah jabatan yang terisi	Jabatan Kosong
1	Eselon IIA	1	1	0
2	Eselon IIB	32	31	1
3	Eselon IIIA	52	52	0
4	Eselon IIIB	85	85	0
5	Eselon IVA	173	145	28
6	Eselon IVB	235	217	18
7	Jabatan Fungsional	2464	2462	2
TOTAL		3042	2993	49
Presentase		$2993/3042 \times 100\% = 98,3\%$		

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 terdapat sejumlah 1 pegawai yang mengisi jabatan Eselon IIA dan 32 pegawai yang mengisi jabatan

Eselon IIB, sejumlah 52 pegawai telah mengisi jabatan eselon IIIA, dan 85 pegawai mengisi jabatan eselon IIIB, 145 pegawai mengisi eselon IVA, dan 217 pegawai yang telah mengisi jabatan eselon IVB. Pada tahun ini juga terdapat sejumlah 2993 pegawai telah mengisi jabatan fungsional yang ada di lingkup Pemerintahan Kota Gorontalo.

Sasaran Program 2				
Terpenuhinya Layanan Administrasi Kepegawaian				
Indikator Kinerja 2	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu	%	97%	92,34%	95,19%

Rumus Pengukuran Kinerja :

Jumlah Administrasi kepegawaian yang di selesaikan tepat waktu dibagi dengan Jumlah Layanan administrasi kepegawaian yang diproses dikali 100

Rata-rata capaian untuk indikator ini adalah 97,7%. Meskipun capaian target indikator telah memperoleh presentase capaian tersebut, 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 :

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

Capaian kinerja persentase layanan administrasi kepegawaian terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023 terdapat 2.622 dokumen kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat dan pensiun yang disusulkan OPD, telah berproses 2.429 berkas, dimana sejumlah 2.429 berhasil diproses tepat waktu. Capaian terhadap kinerja dapat diperoleh berkat dukungan pihak antara lain Kasubag keuangan dan operator SIMPEG OPD dan Badan Kepegawaian Negara, hal tersebut dapat terlihat pada tersedianya sistem kepegawaian yang telah dikembangkan dalam rangka meningkatkan

kemudahan pengurusan administrasi kepegawaian oleh seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Kota Gorontalo.

No	Indikator	2023			Capaian
		Usulan	Realisasi	Tepat Waktu	
1	Kenaikan gaji berkala pegawai	1590	1590	1590	100%
2	Kenaikan Pangkat Pegawai	836	644	644	77%
3	Pensiun Pegawai	196	195	195	99%
		Rata-rata			92%

Dari data di atas terlihat bahwa dari tiga indikator yang menjadi ukuran terhadap capaian layanan administrasi kepegawaian tepat waktu, pengurusan kenaikan gaji berkala memperoleh presentase 100% kenaikan pangkat pegawai mencapai presentase sebesar 77% dan pensiun pegawai yang mencapai persentase sebesar 99% tepat waktu, apabila ditinjau pada target realisasi pelayanan administrasi kepegawaian khusus pada pelayanan administrasi pensiun pegawai dengan jumlah target sejumlah 100 pelayanan, pelayanan administrasi pension pegawai telah mencapai 196%. Kendala dan hambatan dalam proses pelaksanaan pelayanan administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan pensiun pegawai adalah sebagai berikut :

- Keterlambatan pemasukan berkas Kenaikan Pangkat dan berkala PNS dari OPD.
- Berkas Kenaikan Pangkat dan berkala PNS dari OPD tidak lengkap.
- Masih adanya data yang tidak sesuai pada SAPK.
- Proses penandatanganan SK Pensiun Golongan IV/c ke atas tidak tepat waktu karena merupakan wewenang BKN Pusat.
- Belum optimalnya penggunaan aplikasi SIMPEG
- Keterlambatan dari OPD dalam pengurusan berkas usulan pensiun.

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

- Dalam hal keterlambatan pemasukan 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 lebih intensif dalam berkoordinasi 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 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian PNS.
- Dalam hal masih adanya keterlambatan dalam pemberkasan usulan pensiun, Bidang Mutasi dan Pensiun akan melakukan sosialisasi terhadap OPD melalui kegiatan inventarisasi Data Pensiun PNSD yang memenuhi Batas Usia Pensiun (BUP) dan validasi serta verifikasi proses penyampaian Pensiun PNSD Kota Gorontalo.
- Lebih memaksimalkan aplikasi SIMPEG dalam menunjang proses layanan administrasi kepegawaian.
- Meningkatkan kompetensi aparatur teknis kepegawaian pada BKPP Kota Gorontalo.

Dalam rangka perbaikan proses layanan administrasi kepegawaian, BKPP akan terus menerus melakukan perbaikan disemua aspek mulai dari sarana prasana, aparatur dan juga pembiayaan.

Sasaran Program 2				
Meningkatnya Disiplin ASN				
Indikator Kinerja 3	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	%	97%	92,34%	95,19%

Hukuman (punishment) adalah sebuah cara untuk membimbing, mengarahkan, dan memperbaiki sebuah tingkah laku yang kurang sesuai dengan perilaku yang berlaku secara umum. Punishment ini diukur berdasarkan hukuman yang diberikan kepada PNS berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Pada tahun 2020 terealisasi pemberian punishment sebesar 0,19% dari target 1% dengan demikian tahun 2021 capaian indikator ini adalah 0,4% dan pada tahun 2022 indikator ini terealisasi sebesar 0,66% dari target sebesar 1%. Sementara itu tahun 2023 kinerja ini terealisasi sebesar 0,15% dari target 1% yang telah ditetapkan. Sehingga persentase capaian kinerja ini adalah 0,02% jika dibandingkan dengan target akhir renstra tahun 2024 sebesar 1% maka capaian kinerja ini dihitung sebesar 0,02%. Punishment kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo diberikan berdasarkan tingkat dan jenis hukuman disiplin berupa:

- (1) Hukuman Ringan
- (2) Hukuman Sedang
- (3) Hukuman Berat.

Persentase punishment terhadap aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo diukur melalui perbandingan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada aparatur yang melanggar disiplin terhadap jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 2.3.11

Rekapitulasi Hukuman Disiplin berdasarkan Jenis dan Tingkatannya

JENIS HUKUMAN DISIPLIN		TAHUN			
		2020	2021	2022	2023
A	RINGAN				
1	Teguran Lisan	-	9		
2	Teguran Tertulis	-	-		

3	Pernyataan Tidak Puas secara tertulis	-	4		
Jumlah Hukuman Disiplin Ringan		0	13		
B	SEDANG				
1	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-	1	2	
2	Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 (satu) tahun	-	-		
3	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	2	-	1	
Jumlah Hukuman Disiplin Sedang		2	1	3	
C	BERAT				
1	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	3	3		
2	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-			
3	Pembebasan dari jabatan	-			1
4	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	-		4	5
5	Pemberhentian tidak dengan hormat	5		1	
Jumlah Hukuman Berat		8	3	5	6
Total Per Tahun		10	17	8	6
Jumlah Pegawai					3881
Presentase $6/3881 \times 100\%$					0.15%

Data di atas merupakan capaian indikator presentase aparatur yang memperoleh hukuman dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Pada tahun 2020 terdapat 10 pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau sejumlah 0,25% dari seluruh Aparatur yang berada di lingkup Pemerintah Kota Gorontalo. Presentase tertinggi aparatur yang memperoleh hukuman atas pelanggaran yang dilakukan terdapat pada tahun 2021, yaitu sejumlah 17 pelanggaran atau 0,43% dari seluruh Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Pemerintah Kota Gorontalo. Pada tahun 2022 terdapat 3 pelanggaran disiplin sedang dan 5 pelanggaran disiplin berat,

dan pada tahun 2023 terdapat 6 pelanggaran disiplin berat oleh Aparatur Sipil Negara pada lingkup Pemerintah Kota Gorontalo.

Dalam hal pemberian punishment masih terdapat beberapa kekurangan antara lain :

- ✚ Belum adanya sistem yang mendukung pengawasan disiplin PNS sehingga masih dilaksanakan secara manual.
- ✚ Masih rendahnya pemahaman aparatur kepegawaian di OPD tentang tata cara pemberian hukuman disiplin secara berjenjang kepada PNS yang melanggar.
- ✚ Pemberian hukuman disiplin kepada PNS khususnya hukuman disiplin ringan belum terupdate datanya pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

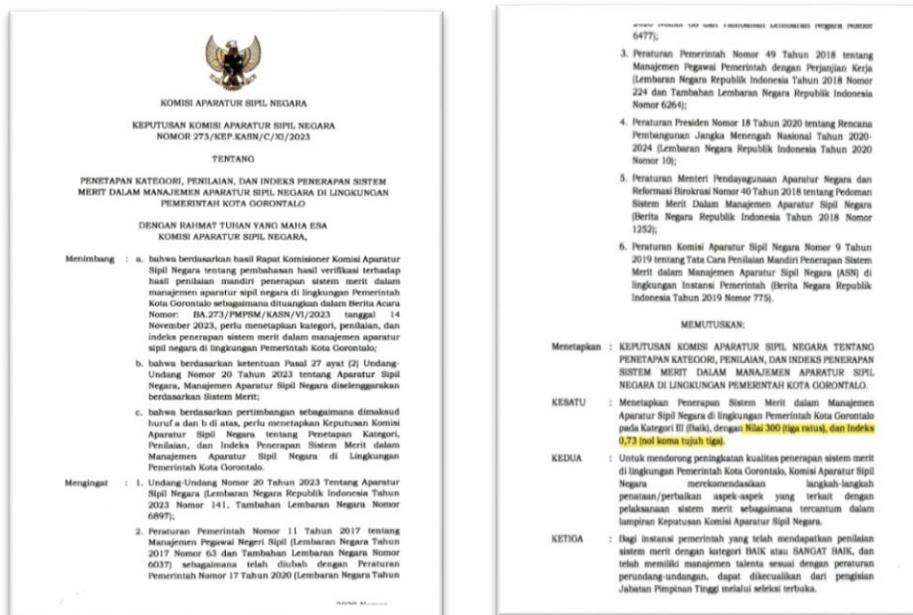
Ada dua fungsi penting hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan, antara lain :

- ✚ Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- ✚ Bersifat mendidik
Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

d. Penghargaan dan Prestasi

Berikut ini disajikan informasi beberapa penghargaan dan prestasi yang diperoleh BKPP Kota Gorontalo Tahun 2023 :

- Penerapan system merit dalam Manajemen ASN berkategori “Baik”
Berdasarkan Berdasarkan Perka KASN No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah terdapat delapan aspek penilaian sistem merit yaitu Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian Penghargaan & Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan, dan Sistem Informasi. Dalam SK KASN Nomor 108/KEP.KASN/C/IX/2022 tentang Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo ditetapkan pada Kategori III (Baik) dengan Nilai 265 (dua ratus enam puluh lima) dan pada Tahun 2023 memperoleh nilai 300 (tiga ratus) dengan kategori III (Baik).



➤ BKN Award Tahun 2023

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menggulirkan ajang BKN Award 2022 bagi Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D) sebagai Instansi Pengelola Kepegawaian terbaik dari penilaian indeks implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi : Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan, Pengadaan ASN, Pengangkatan ASN, Pangkat, Jabatan, Pola Karir, Pengembangan Karir ASN, Mutasi, Penilaian Kinerja, Penggajian tunjangan dan fasilitasi, Penghargaan, Disiplin, Cuti, Kode Etik, Pemberhentian, Jaminan Pensiun dan Hari Tua, Pensiun, dan Perlindungan. Berdasarkan unsur penilaian Indeks NSPK Manajemen tersebut, BKN menetapkan 5 (lima) kategori penilaian BKN Award 2023, yakni :

1. Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik
2. Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian
3. Pengembangan Kompetensi
4. Implementasi Penilaian Kinerja
5. Penerapana Pemanfaatan Data – Sistem Informasi dan CAT



➤ BKN Regional XI Award Tahun 2023

Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan penganugerahan BKN Regional XI Award Tahun 2023, dan sedianya akan diadakan setiap tahun, yang diharapkan dapat memacu semangat para pengelola kepegawaian untuk terus meningkatkan kinerja, yang bermuara pada perbaikan pelayanan kepada masyarakat. Kategori penilaian BKN Regional XI Award menyesuaikan dengan kategori penilaian BKN Award, hanya saja tidak membagi instansi menurut tipe, dimana pemenang untuk setiap kategori hanya ada 1 yang terbagi masing-masing untuk instansi Provinsi, Kabupaten, dan Kota. Untuk Kota Gorontalo meraih 2 Penghargaan yakni Kategori **Implementasi Manajemen ASN** dan **Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian**



e. Akuntabilitas Kinerja Keuangan

Selama tahun 2023 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. 7.616.280.174 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 6.626.841.272 atau dengan serapan dana APBD mencapai 87% dengan demikian dapat diketahui anggaran yang tidak terserap adalah Rp. 989.213.902

Rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada serial misi renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 dapat dilihat lebih rinci anggaran yang dilaksanakan berdasarkan urusan dan bidang adalah sebagai berikut :

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran APBD Perubahan	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Total Belanja BKPP Kota Gorontalo				7.616.280.174	6.641.670.172	87,204
1.	Program Kepegawaian Daerah	Total Belanja Program Kepegawaian Daerah		1.202.420.500	1.102.117.887	91,658
		Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		271.428.600	257.786.330	95
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaam PNS dan PPPK	167.405.000	157.767.150	94,243
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12.102.800	12.005.000	99,192
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	8.314.000	4.747.300	57,1
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	61.930.000	61.882.880	99,924
			Pengelolaan Data Kepegawaian	21.676.800	21.384.000	98,649
		Mutasi dan Promosi ASN		478.455.700	476.317.480	99,6
			Pengelolaan Mutasi ASN	347.970.200	347.452.120	99,851
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	81.291.400	81.037.350	99,687
			Pengelolaan Promosi ASN	49.194.100	47.828.010	97,223
		Pengembangan Kompetensi ASN		222.501.900	127.114.184	57,1
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	222.501.900	127.114.184	57,129
		Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur		230.034.300	240.899.893	105
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	208.812.000	223.817.493	107,19		

		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	21.222.300	17.082.400	80,493
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Total Belanja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	88.477.600	82.503.848	93,248
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	88.477.600	82.503.848	93,2
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	88.477.600	82.503.848	93,248
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Total Belanja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	6.325.382.074	5.457.048.437	86,272
		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	26.222.578	15.701.900	59,9
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12.397.435	9.363.400	75,527
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	13.825.143	6.338.500	45,848
		Administrasi Keuangan Daerah	4.913.323.888	4.103.549.065	83,5
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.861.008.588	4.051.290.565	83,343
		Pelaksanaan Penataan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan	52.315.300	52.258.500	99,891
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	13.764.000	13.731.000	99,8
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	13.764.000	13.731.000	99,76
Administrasi Umum Perangkat Daerah	485.284.900	474.722.468	97,8		

	Penyediaan Komponen Intalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.709.300	2.701.000	99,694
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	34.656.900	31.055.400	89,608
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	58.623.200	58.502.700	99,794
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	21.210.100	19.512.000	91,994
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	54.347.300	49.585.103	91,237
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	313.738.100	313.366.265	99,881
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	13.687.800	12.942.800	94,6
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	13.687.800	12.942.800	94,557
	Penyediaan Jasa Penunjang urusan pemerintahan daerah	816.233.358	790.918.454	96,9
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.525.000	2.000.000	79,208
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	344.200.358	342.127.279	99,398
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	469.508.000	446.791.175	95,162
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah	56.865.550	45.482.750	80
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	44.355.550	35.149.750	79,245

		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12.510.000	10.333.000	82,598
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------	--------

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 26.222.578 dan yang terealisasi sebesar Rp. 17.973.400 atau 68.54%
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Perencanaan BKPP.
 - b) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 13.825.143 dan yang terealisasi sebesar Rp. 8.610.000 atau 62.27%.
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya dokumen Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 4.861.008.588 dan yang terealisasi sebesar Rp. 4.051.290.565 atau 83.34%
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terealisasinya pembayaran gaji dan tunjangan PNS dan PPPK.
 - b) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 52.315.300 dan yang terealisasi sebesar Rp. 52.258.500 atau 99.89%
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan tersusunnya Dokumen Penatausahaan Keuangan dan Laporan Keuangan.
4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 2.709.300,- terealisasi sebesar Rp. 2.701.000,- atau 99.69%.
Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan tersedianya komponen instalasi listrik selama satu tahun.
 - b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp 34.656.900,- terealisasi sebesar Rp. 31.055.400,- atau 89.60%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100%, hal ini dibuktikan dengan tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor selama satu tahun.

c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 58.623.200,- terealisasi sebesar Rp. 58.502.700,- atau 99.79%.

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

d) Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan/

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 21.210.100,- terealisasi sebesar Rp. 19.512.000,- atau 91.99%.

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

e) Fasilitas Kunjungan Tamu

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 54.347.300,- terealisasi sebesar Rp. 49.585.103,- atau 91.23%.

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

f) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 313.738.100,- terealisasi sebesar Rp. 313.366.265,- atau 99.88%.

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

5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

a) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 13.687.800,- terealisasi sebesar Rp. 12.924.800,- atau 94.42 %.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 %, hal ini dibuktikan dengan adanya ketersediaan alat kerja kantor berupa laptop, printer dll.

6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 2.525.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.000.000 atau 79.20%

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

b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 344.200.358,- terealisasi sebesar Rp. 342.127.279,- atau 99.39%.

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

c) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 469.508.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 446.791.175 atau 95.16%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan tersedianya tenaga administrasi, tenaga operator, tenaga kebersihan, Supir dan asisten pribadi selama 12 bulan.

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

a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 44.355.550,- terealisasi sebesar Rp. 35.149.750,- atau 79.24%.

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 %, hal ini dibuktikan terpeliharanya kendaraan dinas/operasional selama 12 bulan.

b) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 12.510.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 10.333.000 atau 82.59 %

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan dengan terpeliharanya peralatan komputer dan printer selama 12 bulan.

2. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

a) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 167.405.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 157.767.150 atau 94.24%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan dengan terlaksananya seleksi PPPK untuk guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis.

b) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 12.102.800 dan yang terealisasi sebesar Rp. 12.005.000 atau 99.19%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan tersedianya dokumen SK Pensiun ASN yang sudah memasuki batas usia pensiun.

c) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 8.314.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 4.747.300,- atau 57.10%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100 % hal ini dibuktikan terfasilitasinya kegiatan KORPRI selama satu tahun.

d) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 61.930.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp 61.882.880,- atau 100%

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

e) Pengelolaan Data Kepegawaian

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 21.676.800,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 21.384.000 atau 98.64%

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

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

a) Pengelolaan Mutasi ASN

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 347.970.200,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 347.452.120,- atau 99.85%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terfasilitasinya kegiatan seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selama satu tahun anggaran.

- b) **Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN**
 Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 81.291.400 dan yang terealisasi sebesar Rp. 81.037.350 atau 99.69%
 Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terfasilitasinya usulan kenaikan pangkat ASN selama satu tahun anggaran.
- c) **Pengelolaan Promosi ASN**
 Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 49.194.100 dan yang terealisasi sebesar Rp. 47.828.010 atau 97.22%
 Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terfasilitasinya kegiatan Rapat Tim Penilai Kinerja dan terlaksananya kegiatan pelantikan.
3. **Pengembangan kompetensi ASN**
- a) **Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN**
 Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 222.501.900 dan yang terealisasi sebesar Rp. 127.114.184 atau 57.12%
 Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 95% hal ini dibuktikan dengan terlaksananya kegiatan evaluasi pengembangan kompetensi dan Ujian Dinas kenaikan pangkat/penyesuaian ijazah
4. **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.**
- a) **Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**
 Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 208.812.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 206.735.093 atau 99.01%
 Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 100% hal ini dibuktikan dengan terlaksananya kegiatan rekonsiliasi data TPP dan pembayaran jasa tenaga ahli IT .
- b) **Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN**
 Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 21.222.300,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 17.082400,- atau 80.49%
 Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 105% hal ini dibuktikan dengan terselesainya pelanggaran disiplin ASN dan mediasi cerai

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

Kegiatan ini dianggarkan sebesar Rp. 88.477.600,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 82.503.848 atau 93.25%

Capaian kinerja untuk kegiatan ini adalah 98.96% hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan Pendidikan Latihan Dasar untuk CPNS dan kegiatan orientasi PPPK.

F. Rencana Aksi

Meningkatkan tingkat efisiensi dan tingkat efektivitas terhadap realisasi anggaran dan capaian kinerja serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo, berikut ini ditetapkan Rencana Aksi kedepan dalam pelaksanaan atau penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN	TRIWULAN				
								I	II	III	IV	
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur				Indeks Profesionalitas ASN	65						
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			si teknis dan manajerial Persentase Aparatur Sipil Negara yang memperoleh pengembangan kompetensi	77,96%	254.051.400		100,00%			
			Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang memiliki Sertifikat Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	254.051.400		100,00%			
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 Laporan	254.051.400		100,00%			
		Program Kepegawaian Daerah			Persentase ASN berkinerja baik berdasarkan penilaian prestasi kerja	96%	787.443.600					

					Persentase pengangkatan ASN dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi	95%					
					Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian tepat waktu	97%					
			Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Mutasi dan Promosi yang Diproses Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	100%	541.166.100				
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2 Dokumen	541.166.100	50%	50%		
			Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase Peningkatan ASN yang Lulus Uji Kompetensi	100%	55.566.200				
				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	300 Orang	55.566.200		100%		
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN Yang Ditindak Lanjuti	100%	190.711.300	25%	25%	25%	25%
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	0	0				

				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	168.500.000	25%	25%	25%	25%
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 Laporan	22.211.300	25%	25%	25%	25%
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang Berkualitas Prima				Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis IT						
		Program Kepegawaian Daerah			Persentase Penyelesaian Adnistrasi Kepegaawaian Tepat Waktu	98%	637.601.700				
					Persentase pengangkatan ASN dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi	95%					
					Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian tepat waktu	98%					
			Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawain ASN		Persentase ASN yang Diangkat Berdasarkan Formasi yang Ditetapkan	95%	536.210.400				

				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	86.944.600			100%	
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100 Dokumen	15.545.600			100%	
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	350.999.400			100%	
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	54.960.000	25%	25%	25%	25%
				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen	27.760.800			100,00%	
			Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Mutasi dan Promosi yang Diproses Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	100%	101.391.300				
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	43.029.800	25%	25%	25%	25%
				Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	58.361.500	25%	25%	25%	25%

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 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 2023 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 2023 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

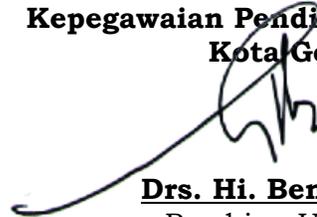
- Sasaran 3 terdiri dari 2 Indikator Kinerja dengan rata-rata capaian kinerja 100% atau interpretasi Tercapai

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian 3 (tiga) sasaran tersebut, mayoritas pencapaian sasaran telah mampu mencapai target.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2023 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 2024

**Kepala Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Gorontalo**



Drs. Hi. Ben Idrus, M.Pd

Pembina Utama Muda

NIP. 19641215 199003 1 009