

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP) TAHUN 2023**



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

**Jl. MH Thayeb Gobel Desa Tinelo Ayula
Kec. Bulango Selatan Kab. Bone Bolango**

Kata Pengantar

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LAKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Demikian laporan ini disusun, semoga bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo dan masyarakat secara keseluruhan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Gorontalo, Maret 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI GORONTALO**

ZUKRI SUROTINOJO, AP, M.Ec.Dev.
NIP. 197511101094121002

Ikhtisar Eksekutif



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 – 2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang dihasilkan di tahun 2023, dapat digambarkan sebagai berikut:

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah adalah Percepatan reformasi birokrasi dengan capaian masing-masing indikator kinerja adalah 1) Persentase ASN yang kompeten sebesar 95,05%, 2) Persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan sebesar 113,6%, dan 3) Persentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN sebesar 119,54%.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo ke depan, sebagai berikut:

1. Mengembangkan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas;
2. Meningkatkan kualitas Pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan;
3. Meningkatkan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment;
4. Meningkatkan kualitas Pelayanan kepegawaian secara elektronik serta Penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi;
5. Meningkatkan Layanan kepegawaian.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam LKIP ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.



Daftar Isi

KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Struktur Organisasi	1
C. Fungsi dan Tugas	2
D. Isu-Isu Strategis	3
E. Keadaan Pegawai	3
F. Keadaan Sarana dan Prasarana	5
G. Keuangan	6
H. Sistematika LKIP	6
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategi	8
1. Visi dan Misi Kepala Daerah	8
2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	9
3. Strategi dan arah Kebijakan	11
4. Indikator Kinerja Utama (IKU)	12
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	13
C. Rencana Anggaran Tahun 2023	13
D. Instrumen Pendukung	15
1. Sistem Informasi Perencanaan	15
2. Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi	16
3. Sistem Informasi Metadata Sektor	19
4. Sistem Informasi PPID	19

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	21
1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023 BKD Provinsi Gorontalo	21
2. Perbandingan Antara Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan beberapa Tahun sebelumnya.....	22
3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target akhir Renstra.....	23
4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional....	25
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	25
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.....	39
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	40
B. Realisasi Anggaran.....	41
C. <i>Monitoring Centre for Prevention</i> (MCP) dilingkup BKD Provinsi Gorontalo.....	42

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	44
B. Saran	45

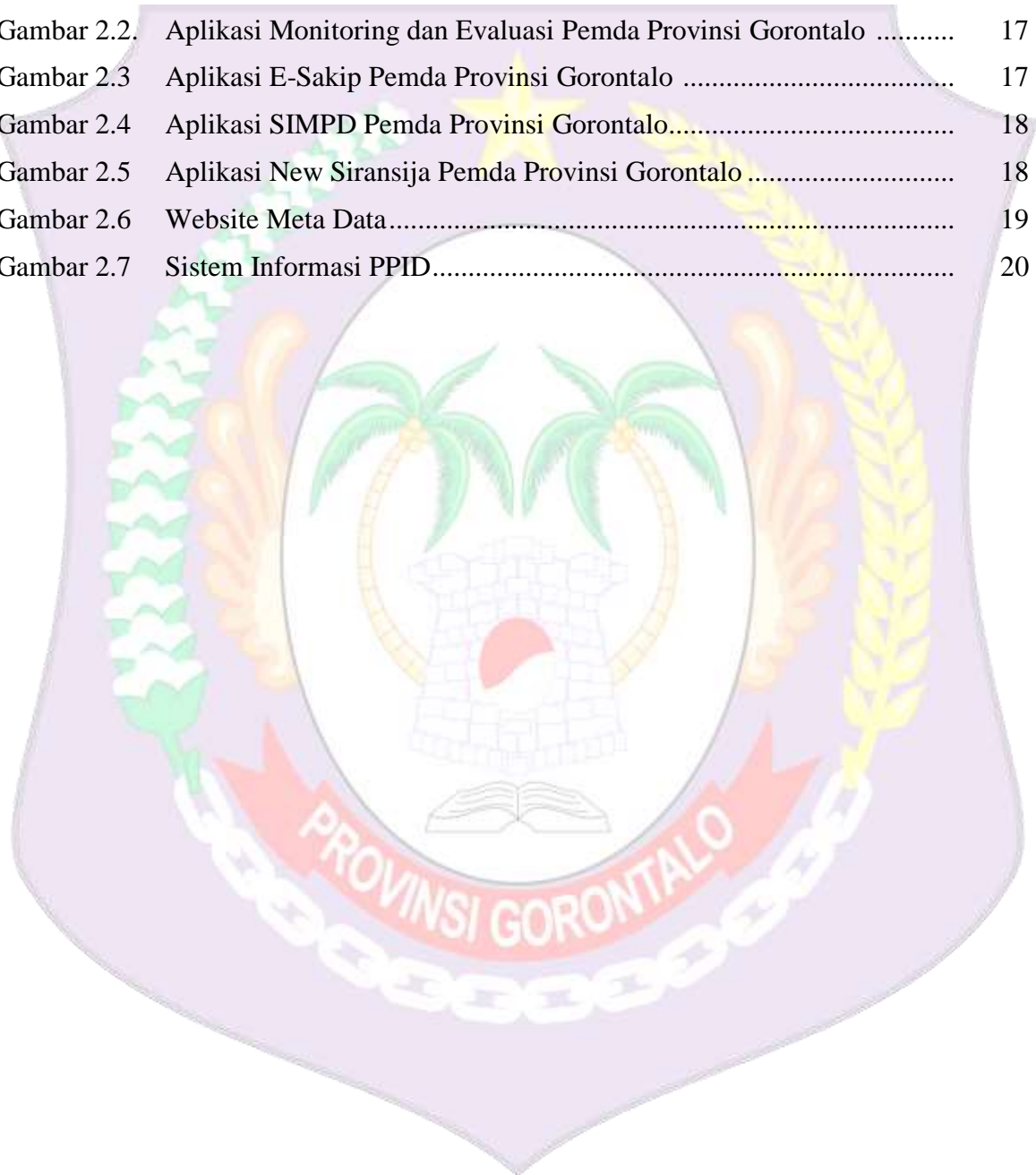
LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1.1.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2023	4
Tabel 1.2.	Jumlah Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah menurut Tingkat Pendidikan	4
Tabel 1.3.	Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023	5
Tabel 2.1	Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Gorontalo 2023-2026	9
Tabel 2.2	Sasaran Strategis BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026	10
Tabel 2.3	Strategi dan Arah Kebijakan BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026	11
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023.....	13
Tabel 2.5	Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan beserta Rencana Anggaran BKD Provinsi Gorontalo APBD Perubahan Tahun 2023	14
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	21
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Sasaran Strategis BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023	22
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 dengan tahun sebelumnya	22
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis BKD Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen RPJMD	23
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra	24
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen RPJMD	25
Tabel 3.7	Kondisi Sistem Merit Provinsi Gorontalo Berdasarkan Penilaian dari KASN Tahun 2023.....	26
Tabel 3.8	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Per Sasaran Strategis dan Per IKU/IK Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023	40
Tabel 3.9	Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis BKD Provinsi Gorontalo	41
Tabel 3.10	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	42

Daftar Gambar

Gambar 1.1.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	2
Gambar 2.1.	Website Sistem Informasi Perencanaan Ruang	16
Gambar 2.2.	Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Pemda Provinsi Gorontalo	17
Gambar 2.3	Aplikasi E-Sakip Pemda Provinsi Gorontalo	17
Gambar 2.4	Aplikasi SIMPD Pemda Provinsi Gorontalo.....	18
Gambar 2.5	Aplikasi New Siransija Pemda Provinsi Gorontalo	18
Gambar 2.6	Website Meta Data.....	19
Gambar 2.7	Sistem Informasi PPID.....	20



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 dilaksanakan sebagai tindak lanjut atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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.

LKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dengan tujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu diantara beberapa prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

Dengan disusunnya LKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 diharapkan dapat:

1. Meningkatkan kualitas Pengembangan ASN;
2. Meningkatkan sistem pelayanan melalui pemanfaatan informasi kepegawaian;
3. Meningkatkan Kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN.

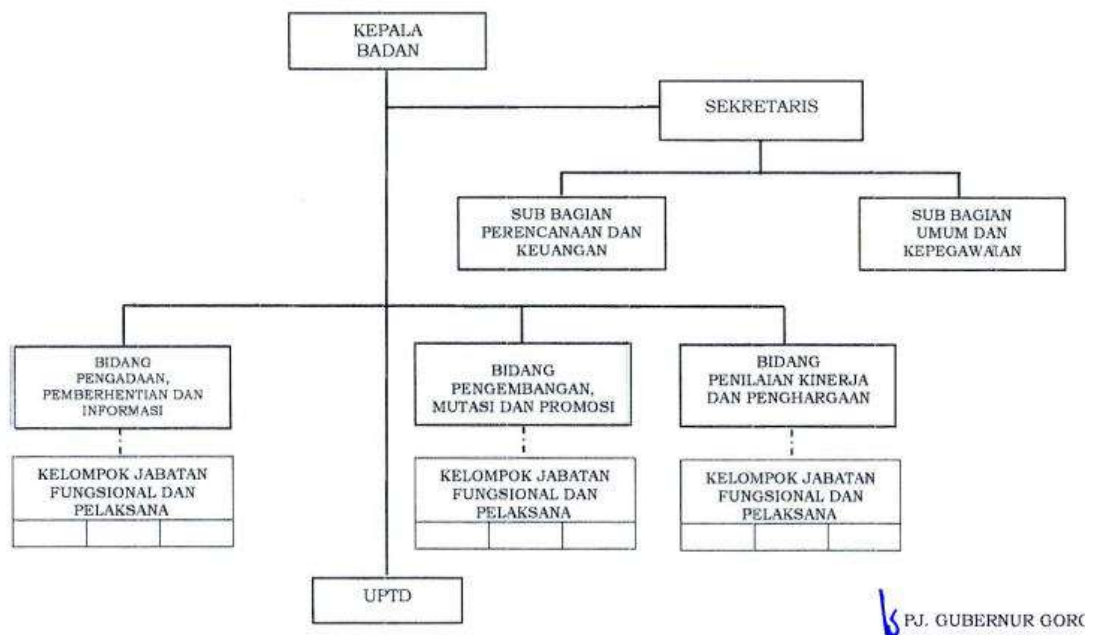
B. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menangani urusan pilihan bidang kepegawaian yang mendukung program kepegawaian daerah.

Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah, maka struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, terdiri atas 1 (satu) pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagai Kepala Badan, yang dibantu oleh 4 (Empat) pejabat Administrator, 2 (dua) pejabat Pengawas, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Rincian dan nomenklatur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

C. Tugas dan Fungsi

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, untuk selanjutnya disingkat BKD Provinsi Gorontalo, merupakan Satuan Kerja Perangkat yang merupakan penyelenggara sebagian urusan Pemerintah di bidang kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BKD Provinsi Gorontalo mempunyai Fungsi sebagai berikut :

- a. penyelenggaraan perumusan kebijakan strategis dan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian;
- b. Pemberian dukungan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bidang Manajemen Kepegawaian meliputi : Kesekretariatan, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi, Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi, serta Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN;
- c. pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsi.

D. Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu Strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, antara lain sebagai berikut:

1. Belum terpenuhinya kinerja pelayanan publik dibandingkan dengan tuntutan masyarakat.
2. Rendahnya kualitas pelayanan manajemen PNS di Provinsi Gorontalo.
3. Belum seimbang nya kualitas kompetensi dengan sertifikasi keahlian dan keterampilan untuk pelayanan tupoksi.
4. Belum seimbang nya kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
5. Belum terbentuknya sistem pengembangan pola karier yang baku.
6. Belum optimalnya penerapan sistem merit.

E. Keadaan Pegawai

Untuk mendukung pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah, maka struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, didukung sumberdaya yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo diperlukan SDM yang kompeten dan berkualitas. Kondisi SDM Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sampai dengan Oktober 2023, tercatat sebanyak 64 pegawai yang terdiri atas : 1 JPT Pratama, 4 Pejabat Administrator, 2 Pejabat Pengawas, 16 Pejabat Fungsional, dan 41 pejabat pelaksana. Profil kepegawaian secara umum dikelompokkan berdasarkan jenis jabatan, pendidikan, dan kebutuhan pegawai secara ideal. Profil Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo disajikan dalam tabel dan grafik berikut :

Tabel 1.1.

Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2023

NO.	JABATAN	L	P	JUMLAH
1.	JPT Pratama	1	-	1
2.	Administrator	4	0	4
3.	Pengawas	1	1	2
4.	Pejabat Fungsional	10	6	16
5.	Pelaksana	18	23	41
JUMLAH		34	30	64

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, 2023

Tabel 1.2.

Jumlah Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah menurut tingkat Pendidikan

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	L	P	JUMLAH
1	Doktor (S.3)	1	-	1
2	Sarjana Strata II (S.2)	6	1	7
3	Sarjana Strata I (S.1)	18	21	39
4	Diploma III/Sarjana Muda	5	3	8
5	SLTA / Sederajat	4	5	9
6	SMP / Sederajat	-	-	-
7	SD / Sederajat	-	-	-
JUMLAH		34	30	64

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, 2023

F. Keadaan Sarana dan Prasarana

Jenis sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, ruang rapat, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi. Kondisi sarana prasarana di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sejauh ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja.

Saat ini aset-aset yang dimiliki berada dalam kondisi baik. Secara lebih rinci, sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023

No	NAMA BARANG	NILAI
1	2 Unit Pompa Air	9.999.000
2	2 Unit Lemari Besi/Metal	56.650.000
3	22 Unit Lemari Kayu	42.960.000
4	4 Unit CCTV	18.161.000
5	4 Unit LCD Proyektor Infocus	12.000.000
6	22 Unit Meja Rapat	82.914.680
7	42 Unit Meja Kerja Kayu	18.900.000
8	2 Buah Meja Podium	660.000
9	2 Buah Meja Bundar	57.790.320
10	6 Buah Kursi Tamu	6.140.000
11	6 Buah Lemari Es	7.500.000
12	24 Buah Meja Pejabat Eselon II, III, IV	40.247.000
13	44 Buah Kursi Pejabat Eselon II, III, IV	26.056.000
14	102 Buah Kursi Kerja Pejabat Lainnya	37.800.000
15	3 Buah Alat Penghancur Kertas	2.500.000
16	10 Unit Sofa	30.850.000
17	40 Unit Komputer PC	165.106.500
18	47 Buah Laptop	204.306.500
19	61 Buah Printer	63.717.200
	Jumlah	884.258.200

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan

(rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

G. Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo pada tahun 2023 berasal dari APBD Daerah Provinsi Gorontalo. Pada Tahun Anggaran 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 13.305.982.492,- dengan rincian belanja pegawai sebesar Rp 7.814.890.885,- (58,73%), belanja barang dan jasa sebesar Rp. 5.402.716.607,- (40,60%), dan belanja modal Rp 88.375.000,- (0,67%) yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. Belanja langsung yang berasal dari APBD sebesar Rp 5.491.091.607,- yang didukung oleh 2 (dua) program dan 9 (sembilan) Kegiatan.

H. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan LKIP BKD Provinsi Gorontalo tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. 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;
2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Potensi yang menjadi ruang lingkup Perangkat Daerah dan Sistematika penulisan LKIP

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, 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 Kepala Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA KEUANGAN

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 tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas

BAB IV (PENUTUP)

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

LAMPIRAN

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Tahun 2023 merupakan tahun awal pelaksanaan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Provinsi Gorontalo yang tertuang dalam RPD Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2018-2022).

RPD Pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan pemerintahan selama lima tahun, sesuai Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo No 15 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode empat tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2018, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 ditetapkan melalui Surat Edaran Gubernur Gorontalo Nomor 50/Bapppeda/31/I/2022 tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2023 – 2026.

1. Visi dan Misi Kepala Daerah

RPD Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 merupakan tahap terakhir dari pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2007-2025 yang ditetapkan dengan Visi: **Gorontalo Maju Dan Mandiri**. Visi Provinsi Gorontalo tersebut mengandung 2 (dua) unsur penting, yaitu : **Gorontalo Maju**, mengindikasikan kehendak pemerintah daerah dan masyarakat untuk mewujudkan Gorontalo sebagai propinsi yang memiliki ekonomi yang handal, sumberdaya manusia yang berkualitas yang didukung dengan sistem hukum

dan pemerintahan yang memiliki integritas. **Gorontalo Mandiri**, menunjukkan kehendak pemerintah daerah untuk membangun masyarakat dan pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan mengandalkan sumberdaya yang dimiliki, kapasitas dalam mengendalikan dinamika lingkungan strategis, serta keotonomian dalam pengambilan keputusan dan tindakan untuk semata-mata kepentingan masyarakat, daerah dan bangsa.

Upaya untuk mewujudkan visi tersebut, dilakukan melalui Misi: 1) Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Gorontalo yang Handal , 2) Mewujudkan Sumberdaya Manusia Gorontalo yang Handal , 3) Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang Amanah. Selain itu, dalam perumusannya, dokumen RPD memperhatikan penyelarasan target indikator makro dan program prioritas nasional dalam RPJMN tahun 2020-2024, hasil evaluasi capaian indikator kinerja daerah RPJMD Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022, Isu-isu Strategis daerah, dan masukan dari para pemangku kepentingan termasuk akademisi dan masyarakat..

Salah satu misi yang menjadi target kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah adalah misi 2, yakni : “Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang Amanah”. Adapun Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah khususnya misi 2 tersebut selengkapnya dituangkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Gorontalo 2023 – 2026

Visi: Terwujudnya Masyarakat Gorontalo Yang Maju dan Mandiri					
No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang Amanah	Terwujudnya Good and Clean Government	Nilai MCP (%) Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Sistem Merit

2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, dan dari sasaran RPJMD maka diperoleh tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo selama 4 tahun anggaran adalah Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dengan sasaran strategis Percepatan Reformasi Birokrasi.

Tonggak pencapaian (*milestone*) per tahun merupakan indikator sasaran yang ditetapkan untuk memenuhi sasaran strategis. Sasaran strategis BKD Provinsi Gorontalo tahun 2023-2026 dijabarkan pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2 Sasaran Strategis BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Base line 2022	Target Tahunan				Target Akhir RPJMD
					2023	2024	2025	2026	
1	Percepatan Reformasi Birokrasi	Persentase ASN yang kompeten	%	80	80	85	90	95	95
		Persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan	%	80	80	85	90	95	95
		Persentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	%	80	80	85	90	95	95

Sasaran Strategis (SS) 1 : Percepatan Reformasi Birokrasi

Indikator Kinerja (IK) 1 : Persentase ASN yang Kompeten

Nilai Persentase ASN yang kompeten merupakan rata-rata dari persentase capaian kategori penilaian dari jumlah ASN yang telah di assessment, terdiri dari 3 kategori penilaian yaitu: Mansoskul, *emerging skill*, dan literasi digital. ASN yang telah di assessment kemudian di kelompokkan kedalam 3 kategori penilaian tersebut.

Sasaran Strategis (SS) 1 : Percepatan Reformasi Birokrasi

Indikator Kinerja (IK) 2 : Persentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan

Layanan Kepegawaian merupakan layanan bagi ASN dalam memenuhi kebutuhan administrasi pegawai. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo berupaya agar terus meningkatkan kualitas pelayanan berbasis elektronik yang dapat memudahkan seluruh pegawai dalam mengakses layanan tersebut.

Sasaran Strategis (SS) 1 : Percepatan Reformasi Birokrasi

Indikator Kinerja (IK) 3 : Persentase Peningkatan Kinerja, Pemberian Penghargaan, Perlindungan Dan Penegakkan Disiplin ASN

Presentase peningkatan kinerja merupakan perbandingan antara jumlah ASN dengan predikat kinerja minimal baik dengan jumlah seluruh pegawai Provinsi Gorontalo. Sedangkan pemberian penghargaan merupakan perbandingan antara jumlah ASN yang mendapatkan Satya Lencana Karya Satya dengan jumlah ASN yang diusulkan. Dan Perlindungan dan Penegakkan Disiplin ASN merupakan jumlah penanganan penegakkan disiplin dibagi dengan jumlah dugaan pelanggaran disiplin.

3. Strategi dan Arah Kebijakan

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi. Adapun strategi dan arah kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026

No	Sasaran Strategis	Strategi	Arah Kebijakan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Percepatan Reformasi Birokrasi	Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur yang Profesional dan Kompeten didukung oleh Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Pemetaan Kebutuhan berdasarkan Jenis dan Jumlah Jabatan, redistribusi dan Pengadaan ASN Pengelolaan Sistem Informasi dan data Kepegawaian (Peningkatan kualitas layanan sistem informasi kepegawaian) Pengembangan sistem informasi layanan kepegawaian, dan fasilitasi perlindungan bagi ASN

			Menyusun pola karir dalam meningkatkan kualitas pengelolaan mutasi dan promosi
			Pembentukan UPT Penilaian potensi dan kompetensi dalam mengembangkan karir ASN
			Pengembangan sistem manajemen kinerja ASN untuk meningkatkan penilaian dan evaluasi kinerja ASN
			Pengembangan sistem pembinaan dan evaluasi disiplin ASN

4. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Target Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023.

IKU 1 :

80%

Persentase ASN yang kompeten

IKU 2 :

80%

Persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan

IKU 3 :

80%

Persentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target (%)
1	Percepatan Reformasi Birokrasi	Persentase ASN yang kompeten	%	80
		Persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan	%	80
		Persentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	%	80

No	Program	Pagu	Sumber dana
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 9.173.547.532	DAU
2	Kepegawaian Daerah	Rp. 4.134.214.960	DAU
	Jumlah	Rp. 13.307.762.492	

C. Rencana Anggaran Tahun 2023

Pada Tahun Anggaran 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni yang bersumber dari APBD sebesar Rp 11.401.448.222,-. Namun, pada akhir Tahun Anggaran 2023 pada bulan Oktober, anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo bertambah menjadi sebesar Rp

13.307.762.492,-dengan rincian belanja operasional sebesar Rp. 13.219.387.492,- dan belanja modal sebesar Rp. 88.375.000,-.

Tabel 2.5 Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan beserta Rencana Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo APBD Perubahan Tahun 2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	PAGU 2023 (Rp)
I	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	9.173.547.532
1	Kegiatan : Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	342.350.073
a.	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	342.350.073
2.	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.814.890.885
a.	Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan	7.693.772.018
b.	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	121.118.867
3.	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	471.566.270
a.	Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	471.566.270
4.	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	513.942.304
a.	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	513.942.304
5.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	30.798.000
a.	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	30.798.000
II	Program : Kepegawaian Daerah	4.134.214.960
1.	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.172.154.988
a.	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	689.345.034
b.	Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	247.124.943
c.	Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	235.685.011
2.	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	2.611.024.037
a.	Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	162.353.940
b.	Sub Kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	116.582.427
c.	Sub Kegiatan : Pengelolaan Promosi ASN	2.332.087.670
3.	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	182.275.975
a.	Sub Kegiatan : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	182.275.975
4.	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	168.759.960
a.	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	79.999.900
b.	Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	88.760.060
	JUMLAH	13.307.762.492

D. Instrumen Pendukung

Dalam rangka mencapai target kinerja BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023, digunakan instrumen-instrumen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKD dalam pembangunan kepegawaian daerah dengan membangun beberapa sistem informasi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju harus mampu dimanfaatkan dengan tepat, untuk mendukung proses perencanaan secara terbuka dan transparan, serta membuka akses informasi kepada masyarakat secara tepat dan cepat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat terlibat aktif pada setiap proses pembangunan di Provinsi Gorontalo. BKD Provinsi Gorontalo selalu berbenah untuk menangkap segala peluang yang muncul sebagai akibat perkembangan teknologi informasi dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

Dalam konteks pengembangan informasi tersebut BKD Provinsi Gorontalo membangun beberapa sistem informasi yang dapat meningkatkan kinerja baik dalam hal meningkatkan kapasitas BKD Provinsi Gorontalo sebagai pelaksana administrasi kepegawaian di daerah maupun dalam memberikan layanan kepada stakeholder.

Peralatan komputer yang termasuk dalam alat-alat kantor sebagai penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi Gorontalo sebagian besar telah tersambung dalam jaringan *Local Area Network* (LAN) baik tersambung dengan media Kabel UTP maupun WiFi. Pada tahun 2017 telah dibangun integrasi data yang disimpan dalam server yang terbagi dalam segmen-segmen bidang. Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai salah satu bentuk layanan informasi kepada masyarakat dan pemangku kepentingan, maka dibangun beberapa sistem informasi, yakni :

1. Sistem Informasi Perencanaan

Sistem Informasi Perencanaan, SIPD (<http://sipd.kemendagri.go.id>) berfungsi sebagai sistem pendukung perencanaan pembangunan daerah. Sistem Informasi Perencanaan dikembangkan untuk menunjang pelaksanaan perencanaan agar proses perencanaan menjadi lebih terintegrasi, transparan, dan akuntabel dimulai dari proses pengusulan sampai dengan ditetapkannya KUA PPAS. Keberadaan Sistem Informasi Perencanaan sampai saat ini mampu mendukung sistem perencanaan pembangunan di Provinsi Gorontalo.



Gambar 2.1. Website Sistem Informasi Perencanaan Ruang

2. Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan Evaluasi Program Pembangunan (E-Monev, E-Sakip, SIMPD, Siransija) dengan alamat akses antara lain <http://e-monev.gorontaloprov.go.id>, <http://esr.menpan.go.id>, <http://sppd.gorontaloprov.go.id>, dan terakhir <http://newsiransija.gorontaloprov.go.id>. Sistem Informasi Monev dikembangkan untuk mempermudah OPD dalam melaporkan pelaksanaan kegiatan dan penilaian kinerja setiap OPD. Sistem ini sangat mendukung dalam melakukan Monitoring dan Evaluasi LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2022 pelaksanaan pembangunan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo sehingga kegiatan monitoring dan evaluasi dapat lebih mudah dilakukan secara transparan dan akuntabel.



Gambar 2.2. Aplikasi e-Money New Generation

The screenshot shows the login interface of the e-SAKIP REVIU application. It includes fields for USERNAME, PASSWORD, and a Captcha code (7935). There are buttons for "Bantuan" (Help) and "Login". A text overlay on the right side of the page provides information about the system:

e-SAKIP REVIU

e-SAKIP REVIU adalah sistem aplikasi yang dibangun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai upaya peningkatan kualitas pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

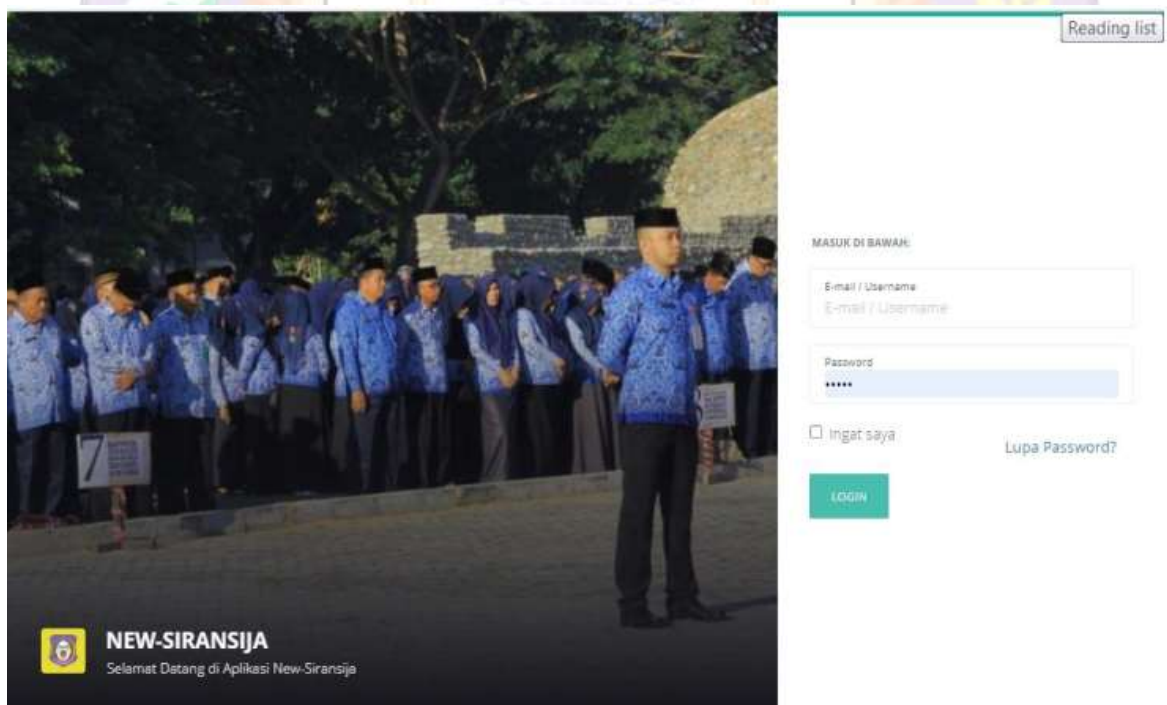
Sistem ini bertujuan sebagai sarana pembinaan interaktif pelaksanaan Akuntabilitas kerja instansi pemerintah dan sarana penyampaian laporan kinerja secara online.

Copyright 2017 Kementerian PANRB

Gambar 2.3 Aplikasi E-Sakip Pemda Provinsi Gorontalo



Gambar 2.4 Aplikasi SIMPD Pemda Provinsi Gorontalo



Gambar 2.5 Aplikasi New Siransija Pemda Provinsi Gorontalo

Sistem E-Monev, E-Sakip, SIMPD, New Siransija yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam usaha untuk meningkatkan akuntabilitas pengembangan pembangunan

mampu meningkatkan performa Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk mewujudkan akuntabilitas pembangunan daerah.

3. Sistem Informasi Metadata Sektor

Sistem Informasi Meta Data Sektor berfungsi untuk memberikan informasi data daerah yang dimiliki Pemda Provinsi Gorontalo secara umum. Meta Data dengan alamat akses <http://e-data-sektor.gorontaloprov.go.id>, juga berfungsi sebagai media untuk berbagi data antar pengguna sistem.



Gambar 2.6 Website Meta Data

Sektor Sistem Metadata Sektor merupakan sistem yang dibangun oleh Pemda Provinsi Gorontalo sebagai bentuk tanggung jawab atas penyediaan data.

4. Sistem Informasi PPID

Sistem Informasi PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) berfungsi untuk memberikan informasi dan dokumentasi daerah yang dimiliki oleh Pemda Provinsi Gorontalo yang bisa di publikasi ke masyarakat umum. PPID dengan alamat akses <http://e-ppid.gorontaloprov.go.id>, juga berfungsi sebagai media untuk berbagi informasi dan dokumentasi antar pengguna sistem.



Gambar 2.7 Sistem Informasi PPID

Sistem Informasi PPID merupakan sistem yang dibangun oleh Pemda Provinsi Gorontalo untuk memberikan informasi dan dokumentasi yang dibutuhkan oleh publik. Publik dapat mengakses informasi dan dokumentasi melalui sistem informasi PPID dan mengambil manfaat dari informasi yang terkandung didalamnya.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

BKD Provinsi Gorontalo telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Gorontalo tahun 2023 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Kriteria	Interval Realisasi (%)	Kode
1	Sangat Baik	91 (= 100	Hijau Tua
2	Tinggi	76 (= 90	Hijau Muda
3	Sedang	66 (= 75	Kuning Tua
4	Rendah	51 (= 65	Kuning Muda
5	Sangat rendah	(= 50	Merah

Sumber: Permendagri nomor 86 tahun 2017

Dengan melihat persentase capaian kinerja yang dikelompokkan berdasarkan skala ordinal di atas, analisis dan evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023 BKD Provinsi Gorontalo

Pencapaian kinerja sasaran strategis diukur dengan melakukan perbandingan antara target dengan realisasi kinerja sasaran strategis BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023, yakni dapat dilihat pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kriteria / Kode
1	Percepatan Reformasi	Persentase ASN yang Kompeten	%	80	76,07	95,08	Sangat Baik

	Birokrasi	Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	%	80	90,9	113,6	Sangat Baik
		Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	%	80	95,63	119,54	Sangat Baik

Pada tahun 2023, indikator sasaran strategis tersebut memenuhi target yang ditetapkan (tercapai 100%) dengan persentase capaian sebesar 100% atau capaiannya sangat baik, dan sudah memenuhi dari target yang ditetapkan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Pada tahun 2023, capaian indikator sasaran tersebut sudah baik bisa dilihat pada realisasi yang dicapai rata-rata memenuhi target yang telah ditetapkan.

2. Perbandingan antara Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

Capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023 dengan beberapa tahun Sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Capaian		
			2021	2022	2023
Percepatan Reformasi Birokrasi	1	Persentase ASN yang Kompeten	92	95	95,08
	2	Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	100	100	113,6
	3	Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	92	99	119,54

Dari tabel tersebut di atas capaian indikator kinerja persentase ASN yang kompeten dari tahun 2022 sampai 2023 terus mengalami peningkatan yaitu 0,08%. Persentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan dari tahun 2022 sampai dengan 2023 yaitu 13,6%. Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN mengalami peningkatan sebesar 18,54%.

3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra.

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis BKD, capaian kinerja persentase ASN yang kompeten, Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan, serta indikator kinerja Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN sasaran strategis BKD Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja dibandingkan dengan target Renstra dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target Renstra	Realisasi sampai dengan Tahun 2023	Capaian (%)	Kriteria/ Kode
Percepatan Reformasi Birokrasi	1	Persentase ASN yang Kompeten	80	76,07	95,08	
	2	Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	80	90,9	113,6	
	3	Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	80	95,63	119,54	

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Persentase ASN yang Kompeten, Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan, serta indikator kinerja Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN dibandingkan dengan target pada dokumen Renstra (halaman 68) tahun 2023

ini capaian kinerja sudah sangat baik bisa dilihat pada realisasi yang dicapai rata-rata memenuhi target yang telah ditetapkan dengan uraian sebagai berikut:

- a. Sasaran strategis, yaitu Percepatan Reformasi Birokrasi, dengan indikator kinerja yakni persentase ASN yang kompeten. Nilai persentase ASN yang kompeten terus mengalami peningkatan setiap tahun dan selang pergantian periode Renstra terjadi peningkatan sebesar 0,08%. Setiap tahunnya persentase ASN yang kompeten naik rata-rata 1% dari tahun sebelumnya.
- b. Sasaran strategis, yaitu Percepatan Reformasi Birokrasi, dengan indikator kinerja yakni Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan terus mengalami peningkatan setiap tahun dan selang pergantian tahun periode Renstra terjadi peningkatan sebesar 13,6%.
- c. Sasaran Strategis, yaitu Percepatan Reformasi Birokrasi dengan indikator kinerja yakni Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN mencapai 119,54%. Dimana dari capaian tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan sebesar 19,54%

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional

Lebih lanjut untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja Persentase ASN yang Kompeten, Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan, dan Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN dibandingkan dengan standar nasional dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Standar Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Realisasi Kinerja BKD Provinsi Gorontalo	Standar Nasional	Capaian (%)	Kriteria/ Kode
Percepatan Reformasi Birokrasi	1	Persentase ASN yang Kompeten.	76,07	N/A		
	2	Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	90,9	N/A		

	3	Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	95,63	N/A		
--	---	---	-------	-----	--	--

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Presentase ASN yang Kompeten, Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan, dan Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN tidak dapat dibandingkan dengan standar nasional karena tidak ditemukannya data sebagai bahan pembandingan.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah capaian kinerja tujuan strategis BKD Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja persentase OPD dibandingkan dengan target Renstra dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis BKD Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen RPJMD

Tujuan Strategis	Indikator Kinerja		Target RPJMD	Realisasi sampai dengan Tahun 2023	Capaian (%)	Kriteria/ Kode
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	1	Indeks Sistem Merit	300	327	109	Sangat Baik

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2023 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dengan indikator Indeks Sistem Merit.

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Adapun kriteria Sistem Merit, meliputi:

- seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo telah melakukan penilaian mandiri penerapan Sistem Merit sejak tahun 2019. Adapun kondisi sistem merit Provinsi Gorontalo dituangkan dalam bentuk tabel seperti berikut :

Tabel 3.7 Kondisi Sistem Merit Provinsi Gorontalo Berdasarkan Penilaian dari KASN Tahun 2023

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Catatan Sub-Aspek
1	Perencanaan Kebutuhan	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah	Peta Jabatan yang sudah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur sebanyak 23 OPD, tetapi untuk penyusunan kebutuhan pegawai tahun berjalan telah disusun dan matriks proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahun kedepan	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (2020-2024), berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan

		ditetapkan PPK		kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	Data Kepegawaian sudah Sinkronisasi dengan database antara Aplikasi Simpeg dengan Aplikasi SAPK BKN	Sinkronisasi database kepegawaian sedang diintegrasikan antara Simpeg - SAPK Data Kepegawaian sudah lengkap berbasis SIMPEG, diperbaharui setiap hari dan sudah terhubung tapi belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya seperti Data Disiplin (Penegakan Disiplin), (Penilaian SKP), ESIRENSIJA, E-Presensi, e-TKD. * Rekomendasi untuk Pengembangan Data Kepegawaian SIMPEG yaitu menambah modul Profil Talenta/Hasil Pemetaan Kompetensi dan mengintegrasikan dengan SAPK BKN
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Sudah dibangun aplikasi untuk mengetahui data pension 5 tahun ke depan	Data pegawai yang akan memasuki masa pension dalam SIMPEG yaitu simpeg.gorontaloprov.go.id untuk lima tahun kedepan dan diperbaharui secara otomatis
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	1.Sudah dibangun aplikasi untuk mengetahui data pension 5 tahun ke depan 2. Proses penyusunan anjab dan ABK telah dibantu oleh Tim Analisis Kepegawaian BKD sejak Tahun 2020. Hal ini diharapkan bisa mempercepat proses penyusunan dan persetujuan oleh OPD	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah
2	Pengadaan	Ketersediaan Rencana	Usul Pengadaan ASN Tahun berjalan telah dilaksanakan	Sudah menyusun rencana pengadaan

		pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	sesuai dengan prioritas pembangunan yang disampaikan dalam surat kementerian PAN dan RB RI	ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan
		Ketersediaan Kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Sudah menyusun kebijakan internal yang mengatur tata cara pengadaan PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo dan diperbaharui sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan untuk PPPK guru diatur secara spesifik melalui peraturan Dirjen GTK Kementerian Dikbudristek	Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan CPNS yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan. Selain itu, juga menetapkan kebijakan internal melalui Surat Edaran Gubernur Gorontalo yang mengatur tentang mutasi masuk ke lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Rancangan Peraturan Gubernur tentang Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN sedang dalam proses fasilitasi penyusunan dengan Kementerian Dalam Negeri sebelum ditetapkan
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Pelaksanaan penerimaan sesuai dengan rencana pengadaan pada tahun berjalan dan diumumkan secara resmi melalui website bkd.gorontaloprov.go.id/pengumuman	Penerimaan ASN Tahun 2021 dipublikasikan melalui berbagai media, dilakukan oleh Tim Panitia Seleksi yang dibentuk oleh PPK dan dilaksanakan sesuai prosedur serta Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan.
		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	1. Pelaksanaan pelatihan dasar menyesuaikan dengan pelaksanaan penerimaan ASN yang dilaksanakan pada tahun berjalan 2. Pelaksanakan pengembangan kompetensi telah dilaksanakan sesuai dengan jabatan fungsional yang dimiliki oleh masing-masing	BKD Provinsi Gorontalo sudah melaksanakan Program Latsar CPNS melalui BPSDM Provinsi Gorontalo dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS;
		Persentase CPNS yang	Pengangkatan dan penempatan PPPK dilaksanakan sesuai	100% CPNS yang diangkat menjadi PNS

		diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	dengan formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar
3	Pengembangan Karir	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan	<p>1. Hanya terdapat kamus kompetensi teknis untuk di proses menjadi standar kompetensi jabatan,</p> <p>2. Sebelum terbentuknya Biro Organisasi, BKD pernah melaksanakan penyusunan kamus kompetensi teknis untuk di proses menjadi standar kompetensi jabatan, namun belum final dan beralih menjadi fungsi dari Biro Organisasi</p> <p>3. Melalui Biro Organisasi Standar Kompetensi Jabatan dapat disusun dengan rampung jika anjab dan ABK telah disusun</p> <p>4. Sudah Tersedia SKJ, JPT, JA, dan JF</p>	Dokumen Standar Kompetensi JPT Pratama dan Jabatan Administrasi sedang disusun oleh Biro Organisasi berdasarkan Peta Jabatan yang berlaku saat ini
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	<p>1. Data Talent Pool/Assessment telah lewat satu tahun</p> <p>2. Talent Pool pernah dilaksanakan mengikuti jadwal rutin oleh BKN dengan peserta terbatas. Sedangkan Assessment belum dapat dilaksanakan karena BKD belum memiliki Assessment Center sendiri</p> <p>3. Penilaian Potensi dan Kompetensi (pemetaan dalam rangka Job Fit) bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama telah dilaksanakan melalui Assesment Center BKD bekerja sama dengan Puspenkom BKN</p> <p>4. Penilaian Potensi dan Kompetensi bagi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional Penyetaraan melalui Assesment Center BKD bekerja sama dengan Puspenkom BKN sedang berlangsung pada bulan November 2022</p>	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
		Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan	1. Talent pool dilakukan pada tahun 2016 - 2017 untuk jabatan JPT pratama, administrator dan pengawas dan penilaian potensi	Sudah tersedia Talent Pool dengan 9 Kotak Manajemen Talenta untuk talent pool JPT

		pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	dan kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama 2018\ 2. Rencana Pelaksanaan Assessment Tahun 2022 bagi JPT, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan 3. Assesmen untuk JPT tahun 2022 sudah dilaksanakan melalui assesmen center BKD bekerja sama dengan puspenkom BKN 4. assesmen untuk JA dan JF sedang berlangsung pada November 2022	Pratama dan JA
		Ketersediaan Rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	1. Tersusunnya Pergub pola karir 2. Penyelesaian Penyusunan PERGUB Pola Karir berdasarkan hasil penyusunan Anjab/ABK dan standar kompetensi jabatan melalui Biro Organisasi	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT dan JA;
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	1. Data analisis kesenjangan telah tersedia untuk JPT dan JA berdasarkan data talent pool tahun 2017-2018 2. Memperbaharui Data Analisis Kesenjangan setelah pelaksanaan Assessment bagi JPT,JA, dan JF penyetaraan nanti	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
		Ketersediaan Informasi tentang kesenjangan kinerja	Aplikasi Penilaian Kinerja ASN berdasarkan Perilaku kerja pada Aplikasi New Siransija pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala melalui Aplikasi SIRANSIJA
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	1. Telah tersedia Regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi pergub gorontalo nomor 85 dan 86 tahun 2018 \ 2. Memperbaharui kebijakan Pengembangan Kompetensi Pegawai untuk Jangka 5 Tahun berdasarkan hasil Talent Pool 3. Renstra BKD 2023 - 2026	Tersedia strategi Pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang (5 tahun) sesuai Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 85 dan Nomor 85 Tahun 2018
		Penyelenggara an Diklat untuk mengatasi	1. Telah dilaksanakan Diklat terbatas pada Diklat tertentu seperti Pelatihan Kepemimpinan dan Diklat Fungsional	Program diklat yang tersedia meliputi diklatpim, pelatihan fungsional dan

		kesenjangan;	tertentu (Diklat Fungsional 2017-2021) 2. Penyusunan Analisis kebutuhan Diklat berdasarkan hasil Talent Pool	pelatihan teknis yang bersifat non klasikal
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	1. Belum adanya Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai 2. Akan dilakukan penyusunan program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai berdasarkan analisis kebutuhan Diklat 3. Terdapat Pedoman Kompetensi PNS melalui metode coaching, mentoring dan belajar mandiri di tempat kerja 4. Sudah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui elearning serta pengembangan kompetensi non klasikan lainnya yang dikelola dalam aplikasi Rumah Kompetensi (RUKO) yang dikelola oleh BPSDM Prov.Gorontalo	Sudah melaksanakan program pengembangan kompetensi non klasikal untuk peningkatan kompetensi teknis
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	1. Belum adanya program peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring 2. Akan dilakukan penyusunan program peningkatan Kompetensi melalui coaching dan mentoring 3. Sudah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui elearning serta pengembangan kompetensi non klasikan lainnya yang dikelola dalam aplikasi Rumah Kompetensi (RUKO) yang dikelola oleh BPSDM Prov.Gorontalo	Sudah melaksanakan program pengembangan kompetensi non klasikal untuk peningkatan kompetensi teknis
	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir	Dokumen Peraturan Gubernur No 18 Tahun 2023 Tentang Pola Karier PNS	Pola Karir pegawai disusun berdasarkan Peraturan Gubernur sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi

		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Peraturan/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	1. Pergub No. 70 th 2014 ttg SOP Mutasi PNS antar Instansi & Mutasi PNS antar Kab atw Kota seprov. Gto 2. Keputusan tentang pembentukan pansel 3. Rekomendasi rencana evaluasi kinerja dan rencana uji kompetensi 4. SIJAPTI	Sudah menetapkan ketentuan tata cara pengisian JPT, tata cara mutasi dan promosi JPT dan JA dalam Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor Tahun 2023 tentang Pedoman Pola Karier Pegawai negeri Sipil yang selaras dengan ketentuan manajemen talenta;
		Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	1. Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment 2. Rencana Pelaksanaan Assessment Tahun 2022 bagi JPT, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan untuk pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif 3. Pergub Pola Karir	Sudah melaksanakan proses pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif. Sudah melaksanakan proses pengisian JPT melalui rotasi antar JPT sesuai ketentuan. Sudah melaksanakan pengisian Jabatan Administrator dengan mempertimbangkan hasil uji kompetensi dengan metode assessment center
5	Manajemen Kinerja	Ketersediaan Kontrak Kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas berdasarkan Dokumen Renstra	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;
		Penggunaan Metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai dengan komponen penilaian integritas (disiplin, lhkpn, etika, spt, temuan) dan etos kerja (skp dan e-monev)
		Pelaksanaan penilaian	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara

		kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	sekali yang disertai dengan dialog kinerja	berkala 1 bulan sekali namun belum disertai dengan bukti dialog kinerja;
		Ketersediaan Informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaian ya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	1. Informasi Kinerja Pegawai sudah terpenuhi dalam aplikasi new siransija sebagai bahan tindak lanjut menganalisis permasalahan kinerja 2. analisis di tampilkan dalam bentuk rafis	Sudah menganalisis permasalahan kinerja dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	1. Hasil penilaian kinerja dijadikan salah satu pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karir. 2. Melakukan pengambilan keputusan terhadap hasil penilaian kinerja yang melibatkan pimpinan dari setiap jenjang jabatan sebagai penilai kinerja	Hasil penilaian kinerja sudah menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	1. Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja pegawai. 2. PERGUB Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja pegawai sesuai Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Peraturan/Perbup/Perwali) untuk memberi	1. Pernah melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi sesuai dengan PERGUB No 21 Tahun 2016 tentang penilaian ASN Berprestasi di lingkup Provinsi Gorontalo sampai dengan Tahun	Sudah pernah melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi sesuai dengan Pergub No 21 Tahun 2016 tentang

		penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	2017, namun sejak Tahun 2018 tidak dilaksanakan mengingat dianggap gratifikasi oleh DPRD. 2. PERGUB Penghargaan bagi ASN masih dalam tahap fasilitasi kemendagri	penilaian ASN Berprestasi di lingkup Provinsi Gorontalo sampai dengan Tahun 2017, namun sejak Tahun 2018 tidak dilaksanakan mengingat dianggap gratifikasi oleh DPRD. Saat ini telah memiliki rancangan PERGUB pemberian Penghargaan bagi ASN yang masih dalam tahap fasilitasi kemendagri sebelum ditetapkan.
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	1. Telah diterbitkan Dokumen Peraturan Gubernur No. 20 Tahun 2020 tentang Kode Etik Pegawai ASN 2. Data Terkait Hukuman disiplin ASN 3 Tahun Terakhir 3. Data Pelanggaran Kode Etik ASN 4. Buku Saku Penanganan Kode Etik ASN	Telah diterbitkan Dokumen Peraturan Gubernur No. 20 Tahun 2020 tentang Kode Etik Pegawai ASN, Peraturan tersebut telah disosialisasikan kepada pimpinan organisasi perangkat daerah maupun kepada pegawai. Dalam Penegakannya Tim Adhoc Majelis Kode Etik yang dibentuk telah menegakkan aturan secara konsisten. Hal ini berdasarkan data Terkait Hukuman Disiplin ASN dalam 3 Tahun Terakhir dan Data Pelanggaran Kode Etik ASN. Tim Penegakan Kode Etik dilengkapi dengan Buku Saku Penanganan Kode Etik ASN
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	1. Pelaporan pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai yang terintegrasi dengan SAPK BKN 2. Sedang dikembangkan sistem penanganan prosedur pelanggaran disiplin, kode etik, dan kode perilaku pegawai melalui SimASN	1. Pelaporan pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai yang terintegrasi dengan SAPK BKN 2. Sedang dikembangkan sistem penanganan prosedur

			3. Pelaporan data pada aplikasi https://siasn-instansi.bkn.go.id terkait hukuman disiplin ASN	pelanggaran disiplin, kode etik, dan kode perilaku pegawai melalui SimASN 3. Pelaporan data pada aplikasi https://siasn-instansi.bkn.go.id terkait hukuman disiplin ASN
7	Perlindungan Dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	1. sudah melaksanakan sosialisasi purna tugas bagi ASN yang akan memasuki pensiun 2. Belum adanya Dukungan Anggaran operasional LKBH Korpri 3. Telah memberikan santunan Korpri secara rutin dengan menggunakan sistem Aplikasi SIMANIS	1. Sudah menetapkan kebijakan layanan konsultasi dan bantuan hukum bagi ASN melalui LKBH Korpri Provinsi Gorontalo namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal; 2. Sudah melaksanakan sosialisasi purna tugas bagi ASN yang akan memasuki pensiun
		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	1. Setiap pelayanan memiliki sistem informasi masing masing dalam memudahkan pelayanan administrasi sampai pelaporan 2. Telah dibangun sistem layanan kepegawaian terintegrasi bagi Pegawai dilingkungan Pemprov Gorontalo melalui simASN	1. Setiap pelayanan memiliki sistem informasi masing masing dalam memudahkan pelayanan administrasi sampai pelaporan 2. Telah dibangun sistem layanan kepegawaian terintegrasi bagi Pegawai dilingkungan Pemprov Gorontalo melalui simASN
8	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan kinerja pegawai	Sudah membangun Sistem Informasi Manajemen ASN berbasis online yang menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai lainnya
		Penerapan e-performance Yang	1. Pelaporan kinerja pegawai secara online melalui aplikasi new siransija yang terintegrasi	Sudah menerapkan e-SIRANSIJA yang terintegrasi dengan

		terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	dengan simASN 2. Sudah menerapkan SIRANSIJA dan e presensi sekaligus menjadi sistem informasi tentang pembayaran tunjangan kinerja	sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja);
		Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Sudah ada pelayanan kepegawaian terintegrasi yang berbasis digital melalui simASN baik berupa layanan cuti, Kenpa, KGB, Tubel, Karya Satya, Pensiun dll	Pelayanan administrasi Kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e-office yaitu Sim ASN Provinsi Gorontalo
		Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	1. peminjaman ruang LAB computer SMK 1 gtlo dan seleksi penerimaan calon praja IPDN Tahun 2021 UPT BKN Kabupaten Gorontalo 2. Telah ditetapkan formasi jabatan fungsional Asesor baik utama, madya, muda, dan pertama 3. Telah disiapkan ruangan Assessment center 4. Belum dibangun sistem pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai Memanfaatkan asesment center untuk JPT, Administrator dan Pengawas; Sudah mendapatkan persetujuan BKN terkait alokasi formasi JF Asesor SDM Aparatur sebanyak 13 Formasi meliputi JF Asesor Ahli Pertama 6 orang, JF Asesor Muda 2 orang, JF Asesor Madya 2 orang, dan JF Asesor Utama 2 orang, yang bertugas di Unit Kerja BKD Provinsi Gorontalo

Capaian dari indikator kinerja Indeks Sistem Merit Provinsi Gorontalo Tahun 2023 berdasarkan penilaian dari KASN berada pada nilai 327 dengan capaian kinerja 109% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya Indeks Sistem Merit berada pada nilai 260. Hal ini menunjukkan bahwa nilai indeks sistem merit terus mengalami peningkatan yang signifikan.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan pemantapan 8 Aspek pada sistem merit sesuai dengan program Nasional sehingga pelaksanaan sistem merit dapat berjalan sesuai dengan arah yang ditetapkan khususnya untuk peningkatan capaian indeks sistem merit di Provinsi Gorontalo.

2. Sasaran Strategis Percepatan Reformasi Birokrasi dengan indikator kinerja Utama pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Berdasarkan Sasaran Strategis Percepatan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama yang diuraikan sebagai berikut :

a. Presentase ASN yang Kompeten

ASN yang kompeten adalah ASN yang telah mengikuti dan memenuhi kualifikasi kompetensi pada pelaksanaan assessment. Dalam pelaksanaan assessment terdapat 3 (tiga) kriteria penilaian antara lain: 1) Manajemen sosial dan kultural (mansoskul); 2) Emerging Skill; dan 3) Literasi Digital. Dari tiga kriteria penilaian tersebut ASN yang telah mengikuti assessment dibagi kedalam kelompok kriteria penilaian menurut capaian nilai dari hasil assessment.

Dari jumlah ASN yang diassessment sebanyak 592 orang diperoleh sebanyak 573 orang yang memenuhi kriteria mansoskul, 488 orang yang memenuhi kriteria penilaian emerging skill dan sebanyak 290 orang yang memenuhi kriteria penilaian literasi digital.

Melalui ketiga kriteria penilaian tersebut diperoleh nilai rata-rata capaian dari indikator kinerja persentase ASN yang kompeten tahun 2023 sebesar 95,08% dengan kriteria sangat baik, bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya persentase capaian indikator yang diperoleh hanya sebesar 95% dari target Renstra sebesar 80%.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan pengembangan PNS melalui Analisis Jabatan dan Pengembangan PNS yang didukung pola karir yang jelas. Disamping itu juga melalui peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan.

b. Persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan.

Layanan kepegawaian merupakan layanan yang dilaksanakan untuk memudahkan pegawai dalam memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan agar lebih memudahkan ASN dalam memenuhi administrasi

kepegawaian yang dibutuhkan. Terdapat 6 (enam) layanan kepegawaian terintegrasi berbasis digital yang saat ini sedang dijalankan dan dikembangkan, antara lain:

- b. Layanan Kenaikan Pangkat
- c. Layanan Kenaikan Gaji Berkala
- d. Layanan Cuti
- e. Layanan Tugas Belajar
- f. Layanan Karya Satya
- g. Layanan Pensiun

Disamping itu dalam upaya agar terus meningkatkan pelayanan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk mengetahui penilaian gambaran kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat terhadap mutu dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang telah diberikan. Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian pada tahun 2023 mencapai 99,425%.

Dari penjelasan diatas capaian indikator kinerja persentase layanan kepegawaian yang ditingkatkan tahun 2023 sebesar 113,6% dengan kriteria sangat baik, bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya persentase capaian indikator yang diperoleh hanya sebesar 100% dari target Renstra sebesar 80%.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian melalui peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian secara elektronik serta penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi sehingga mencapai visi dan misi Kepala Daerah dan khususnya pada pelaksanaan misi mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang amanah.

- c. Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN

Peningkatan kinerja diukur dari jumlah ASN dengan predikat kinerja minimal baik dengan menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Provinsi Gorontalo dengan komponen penilaian integritas (disiplin, LHKPN, etika, SPT, temuan) dan etos kerja (SKP dan e-monev).

Capaian dari indikator kinerja Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN tahun 2023 yaitu 119,54% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN berada pada 100%.

Solusi yang dilakukan untuk meningkatkan Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN yaitu dengan melaksanakan peningkatan kualitas kedisiplinan ASN yang didukung *reward and punishment*, yang dibuat dalam satu aplikasi yang dinamakan aplikasi SIRANSIJA. Serta Peningkatan kinerja PNS didukung dengan Pelaporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada aplikasi e-Kinerja.

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya dalam rangka mendukung pelaksanaan program/kegiatan terdiri atas dua yaitu efisiensi sumberdaya biaya dan sumberdaya manusia. Pada Tahun 2023 realisasi biaya untuk semua program adalah Rp. 13.307.762.492, sementara target biaya untuk semua program yaitu Rp. 14.672.026.072 atau sebesar 90,70%. dengan demikian capaian tingkat efisiensi sebesar 9,30%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi dan penghematan penggunaan sarana prasarana.

Untuk upaya efisiensi penggunaan sumberdaya manusia telah dilaksanakan melalui Peningkatan kapasitas SDM Aparatur dengan mengirimkan pegawai BKD dalam mengikuti Pendidikan dan pelatihan.

Efisiensi penggunaan sumberdaya per sasaran strategis beserta IKU ditampilkan pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Per Sasaran Strategis dan Per IKU/IK
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023

NO	IKU/IK PROGRAM	RERATA REALISASI ANGGARAN (%)	CAPAIAN IKU (%)	NILAI EFISIENSI	KATEGORI
SS.1.	Percepatan Reformasi Birokrasi	95,57	109,4	1,1	Efisien
1	Persentase ASN yang Kompeten	95,57	95,08	0,9	
2	Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	95,57	113,6	1,2	
3	Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN	95,57	119,54	1,3	
Efisiensi Penggunaan Anggaran BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2023		95,57	100	1,05	Efisien

7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan tahun anggaran 2023. Program-program tersebut dilaksanakan oleh sekretariat dan masing-masing bidang, Program yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo adalah Program Kepegawaian Daerah. Dalam mendukung keberhasilan pencapaian program tersebut melalui pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

1. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pelaksanaan program dan kegiatan di atas masing-masing memberikan kontribusi/dukungan terhadap pencapaian kinerja sasaran Tahun 2023.

B. Realisasi Anggaran

Anggaran belanja langsung Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Anggaran Belanja Operasi per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023

No	Sasaran	Anggaran (Rp)	Persentase	Keterangan
1	Meningkatnya Kualitas Urusan Penunjang Pemerintahan OPD	1.479.775.514	26%	DAU
2	Percepatan Reformasi Birokrasi	4.134.214.960	74%	DAU
	Jumlah	5.613.990.474	100,00	

Penyerapan anggaran belanja barang dan jasa pada tahun 2023 sebesar Rp 5.525.615.474,- (41,52%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 sebagai berikut :

1. APBD Belanja pegawai sebesar Rp 7.325.487.759 (58,21%);
2. APBD Belanja barang dan jasa sebesar Rp5.172.616.411 (42%);

Realisasi anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi anggaran belanja barang dan jasa APBD sebesar Rp5.172.616.411,- (93,61%) dari total anggaran yang dialokasikan untuk program sebesar Rp 5.525.615.474,-
2. Realisasi anggaran Belanja pegawai APBD sebesar Rp 7.325.487.759,- (95,21%) dari total anggaran yang dialokasikan sebesar Rp 7.693.772.018,-

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2023 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2023 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Tar get	Realis asi	% Realis asi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Percepatan Reformasi Birokrasi	Persentase ASN yang Kompeten	80	76,07	95,08			
		Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan	80	90,9	113,6			
		Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian	80	95,63	119,54			
	Dana APBD					13.307.762.492	12.583.529.170	94,6
	Belanja barang dan jasa					5.525.615.474	5.172.616.411	93,6
	Belanja pegawai					7.693.772.018	7.325.487.759	93,2
	Total Belanja					13.307.762.492	12.583.529.170	94,6

C. *Monitoring Centre for Prevention* (MCP) di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Perbaikan tata kelola Pemerintah Daerah pada 7 (tujuh) area *Monitoring Centre for Prevention* (MCP) yakni Perencanaan dan Penganggaran APBD, Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ), Perizinan, Pengawasan APIP, Manajemen ASN, Optimalisasi Pendapatan Pajak Daerah dan Manajemen Aset Daerah. Untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Gorontalo capaian nilai MCP dapat dilihat pada indikator Manajemen ASN dimana pada tahun 2023 berada pada nilai 83,93%.



BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Secara umum BKD Provinsi Gorontalo telah berupaya merealisasikan program dan kegiatan yang tertuang dalam rencana kinerja Tahun 2023 untuk tujuan dan sasaran sebagaimana tercantum dalam Renstra BKD Provinsi Gorontalo dan khususnya yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Berdasarkan uraian yang tertuang dalam bab sebelumnya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki sasaran Percepatan Reformasi Birokrasi yang memuat 3 (tiga) indikator kinerja yang dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Indikator kinerja persentase ASN yang kompeten, capaian dari indikator kinerjanya tahun 2023 sebesar 95,08% dari target 80%, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 0,08%. Sedangkan untuk standar nasional belum dapat ditemukannya data sebagai bahan pembandingan.
2. Indikator kinerja Presentase Layanan Kepegawaian yang ditingkatkan capaiannya sebesar 113,6%, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana capaiannya naik di atas 10%, Sedangkan untuk standar nasional belum dapat ditemukannya data sebagai bahan pembandingan.
3. Indikator kinerja Presentase peningkatan kinerja, pemberian penghargaan, perlindungan dan penegakkan disiplin ASN capaian dari indikator tahun 2023 yaitu 119,54%, di mana mengalami peningkatan sebesar 19,54%, Sedangkan dari pencapaian target RPJMD capaiannya 100%. Dan untuk standar nasional belum dapat ditemukannya data sebagai bahan pembandingan.

Berdasarkan simpulan tersebut di atas beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo adalah sebagai berikut:

1. Manajemen ASN yang masih berjalan sesuai tradisi di masing-masing Instansi K/L sehingga menyebabkan tumpang tindih kewenangan dan hasil kebijakan antara lembaga pemerintah yang mengurus ASN (Kementerian, PAN-RB, KASN, LAN dan BKN) dengan Pemerintah Daerah;
2. Database dan Sistem Informasi ASN Pemerintah sebenarnya memiliki data ASN namun sebagian data dari Pemerintah Daerah masih belum dapat terintegrasi dengan

Pusat, serta sering terjadinya perubahan aplikasi sistem informasi ASN dari pusat yang dapat mempengaruhi sistem informasi ASN Pemerintah Daerah;

3. Belum adanya kebutuhan formasi pegawai yang valid sesuai dengan susunan OPD yang baru;
4. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di Kab/Kota;
5. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.

B. Saran Rekomendasi

Berdasarkan simpulan tersebut di atas diajukan saran yang perlu menjadi perhatian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo untuk peningkatan kinerjanya ke depan, yakni :

1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas.
2. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan.
3. Peningkatan kinerja dan kedisiplinan PNS yang didukung *reward and punishment*.
4. Peningkatan layanan kepegawaian dengan pemanfaatan teknologi informasi berbasis digital.



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jl. MH Thayeb Gobel Desa Tinelo Ayula
Kec. Bulango Selatan Kab. Bone Bolango