



# Indikator Kinerja Utama ( I K U ) Tahun 2019-2024 Revisi

**BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KOTA GORONTALO**

## KATA PENGANTAR

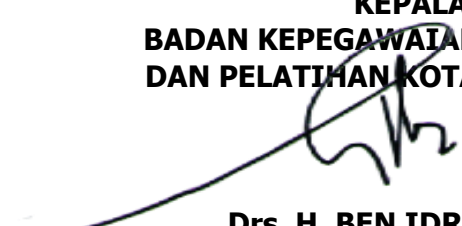
Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yang merupakan satu dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan SKPD khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 1 (satu) Tahun kedepan, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal.

Indikator kinerja utama ini disusun bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta sebagai ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi guna perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sesuai dengan fungsinya, maka Indikator Kinerja Utama yang termuat dalam dokumen ini harus memiliki sifat spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ini disusun menggunakan Indikator Keluaran (Output) berdasarkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Gorontalo, Oktober 2021

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



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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam kerangka menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance), kebijakan umum Pemerintah Republik Indonesia adalah menjalankan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil, bukan pemerintahan yang berorientasi kepada realisasi anggaran. Pemerintahan yang berorientasi kepada hasil berupaya menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Output merupakan hasil langsung dari program – program atau kegiatan yang dijalankan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Output dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan outcome adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa (output kegiatan) sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat.

Output dan outcome dari pelaksanaan pemerintahan yang baik, perlu memiliki alat ukur, yang biasa disebut indikator kinerja. Sehubungan dengan indikator kinerja, ada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut, Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis pada masing-masing tingkatan secara berjenjang..

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo memiliki Rencana Kerja Strategis (RENSTRA) Tahun 2019 – 2024 yang antara lain memuat tujuan dan sasaran strategis, dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Kota Gorontalo. Sasaran RENSTRA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo itu belum memiliki Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan secara formal. Dalam kerangka penerapan pemerintahan yang baik di Kota Gorontalo, maka perlu dibuat dan ditetapkan Indikator Kinerja Utama.

## **B. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo**

Pemerintah Kota Gorontalo telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 Tentang tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gorontalo. Peraturan daerah ini ditetapkan sebagai upaya memenuhi tuntutan masyarakat dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kota Gorontalo dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan harapan Pemerintah Kota Gorontalo.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan kegiatan di Bidang Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo menetapkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo mempunyai tugas menyelenggarakan Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

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

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

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

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sesuai dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sub Bagian Keuangan, Umum dan Kepegawaian
  - Sub. Bagian Program
3. Bidang Pengembangan, Pengendalian ASN dan Diklat, terdiri dari :
  - Sub Bidang Pengembangan ASN
  - Sub Bidang Pengendalian ASN
  - Sub Bidang Diklat, Penjurusan dan Teknis Fungsional
4. Bidang Mutasi, Pensiun, Status dan Informasi Administrasi ASN, terdiri dari :
  - Sub Bidang Mutasi
  - Sub Bidang Pensiun dan Status ASN
  - Sub Bidang Pengelolaan Data Informasi Administrasi ASN

### **C. Tujuan Indikator Kinerja Utama**

Tujuan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik.
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan secara formal dapat digunakan dalam :

1. Perencanaan Jangka Menengah
2. Perencanaan Tahunan
3. Perencanaan Anggaran
4. Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja
5. Pengukuran Kinerja
6. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

7. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah
8. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan

## BAB II

### INDIKATOR KINERJA UTAMA

#### A. Tujuan dan Sasaran Strategis

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 263 ayat (3) huruf b bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu lima tahun merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah yang pengesahaannya berpedoman kepada RPJPD dengan memperhatikan RPJMD Kota Gorontalo . Visi pembangunan Kota Gorontalo Tahun 2019 – 2024 ini menjadi arah cita – cita pembangunan yang sistematis bagi penyelenggaraan pemerintah Kota Gorontalo dan segenap pemangku kepentingan. Visi dari Walikota dan Wakil Walikota Terpilih periode 2019-2024 adalah :

**“KOTA GORONTALO SEJAHTERA, MAJU, AKTIF, RELIGIUS, TERDIDIK”  
( KOTA SMART )**

Misi yang berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah *“Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan kualitas sumberdaya aparatur”*. Untuk mendukung Visi dan Misi dari Walikota dan Wakil Walikota tersebut diatas maka dapat disusunlah Tujuan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo yaitu **Meningkatnya Profesionalisme ASN**. Kemudian dijabarkan menjadi sasaran strategis yaitu Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Aparatur dan Meningkatkan Kualitas Pelayanan dibidang kepegawaian.

#### B. Strategi dan Arah Kebijakan

Berdasarkan visi dan misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo telah ditetapkan strategi dan arah kebijakan.

##### ❖ Strategi

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi digunakan sebagai upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk itu

langkah strategis berdasarkan hasil analisis faktor internal dan eksternal Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo adalah:

1. Meningkatkan tata kelola dan manajemen ASN
2. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur pemerintah daerah
3. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi
4. Meningkatkan Kapasitas, Kinerja dan pelayanan OPD

#### ❖ Arah Kebijakan

Kebijakan (policy) yang diambil untuk melaksanakan strategi yang dipilih, adalah :

1. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural
2. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis
3. Pemanapan sistem dan manajemen kepegawaian dengan mengembangkan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)
4. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
5. Memproses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil
6. Pemanapan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai serta formasi jabatan.
7. Meningkatkan kualitas perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
8. Optimalisasi pelayanan Administrasi umum
9. Meningkatkan disiplin dan kapasitas sumber daya aparatur

### **C. Indikator Kinerja Utama**

Indikator Kinerja Utama atau Key Performance Indicator (IKU) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. IKU harus terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya, dan ukuran tersebut harus dapat menjawab permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut, untuk mampu mencapai kinerja yang memuaskan pihak yang bekepentingan (stakeholders) keberhasilan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dalam memberikan dukungan dalam urusan Kepegawaian dipengaruhi oleh penetapan Indikator Kinerja Utama.

Berdasarkan tujuan dan sasaran strategis dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo maka telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama yaitu :



1. Meningkatnya Kualitas Sumber daya Aparatur
2. Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi dibidang Kepegawaian

Setelah menetapkan Indikator Kinerja Utama diharuskan pula untuk menetapkan penjelasan/perhitungan yang hendak dicapai sesuai dengan sumber daya yang dikelola dan anggaran yang tersedia. Dengan demikian, sesuai amanat PERMENPAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 dan PERMENPAN Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Instansi Pemerintah, diwajibkan setiap pejabat menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo guna mewujudkan ukuran keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki dan melihat isu strategis menetapkan Indikator Kinerja Utama ( IKU ) sesuai dengan Lampiran Indikator Kinerja Utama.

**INDIKATOR KINERJA UTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO  
TAHUN 2022**

Tugas Pokok :

Badan mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Kota Gorontalo.

Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas, Badan menyelenggarakan fungsi

- 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.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Satuan	Target					FORMULASI INDIKATOR	PENANGGUNGJAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024		
Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Skor/Indeks	60	65	65	65	65	Rumus Sederhana IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4, dimana Indeks Profesionalitas ASN merupakan akumulasi dari Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi (IP1), Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi (IP2), Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja (IP3), dan Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin (IP4).	Bidang Pengembangan Pengendalian Aparatur Sipil Negara dan Diklat
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	Skor/Indeks	85	85	85	90	90	Cara perhitungan dengan menggunakan questioner terhadap responden penerima layanan kepegawaian, hasil questioner ditabulasikan dengan formula perhitungan IK (Indeks Kepuasan) Untuk memperoleh nilai IK unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata – rata	Bidang MPSIA

								<p>tertimbang dengan rumusan sebagai berikut :</p> <p>Perhitungan IK adalah Total Nilai Persepsi Per Unsur di bagi dengan Total Unsur yang terisi dikali dengan Nilai Penimbang</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

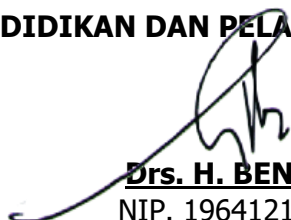
### **BAB III**

### **PENUTUP**

Penetapan Indikator merupakan salah satu upaya dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan yang digunakan baik oleh para pelaksana maupun pimpinan dalam mengelola usaha – usaha organisasi agar mencapai hasil dan kinerja tinggi. Dengan memperhatikan kriteria penetapan indikator kinerja yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang dapat diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur, maka diharapkan penetapan indikator ini dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi.

Dengan adanya informasi sebagai hasil dari indikator kinerja yang dibuat, organisasi dapat membuat keputusan – keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

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



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



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

*Jalan 23 Januari No. 184 Kel. Biawao Telp. (0435)821073 Gorontalo*

---

**KEPUTUSAN**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KOTA GORONTALO**  
**NOMOR : 25 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KOTA GORONTALO TAHUN 2022 - 2024**

Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo, perlu mengukur dan mengetahui kinerja dan hasil dalam mengelola organisasi secara umum agar berjalan efektif dan efisien;

2. Bahwa agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana pimpinan dalam mengelola suatu organisasi sehingga tercapai hasil atau kinerja tinggi, maka perlu penetapan indikator kinerja ;

3. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo tentang indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 104, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5679);

3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah;
8. Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO TAHUN 2020 - 2024**
- Pertama** : Menetapkan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Keputusan ini ;
- Kedua** : Target Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU merupakan target pencapaian kinerja Tahun 2022 - 2024 pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo;
- Ketiga** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Gorontalo  
Pada Tanggal : 03 Oktober 2021

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

  
**Drs. H. BEN IDRUS, M.Pd**  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19641215 199003 1 009



Lampiran Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo  
 Nomor : 25 Tahun 2021  
 Tanggal : 03 Oktober 2021

<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>FORMULASI INDIKATOR</b>	<b>SUMBER DATA</b>
Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Rumus Sederhana IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4, dimana Indeks Profesionalitas ASN merupakan akumulasi dari Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi (IP1), Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi (IP2), Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja (IP3), dan Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin (IP4).	Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara dan Diklat
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan yang berkualitas prima	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis IT	Cara perhitungan dengan menggunakan questioner terhadap responden penerima layanan kepegawaian, hasil questioner ditabulasikan dengan formula perhitungan IK (Indeks Kepuasan) Untuk memperoleh nilai IK unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata - rata tertimbang dengan rumusan sebagai berikut :	Bidang MPSDA

			Perhitungan IK adalah Total Nilai Persepsi Per Unsur di bagi dengan Total Unsur yang terdiri dikali dengan Nilai Penimbang	
--	--	--	--	--

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



**Drg. Hl. BEN IDRUS, M.Pd**  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19641215 199003 1 009