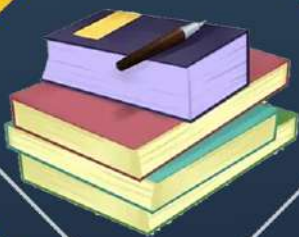


# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2021



**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
Jl. Thayeb Moh. Gobel Desa Tinelo Ayula Kab. Bone Bolango

## **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO**  
**Jl. Tahyeb Moh. Gobel Komp. Blok Plan Perkantoran Provinsi Gorontalo**  
**Desa Tinelo Ayula Kec. Bulango Selatan**  
**Kab. Bone Bolango**

## Kata Pengantar

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Laporan kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 disusun berdasarkan perjanjian kinerja Tahun 2021. LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 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 kinerja instansi pemerintah (LAKIP) Tahun 2021 ini disusun. Semoga dapat bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo dan masyarakat secara keseluruhan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Gorontalo, Maret 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI GORONTALO



**ZUHLI SUROTINOJO, AP., M.Ed. Dev**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 197511101994121002



## **Ikhtisar Eksekutif**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 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 2017- 2022. 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 2021, dapat digambarkan sebagai berikut:

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah adalah meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih dengan indicator kinerja persentase Pengembangan Aparatur Tahun 2021 capaiannya sebesar 97%, persentase Peningkatan Kesejahteraan dan Pembinaan Aparatur Tahun 2021 sebesar 97%, dan untuk Indeks Kepuasan Pelayanan Manajemen PNS Tahun 2021 sebesar 97%.

Sasaran meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bersih dengan indicator kinerja Pengembangan Aparatur tahun 2021 sebesar 97% jika dibandingkan dengan 4 tahun ke belakang terus mengalami peningkatan diatas 2%. Dimana pada tahun 2017 sebesar 85%, untuk tahun 2018 sebesar 87%, untuk tahun 2019 sebesar 90 % dan untuk tahun 2020 yaitu sebesar 92% .

Sasaran meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bersih dengan indikator kinerja Presentase Peningkatan Kesejahteraan dan Pembinaan Aparatur tahun 2021 sebesar 97% jika dibandingkan dengan 4 tahun ke belakang terus mengalami peningkatan diatas 2%. Dimana pada tahun 2017 sebesar 85%, untuk tahun 2018 sebesar 87%, untuk tahun 2019 yaitu sebesar 90 %, dan untuk tahun 2021 yaitu sebesar 92% .

Sasaran meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bersih dengan indikator kinerja Indeks Kepuasan Layanan Manajemen PNS tahun 2021 sebesar 97% jika dibandingkan dengan 3 tahun ke belakang terus mengalami peningkatan sebesar 2%. Dimana pada tahun 2017 sebesar 85%, untuk tahun 2018 sebesar 87%, untuk tahun 2019 yaitu sebesar 90 %, dan untuk tahun 2021 yaitu sebesar 92%.



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 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 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 .....             | 3 |
| D. Isu-Isu Strategis .....            | 3 |
| E. Keadaan Pegawai .....              | 4 |
| F. Keadaan Sarana dan Prasarana ..... | 6 |
| G. Keuangan .....                     | 8 |
| H. Sistematika LKj IP .....           | 8 |

### BAB II PERENCANAAN KINERJA

|   |    |
|---|----|
| A. Rencana Strategi .....                         | 11 |
| 1. Visi dan Misi Kepala Daerah .....              | 11 |
| 2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah .....      | 14 |
| 3. Strategi dan arah Kebijakan .....              | 16 |
| B. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....            | 17 |
| C. Rencana Anggaran Tahun 2021 .....              | 18 |
| 1. Target Belanja Dispar Provinsi Gorontalo ..... | 18 |
| 2. Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis .....   | 18 |
| D. Instrumen Pendukung .....                      | 19 |
| 1. Sistem Informasi Perencanaan .....             | 20 |
| 2. Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi ..... | 20 |
| 3. Sistem Informasi Metadata Sektor .....         | 23 |
| 4. Sistem Informasi PPID .....                    | 23 |

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| A.                   | Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo .....  | 25 |
| 1.                   | Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021 .....  | 25 |
| 2.                   | Perbandingan Antara Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Beberapa Tahun yang Lalu .....   | 29 |
| 3.                   | Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi ..... | 31 |
| 4.                   | Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan standar nasional ..   | 33 |
| 5.                   | Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan .....                          | 35 |
| 6.                   | Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya .....   | 40 |
| 7.                   | Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja .....  | 40 |
| B.                   | Realisasi Anggaran .....   | 41 |
| BAB IV PENUTUP ..... |  | 43 |

### LAMPIRAN



## Daftar Tabel

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2021 .....  | 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 2021 .....  | 7  |
| Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Gorontalo 2017-2022 .....  | 12 |
| Tabel 2.2 Tujuan Strategis Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022 .....  | 13 |
| Tabel 2.3 Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022.....   | 14 |
| Tabel 2.4 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022 .....   | 15 |
| Tabel 2.5 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022 .....   | 16 |
| Tabel 2.6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....   | 17 |
| Tabel 2.7 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo APBD Perubahan Tahun 2021 .....  | 18 |
| Tabel 2.8 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo .....                                     | 18 |
| Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....  | 25 |
| Tabel 3.2 Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....  | 26 |
| Tabel 3.3 Capaian Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....   | 27 |
| Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....  | 28 |
| Tabel 3.5 Perbandingan Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa tahun lalu .....                                | 29 |
| Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa Tahun Lalu.....  | 29 |
| Tabel 3.7 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa Tahun Lalu..... | 30 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen RPJMD .....                                   | 31 |
| Tabel 3.9 Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra .....  | 32 |
| Tabel 3.10 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra..... | 32 |
| Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional .....  | 33 |
| Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional .....                             | 34 |
| Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional                                  | 35 |
| Tabel 3.14. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo .....   | 41 |
| Tabel 3.15 Analisis efisiensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....  | 42 |

## Daftar Gambar

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.....   | 2  |
| Gambar 1.2. Grafik Profil Kepegawaian berdasar Jabatan Pejabat Struktural Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 ..... | 5  |
| Gambar 1.3. Grafik Profil Kepegawaian Berdasarkan Golongan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....                | 5  |
| Gambar 1.4. Diagram Profil Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 .....     | 6  |
| Gambar 2.1. Website Sistem Informasi Perencanaan Ruang .....   | 20 |
| Gambar 2.2. Aplikasi Monitoring Dan Evaluasi Pemda Provinsi Gorontalo .....  | 21 |
| Gambar 2.3 Aplikasi E-Sakip Pemda Provinsi Gorontalo .....   | 21 |
| Gambar 2.4 Aplikasi SIMPD Pemda Provinsi Gorontalo .....   | 22 |
| Gambar 2.5 Aplikasi New Siransija Pemda Provinsi Gorontalo .....   | 22 |
| Gambar 2.6 Website Meta Data .....   | 23 |
| Gambar 2.7 Sistem Informasi PPID .....   | 24 |



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 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.

LAKIP 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 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 diharapkan dapat:

1. Meningkatkan kualitas Pengembangan ASN;
2. Meningkatkan Kualitas Layanan Kesejahteraan dan Pembinaan ASN;
3. Meningkatkan sistem pelayanan melalui pemanfaatan informasi kepegawaian;
4. Menurunnya jumlah pengaduan.

#### **B. Struktur Organisasi**

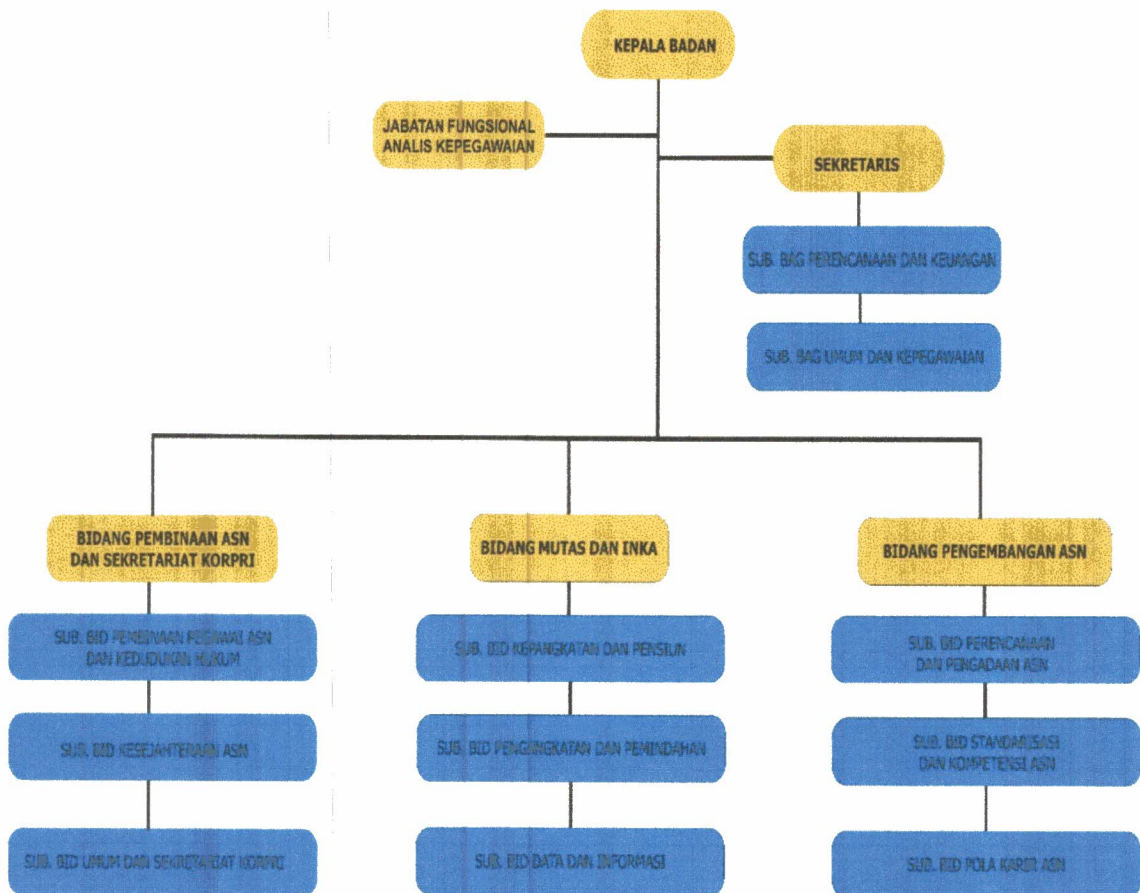
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang dibentuk berdasarkan Peraturan Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang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

Badan Kepegawaian Provinsi Gorontalo merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
  - a. Sub. Bagian Umum dan kepegawaian
  - b. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian
  - a. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun
  - b. Sub Bidang Pengangkatan dan Pemindahan
  - c. Sub Bidang Data dan Informasi
4. Bidang Pengembangan ASN
  - a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan ASN
  - b. Sub Bidang Standarisasi dan Kompetensi ASN
  - c. Sub Bidang Pola Pikir ASN
5. Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri
  - a. Sub Bidang Kesejahteraan ASN
  - b. Sub Bidang Pembinaan Pegawai ASN dan Kedudukan Hukum
  - c. Sub Bidang Umum dan Sekretariat Korpri

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 Pokok dan Fungsi**

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) 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 pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri;
- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- e. Pemberian pertimbangan mengenai struktur gaji, tunjangan, dan kesejahteraan ASN sesuai ketentuan yang berlaku.

### **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 public 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 pension.
5. Belum terbentuknya sistem pengembangan pola karier yang baku.



### 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 77 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja 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 31 Desember 2021, tercatat sebanyak 76 pegawai yang terdiri dari : 16 pejabat struktural dan 60 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 2021

| NO.           | JABATAN/ESELON      | L         | P         | JUMLAH    |
|---------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1.            | Eselon II           | 1         | -         | 1         |
| 2.            | Eselon III          | 4         | 0         | 4         |
| 3.            | Eselon IV           | 6         | 5         | 11        |
| 4.            | Staf/Non Struktural | 27        | 33        | 60        |
| <b>JUMLAH</b> |                     | <b>38</b> | <b>38</b> | <b>76</b> |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, 2021

Tabel 1.2.

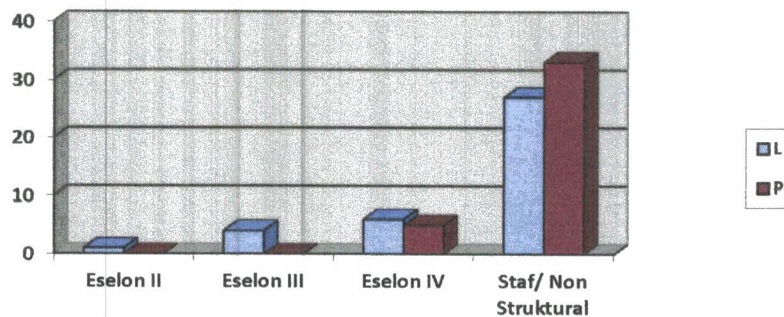
Jumlah Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah menurut tingkat Pendidikan

| NO.           | TINGKAT DAERAH           | L         | P         | JUMLAH    |
|---------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1             | Doktor (S.3)             | -         | -         | -         |
| 2             | Sarjana Strata II (S.2)  | 6         | 3         | 9         |
| 3             | Sarjana Strata I (S.1)   | 19        | 20        | 39        |
| 4             | Diploma III/Sarjana Muda | 5         | 9         | 14        |
| 5             | SLTA Sederajat           | 8         | 6         | 14        |
| 6             | SMP Sederajat            | -         | -         | -         |
| 7             | SD Sederajat             | -         | -         | -         |
| <b>JUMLAH</b> |                          | <b>38</b> | <b>38</b> | <b>76</b> |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, 2021

Gambar 1.2.

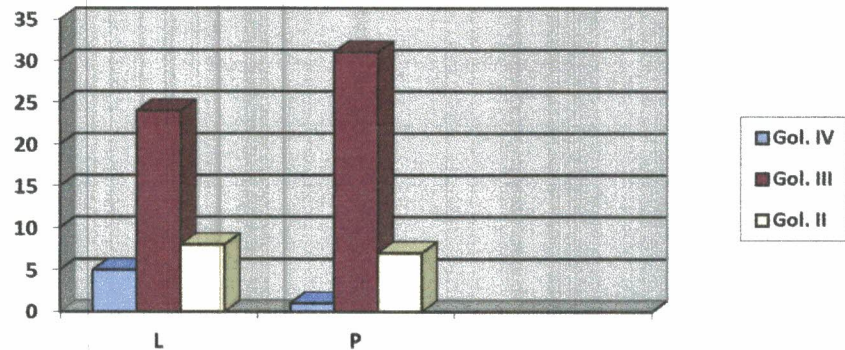
Grafik Profil Kepegawaian berdasar Jabatan Pejabat Struktural Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021



Dari grafik 1.2 dapat dilihat bahwa di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo jumlah pegawai laki-laki lebih banyak yang menduduki jabatan struktural (Eselon), dan untuk fungsional umum lebih banyak diduduki oleh pegawai perempuan.

Gambar 1.3.

Grafik Profil Kepegawaian Berdasarkan Golongan Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Gorontalo Tahun 2021

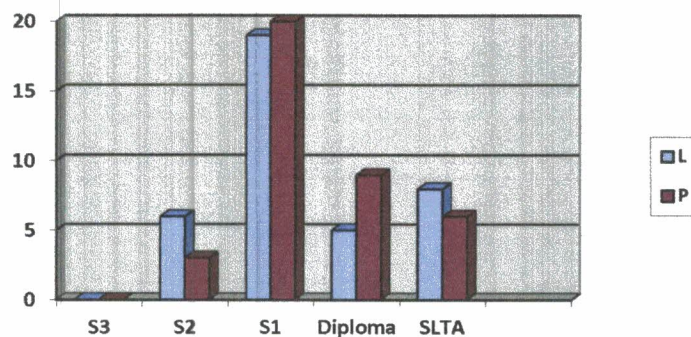


Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pemenuhan kebutuhan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo terutama untuk jabatan fungsional umum agar dapat memberikan kinerja secara maksimal serta pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebagian besar merupakan pegawai Golongan III.

Profil kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.4.

Diagram Profil Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian  
Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021



Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, kondisi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo lebih banyak didominasi oleh Sarjana S1 dan Sarjana SLTA



terkait dengan jabatan struktural dan pelaksana yang membutuhkan tingkat pendidikan sarjana.

#### 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 2021

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

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 2021 berasal dari APBD Daerah Provinsi Gorontalo. Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 11.161.195.226,- dengan rincian belanja tidak langsung sebesar Rp 7.629.974.680,- dan belanja langsung sebesar 3.467.423.816,- 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 3.467.423.816,- yang didukung oleh 1 (satu) program dan 4 (empat) Kegiatan.

#### **H. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2021 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 LAKIP/manfaat LAKIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Potensi yang menjadi ruang lingkup PD dan Sistematika penulisan LAKIP

## **Bab II (PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA)**

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan 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**

Memasuki Tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022. 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 RPJMD Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2012-2017).

RPJMD Pemerintah Provinsi Gorontalo merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan pemerintahan selama lima tahun, sesuai Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo No 8 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima 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 2017-2022 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 48 Tahun 2017 tanggal 6 Desember 2017 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017 – 2022.

#### **1. Visi dan Misi Kepala Daerah**

Visi Misi Gubernur Gorontalo yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Gorontalo berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2012-2017) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2017-2022). Visi Misi Gubernur Gorontalo pada perencanaan periode 2017-2022 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Gorontalo pada Sidang Paripurna DPRD Provinsi Gorontalo menyampaikan bahwa

dengan memperhatikan arahan RPJPD 2007-2025 dan RPJMN 2015-2019, serta mempertimbangkan masalah dan tantangan pembangunan yang masih dihadapi diakhir tahun 2016, maka Visi pembangunan tahun 2017-2022 yang ingin dicapai adalah: “Terwujudnya Masyarakat Gorontalo Yang Maju, Unggul dan Sejahtera” Visi Provinsi Gorontalo tahun 2017-2022 tersebut mengandung 2 (dua) unsur penting, yaitu : Gorontalo Maju dan Unggul, Adalah Kondisi daerah yang maju, yang ditandai dengan posisi dan keadaan yang lebih baik dan lebih maju dari kondisi saat ini. Sementara unggul dimaksud diukur dengan peningkatan daya saing produksi sektor pariwisata, pertanian dan perikanan, serta meningkatnya kualitas dan ketersediaan infrastruktur dasar serta kualitas sumberdaya manusia.

Gorontalo Sejahtera, yaitu 1) Kondisi daerah yang sejahtera, ditandai dengan meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Peningkatan Ekonomi, Peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita, penurunan persentase kemiskinan dan penurunan angka pengangguran; 2) Terus membaiknya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good governance & clean government), dan terciptanya imtak, stabilitas keamanan dan ketertiban untuk keberlangsungan pembangunan. Kondisi ini ditandai dengan predikat Opini Pengelolaan Keuangan WTP, terbaik dalam penilaian laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD) dan terus memperoleh predikat sebagai daerah teraman.

Dalam rangka mewujudkan tema visi tersebut, Gubernur Gorontalo menyampaikan misi:

1. Terciptanya Pemerintahan yang baik dan lebih melayani.
2. Menciptakan aparatur pemerintah yang kreatif, inovatif, kompetitif dan profesional serta menjaga stabilitas keamanan, ketertiban dan politik daerah

Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapanya dituangkan dalam bagan alir cascade RPJMD Provinsi Gorontalo 2017-2022 sebagai berikut,

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Gorontalo 2017-2022

| Visi: Terwujudnya Masyarakat Gorontalo Yang Maju, Unggul dan Sejahtera |             |             |                  |              |                   |
|--|-------------|-------------|------------------|--------------|-------------------|
| No   | Misi        | Tujuan      | Indikator Tujuan | Sasaran      | Indikator Sasaran |
| 1  | 2           | 3           | 4                | 5            | 6                 |
| 1  | Terciptanya | Peningkatan | indeks           | Meningkatnya | Rasio             |



|  |  |  |                            |   |   |
|--|--|--|----------------------------|---|---|
|  | Pemerintahan yang baik dan lebih melayani. Menciptakan aparatur pemerintah yang kreatif, inovatif, kompetitif dan profesional serta menjaga stabilitas keamanan, ketertiban dan politik daerah | Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani secara berkelanjutan | Reformasi Birokrasi        | penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/ Dasar     |
|  |  |  | Survey Kepuasan Masyarakat |   | Rasio Pegawai Fungsional                          |
|  |  |  |                            |   | Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi |

Lebih lanjut untuk mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Gorontalo maka yang menjadi tujuan strategis pemerintah Provinsi Gorontalo di bidang Kepegawaian tahun 2017-2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2 Tujuan Strategis Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022

| No | Tujuan Strategis  | Indikator Kinerja             | Satuan | Base line 2017 | Target Tahunan |      |      |      |      | Target Akhir RPJMD |
|----|---|-------------------------------|--------|----------------|----------------|------|------|------|------|--------------------|
|    |   |                               |        |                | 2018           | 2019 | 2021 | 2021 | 2022 |                    |
| 1  | Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani | 1. indeks Reformasi Birokrasi | Nilai  | CC             | B              | B    | B    | BB   | BB   | BB                 |
|    |   | 2. Survey Kepuasan Masyarakat | Nilai  | 60             | 60             | 65   | 70   | 75   | 80   | 80                 |

Berangkat dari tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Daerah tersebut dan sesuai tugas dan pokok fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo berupaya

mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah yaitu: Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

## 2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

### Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo selama 5 tahun anggaran adalah terciptanya pemerintahan yang baik dan lebih melayani sebagai berikut:

Tabel 2.3 Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022

| Tujuan Strategis  | Indikator Kinerja                                     | Satuan | Base line 2017 | Target Tahunan |      |      |      |      | Target Akhir Renstra |
|---|---|--------|----------------|----------------|------|------|------|------|----------------------|
|   |   |        |                | 2018           | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |                      |
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel | 1. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar | Rasio  | 300            | 300            | 300  | 300  | 300  | 300  | 300                  |
|   | 2. Rasio Pegawai Fungsional                           | Rasio  | 15             | 15             | 15   | 15   | 15   | 15   | 15                   |
|   | 3. Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi  | Rasio  | 10             | 15             | 20   | 30   | 40   | 50   | 50                   |

**Sasaran Strategis**

Berdasarkan pada tujuan strategis yang telah ditetapkan maka sasaran strategis yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022

| Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja  | Satuan     | Base line 2017 | Target Tahunan |      |      |      |      | Target Akhir Renstra |
|---|--|------------|----------------|----------------|------|------|------|------|----------------------|
|   |  |            |                | 2018           | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |                      |
| Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel | 1. Meningkatnya kualitas pengembangan ASN  | Persentase | 70%            | 75%            | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  | 95%                  |
|   | 2. Meningkatnya kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN                     | Persentase | 70%            | 75%            | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  | 95%                  |
|   | 3. Meningkatnya sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian | Persentase | 100%           | 100%           | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%                 |
|   | 4. Menurunnya jumlah pengaduan   | Persentase | 100%           | 100%           | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%                 |



### 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 2017-2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.5 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2022

| No | Sasaran Strategis  | Strategi   | Arah Kebijakan   |
|----|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1. | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karir yang jelas</li> <li>2. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan</li> <li>3. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan Kesejahteraan PNS yang didukung reward &amp; Punishment</li> <li>4. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian secara elektronik serta penerapan sistem informasi kepegawaian yang ter integrasi</li> <li>5. Peningkatan layanan kepegawaian</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terselenggaranya promosi jabatan secara terbuka</li> <li>2. Terlaksananya tes PCAP dan QAP bagi pejabat struktural</li> <li>3. Pembinaan disiplin PNS</li> <li>4. Terselenggaranya e-personal sistem PNS dan ketepatan waktu layanan kepegawaian provinsi Gorontalo</li> <li>5. Terselenggaranya pelayanan yang prima</li> </ol> |

## B. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021

| N<br>o | Sasaran<br>Strategis  | Indikator<br>Kinerja                                   | Satuan | Target<br>Tahunan<br>(%) | Triwulan     | Target<br>(%) |
|--------|---|--|--------|--------------------------|--------------|---------------|
| 1      | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel | 1. Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar | Rasio  | 300                      | Triwulan I   | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan II  | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan III | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan IV  | 300,60        |
|        |   | 2. Rasio pegawai fungsional                            | Rasio  | 15                       | Triwulan I   | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan II  | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan III | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan IV  | 18,75         |
|        |   | 3. Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi   | Rasio  | 40                       | Triwulan I   | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan II  | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan III | -             |
|        |   |  |        |                          | Triwulan IV  | 39,10         |

### C. Rencana Anggaran Tahun 2021

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni yang bersumber dari APBD sebesar Rp 10.982.505.416,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 7.860.381.333,- dan Belanja Langsung Rp 3.122.124.083,-. Dan pada bulan Maret terjadi refocusing anggaran Belanja Langsung sebesar Rp 350.000.000,-. Namun, pada akhir Tahun Anggaran 2021 pada bulan Oktober, anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo bertambah menjadi sebesar Rp 695.299.810,-.

#### 1. Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Di dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo menetapkan target belanja setelah perubahan sebesar Rp 11.161.195.226,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 7.693.771.410,- dan Belanja Langsung sebesar Rp 3.467.423.816,-

Tabel 2.7 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo APBD Perubahan Tahun 2021

| No | Uraian                 | Target         | Persentase |
|----|------------------------|----------------|------------|
| 1  | Belanja tidak langsung | 7.693.771.410  | 68         |
| 2  | Belanja langsung       | 3.467.423.816  | 32         |
|    | Jumlah                 | 11.161.195.226 | 100        |

#### 2. Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.8 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

| No | Sasaran   | Anggaran (Rp) | Persentase | Keterangan |
|----|---|---------------|------------|------------|
| 1  | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel |               |            |            |
| 2  | Dari Dana APBD  | 3.467.423.816 | 32         |            |
| 3  | Dari Dana DAK Fisik Penugasan                                       | 0             |            |            |



|   |               |               |    |  |
|---|---------------|---------------|----|--|
| 4 | Dari Dana PEN | 0             |    |  |
|   | Jumlah        | 3.467.423.816 | 32 |  |

#### **D. Instrumen Pendukung**

Dalam rangka mencapai target kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021, digunakan instrumen-instrumen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah 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. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo selalu berbenah untuk menangkap segala peluang yang muncul sebagai akibat perkembangan teknologi informasi dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

Dalam konteks pengembangan informasi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo membangun beberapa sistem informasi yang dapat meningkatkan kinerja baik dalam hal meningkatkan kapasitas Badan Kepegawaian Daerah 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 Badan Kepegawaian Daerah 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, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo membangun beberapa sistem informasi.

##### **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.

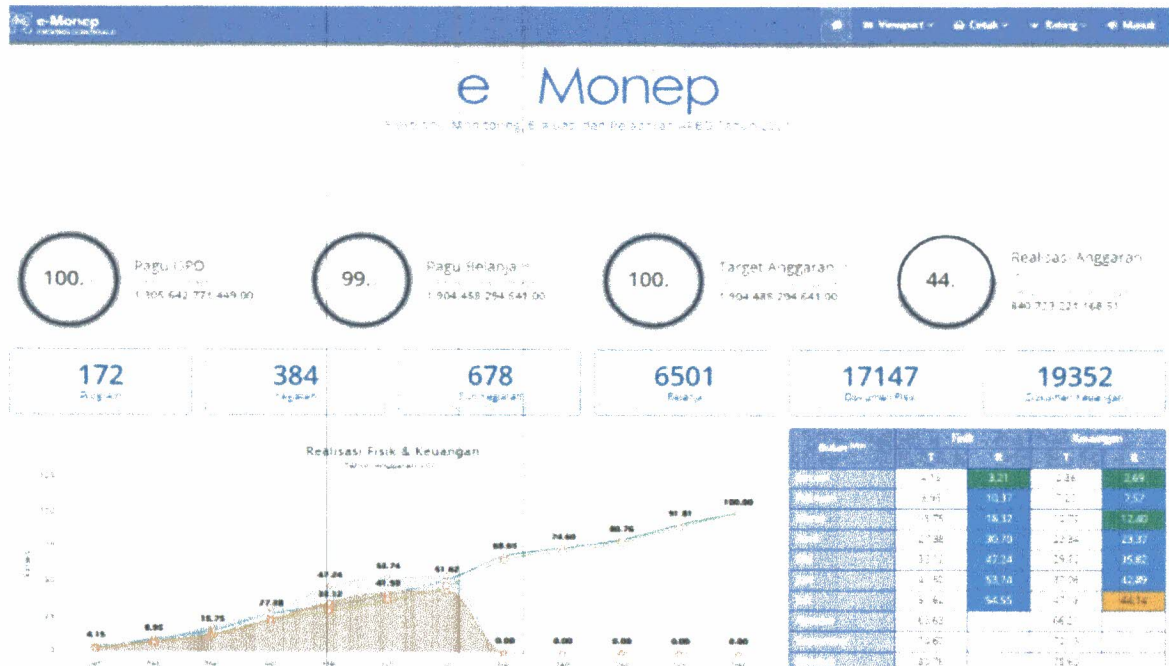


Gambar 2.1. Website Sistem Informasi Perencanaan Ruang

## 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 2021 pelaksanaan pembangunan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo sehingga kegiatan monitoring dan evaluasi dapat lebih mudah dilakukan secara transparan dan akuntabel.



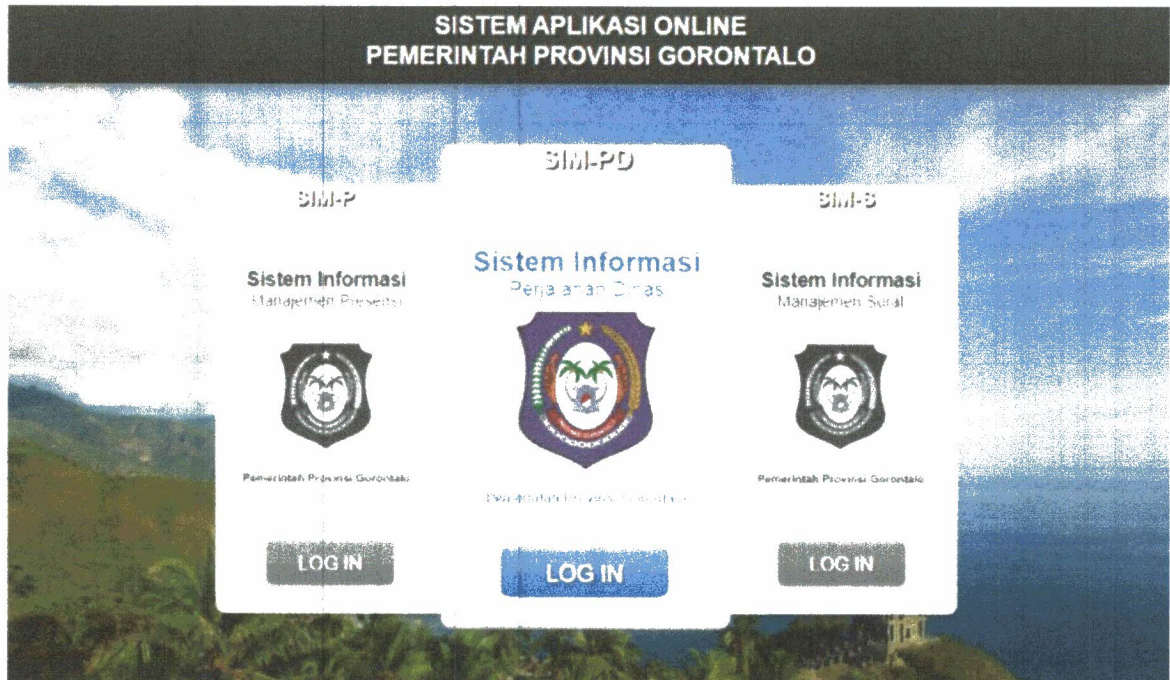


Gambar 2.2. Aplikasi Monitoring Dan Evaluasi Pemda Provinsi Gorontalo

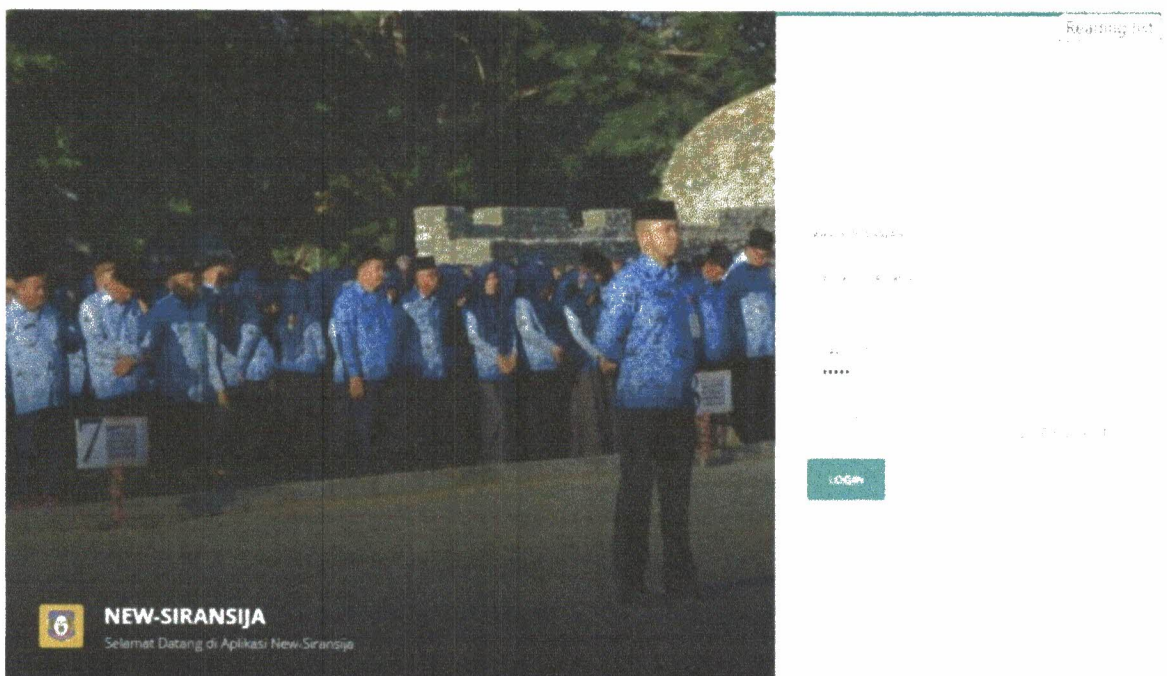


Gambar 2.3 Aplikasi E-Sakip Pemda Provinsi Gorontalo





Gambar 2.4 Aplikasi SIMPD Pemda Provinsi Gorontalo



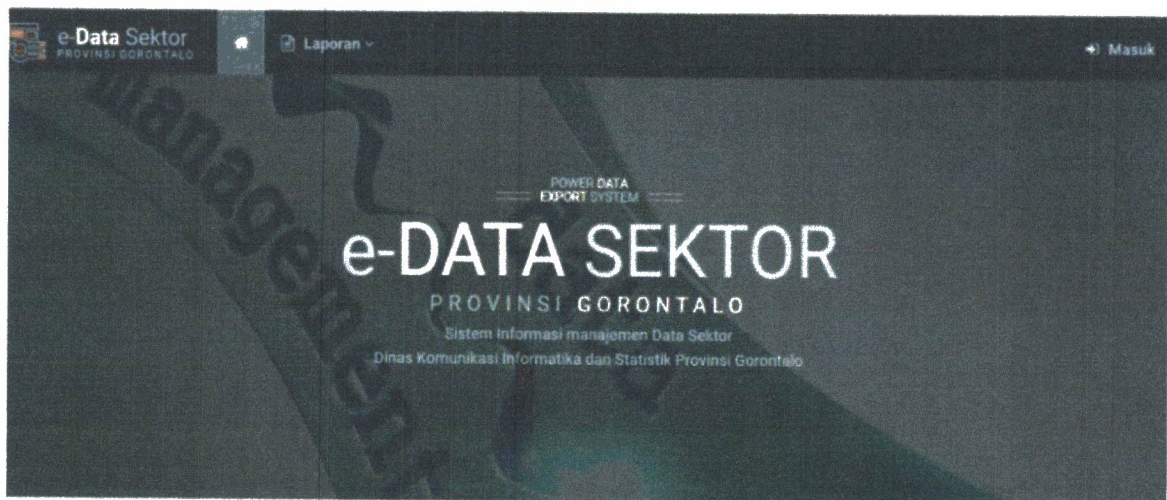
Gambar 2.5 Aplikasi New Siransija Pemda Provinsi Gorontalo

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2021 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 diatas, analisis dan evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021

Pengukuran target kinerja dari tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan peran sektor Kepegawaian dalam pembangunan daerah secara berkelanjutan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan strategis Pemerintah Provinsi Gorontalo beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2021

| No | Tujuan Strategis  | Indikator Kinerja  | Satuan | Target | Realisasi | Capaian | Kriteria/<br>Kode |
|----|---|--|--------|--------|-----------|---------|-------------------|
| 1  | Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani | 1. Persentase Pengembangan Aparatur                            | %      | 90     | 92        | 97      |                   |
|    |   | 2. Persentase Peningkatan kesejahteraan dan pembinaan aparatur | %      | 94     | 92        | 97      |                   |
|    |   | 3. Indeks Kepuasan Layanan Manajemen PNS                       | %      | 94     | 92        | 97      |                   |

Pemerintah Provinsi Gorontalo memiliki 3 (tiga) indikator tujuan strategis yang digunakan untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis Pemerintah Provinsi Gorontalo. Pada tahun 2021, indikator tujuan strategis tersebut memenuhi target yang ditetapkan (tercapai 92 %) dengan persentase capaian sebesar 97% atau capaiannya sangat tinggi, dan sudah memenuhi dari target yang ditetapkan.

Selanjutnya dalam mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah Provinsi Gorontalo tersebut pengukuran target kinerja dari tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.3 Capaian Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi  
Gorontalo Tahun 2021

| No | Tujuan Strategis   | Indikator Kinerja                                  | Satuan | Target | Realisasi | Persentase | Kriteria/<br>Kode |
|----|--|--|--------|--------|-----------|------------|-------------------|
| 1  | Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/dasar | Rasio  | 300    | 300,60    | 100        |                   |
|    |  | Rasio Pegawai Fungsional                           | Rasio  | 15     | 18,75     | 125        |                   |
|    |  | Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi  | Rasio  | 40     | 39,10     | 97         |                   |

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki 3 (tiga) indikator tujuan strategis yang digunakan untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Pada tahun 2021, indikator tujuan strategis tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan dengan realisasi 300,60 dengan persentase capaian sebesar 100% untuk Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/dasar. Sedangkan untuk Rasio Pegawai Fungsional realisasinya sebesar 18,75 dengan persentase yang telah memenuhi target yang ditetapkan. Dan untuk Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi realisasinya sebesar 39,10 dengan persentase capaian sebesar 97%.

Lebih lanjut dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tersebut pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang



telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja   | Satuan  | Target | Realisasi | Persentase (%) | Kriteria/Kode |
|----|---|---|---------|--------|-----------|----------------|---------------|
| 1  | Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel | Persentase Pegawai yang Kompeten  | %       | 98     | 92        | 93             |               |
|    |   | Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN                 | %       | 98     | 92        | 93             |               |
|    |   | Jumlah Sistem Pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian | Layanan | 1      | 4         | 100            |               |
|    |   | Menurunnya jumlah pengaduan   | %       | 100    | 100       | 100            |               |

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki 4 (empat) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Pada tahun 2021, 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 2021 dengan Beberapa Tahun yang Lalu

Capaian kinerja tujuan strategis pemerintah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja pertumbuhan ekonomi dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 Perbandingan Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa tahun lalu

| Tujuan Strategis  | Indikator Kinerja |                             | Capaian |      |      |      |      |
|---|-------------------|-----------------------------|---------|------|------|------|------|
|   |                   |                             | 2017    | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani | 1                 | Indeks Reformasi Birokrasi, | B       | B    | B    | B    | BB   |
|   | 2                 | Survey Kepuasan Masyarakat  | 55      | 60   | 65   | 70   | 75   |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja indeks reformasi birokrasi Provinsi Gorontalo dari tahun 2017 sampai dengan 2019 mendapat nilai yang sama dari tahun ketahun. Dan untuk indikator kinerja survey kepuasan masyarakat mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Selanjutnya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah, capaian kinerja tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja OPD dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa Tahun Lalu

| Tujuan Strategis   | Indikator Kinerja |  |       | Capaian |      |      |      |       |
|--|-------------------|--|-------|---------|------|------|------|-------|
|  |                   |  |       | 2017    | 2018 | 2019 | 2020 | 2021  |
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | 1                 | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar | Rasio | 539     | 539  | 539  | 539  | 300   |
|  | 2                 | Rasio Pegawai Fungsional                           | Rasio | 10,9    | 10,9 | 10,9 | 10,9 | 18,75 |
|  | 3                 | Rasio Jabatan                                      | Rasio | 50      | 50   | 55   | 69   | 39,10 |

|  |  |                                     |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Fungsional Bersertifikat Kompetensi |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar dari tahun 2017 sampai dengan 2020 telah memenuhi target capaian sebesar 100%, begitu pula pada rasio pegawai fungsional dan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi.

Lebih lanjut untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah, capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja Persentase Pegawai yang kompeten, persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN, jumlah system pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian serta menurunnya jumlah pengaduan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini:

Tabel 3.7 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan Beberapa Tahun Lalu

| Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja |   | Capaian |      |      |      |      |
|---|-------------------|---|---------|------|------|------|------|
|   |                   |   | 2017    | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel | 1                 | Persentase Pegawai yang Kompeten  | 70      | 75   | 80   | 85   | 92   |
|   | 2                 | Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN                 | 85      | 87   | 90   | 92   | 92   |
|   | 3                 | Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian | 1       | 1    | 1    | 1    | 4    |
|   | 4                 | Menurunnya jumlah pengaduan   | 100     | 100  | 100  | 100  | 100  |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja persentase pegawai yang kompeten dari tahun 2017 sampai 2021 terus mengalami peningkatan yaitu 92%. Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN dari tahun 2017 sampai



dengan 2021 yaitu 92%. Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian 4 layanan untuk setiap tahunnya. Sedangkan untuk indikator kinerja menurunnya jumlah pengaduan sebanyak 100% setiap tahunnya.

### 3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Capaian kinerja tujuan strategis pemerintah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja pertumbuhan ekonomi dibandingkan dengan target RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen RPJMD

| Tujuan Strategis  |   | Indikator Kinerja           | Target RPJMD | Realisasi sampai dengan Tahun 2021 | Capaian (%) | Kriteria/ Kode |
|---|---|-----------------------------|--------------|------------------------------------|-------------|----------------|
| Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani | 1 | Indeks Reformasi Birokrasi, | BB           | BB                                 | 100         |                |
|   | 2 | Survey Kepuasan Masyarakat  | 80           | 75                                 | 93          |                |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Provinsi Gorontalo dibandingkan dengan target RPJMD pada tahun 2021 ini capaian kinerjanya sebesar 100% dengan kriteria sangat baik. Dan untuk survey kepuasan masyarakat pada tahun 2021 ini capaian kinerjanya sebesar 93% dengan kriteria tinggi.

Selanjutnya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah tersebut capaian kinerja tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja persentase OPD dapat dibandingkan dengan target Renstra dapat dilihat pada tabel 3.9 di bawah ini:

Tabel 3.9 Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra

| Tujuan Strategis   | Indikator Kinerja |  |       | Target Renstra | Realisasi sampai dengan Tahun 2021 | Capaian (%) | Kriteria/ Kode |
|--|-------------------|--|-------|----------------|------------------------------------|-------------|----------------|
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | 1                 | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar | Rasio | 300            | 300,60                             | 100         |                |
|  | 2                 | Rasio Pegawai Fungsional                           | Rasio | 15             | 18,75                              | 125         |                |
|  | 3                 | Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi  | Rasio | 40             | 39,10                              | 97          |                |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar telah memenuhi target capaian kinerja sebesar 100%, begitu pula pada rasio pegawai fungsional dan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi.

Lebih lanjut untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah, capaian kinerja Persentase Pegawai yang Kompeten, Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN, Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, serta indikator kinerja Menurunnya jumlah pengaduan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja dibandingkan dengan target Renstra dapat dilihat pada tabel 3.10 di bawah ini:

Tabel 3.10 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Target jangka Menengah dalam Dokumen Renstra

| Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja |   | Target Renstra | Realisasi sampai dengan Tahun 2021 | Capaian (%) | Kriteria/ Kode |
|---|-------------------|---|----------------|------------------------------------|-------------|----------------|
| Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan | 1                 | Persentase Pegawai yang Kompeten          | 98             | 92                                 | 93          |                |
|   | 2                 | Persentase kualitas layanan kesejahteraan | 98             | 92                                 | 93          |                |

|           |   |   |     |     |     |  |
|-----------|---|---|-----|-----|-----|--|
| akuntabel |   | dan pembinaan ASN   |     |     |     |  |
|           | 3 | Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian | 1   | 4   | 100 |  |
|           | 4 | Menurunnya jumlah pengaduan   | 100 | 100 | 100 |  |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Persentase Pegawai yang Kompeten, Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN, Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, serta indikator kinerja Menurunnya jumlah pengaduan dibandingkan dengan target Renstra pada tahun 2021 ini capaian kinerja sudah baik bisa dilihat pada realisasi yang dicapai rata-rata memenuhi target yang telah ditetapkan.

#### 4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan standar nasional

Capaian kinerja tujuan strategis pemerintah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja pertumbuhan ekonomi dibandingkan dengan standar nasional dapat dilihat pada tabel 3.11 di bawah ini:

Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional

| Tujuan Strategis  | Indikator Kinerja |                             | Realisasi Kinerja Pemprov Gorontalo | Standar Nasional (MENPAN/BAKN) | Capaian (%) | Kriteria/ Kode |
|---|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------|----------------|
| Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani | 1                 | Indeks Reformasi Birokrasi, | BB                                  | A                              | 60          |                |
|   | 2                 | Survei Kepuasan Masyarakat  | 75                                  | 100                            | 75          |                |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Provinsi Gorontalo dibandingkan dengan standar nasional pada tahun 2021 ini capaian kinerjanya 60% dengan kriteria rendah. Untuk indikator kinerja survei kepuasan masyarakat yaitu 75% dengan kriteria sedang.



Selanjutnya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah, capaian kinerja tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar, Rasio Pegawai Fungsional, Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi dibandingkan dengan standar nasional dapat dilihat pada tabel 3.12 di bawah ini:

Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional

| Tujuan Strategis   | Indikator Kinerja |  |  | Realisasi Kinerja BKD Provinsi Gorontalo | Standar Nasional | Capaian (%) | Kriteria/Kode |
|--|-------------------|--|--|--|------------------|-------------|---------------|
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | 1                 | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar |  | 300,60                                   | NA               |             |               |
|  | 2                 | Rasio Pegawai Fungsional                           |  | 18,75                                    | NA               |             |               |
|  | 3                 | Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi  |  | 39,10                                    | NA               |             |               |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indicator indicator kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar, rasio pegawai fungsional dan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi tidak dapat dibandingkan dengan standar nasional karena tidak ditemukannya data sebagai bahan pembanding.

Lebih lanjut untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dari indikator kinerja Persentase Pegawai yang Kompeten, Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN, Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, dan Menurunnya jumlah pengaduan dibandingkan dengan standar nasional dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini:

Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Sampai dengan Tahun 2021 dengan Standar Nasional

| Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja |   | Realisasi Kinerja BKD Provinsi Gorontalo | Standar Nasional | Capaian (%) | Kriteria/ Kode |
|---|-------------------|---|--|------------------|-------------|----------------|
| Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel | 1                 | Persentase Pegawai yang Kompeten.   | 92                                       | 89,9             | 97          |                |
|   | 2                 | Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN                 | 92                                       | NA               |             |                |
|   | 3                 | Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian | 4  | NA               |             |                |
|   | 4                 | Menurunnya jumlah pengaduan   | 100                                      | NA               |             |                |

Dari tabel tersebut di atas capaian dari indikator kinerja Persentase Pegawai yang Kompeten dibandingkan dengan standar nasional pada tahun 2021 ini sudah mencapai kinerja sebesar 97%. Untuk indikator kinerja Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN, Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, dan Menurunnya jumlah pengaduan tidak dapat dibandingkan dengan standar nasional karena tidak ditemukannya data sebagai bahan pembandingan.

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

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2021 dapat diuraikan sebagai berikut:

**a. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani dengan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi**

Capaian dari indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Provinsi Gorontalo tahun 2021 berada pada nilai BB dengan capaian kinerja 100% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya Indeks Reformasi Birokrasi berada pada nilai B. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemic Covid-19, memang terdapat beberapa tujuan strategis belum dapat terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan namun untuk Indeks Reformasi Birokrasi di Lingkungan Provinsi Gorontalo masih dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan pemantapan penerapan 8 Area Perubahan Reformasi Birokrasi sesuai dengan program Reformasi Birokrasi Nasional sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang ditetapkan khususnya untuk peningkatan capaian indeks reformasi birokrasi di Provinsi Gorontalo.

**b. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan lebih melayani dengan indikator kinerja Survey Kepuasan Masyarakat**

Capaian dari indikator kinerja Survei kepuasan masyarakat berada pada nilai 75 dengan capaian kinerja 75% dari target bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya Survei kepuasan masyarakat berada pada nilai 70. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemic Covid-19, memang terdapat beberapa tujuan strategis belum dapat terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan. Disamping itu pula pemerintah melakukan pembatasan kegiatan masyarakat untuk mencegah penyebaran covid 19 dengan adanya larangan kerumunan masyarakat, hal ini pun berdampak pada pembatasan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas di kantor, sehingga menyebabkan kurang optimalnya pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Solusi yang dilakukan pemerintah daerah untuk mengatasi penurunan kinerja yang diakibatkan pandemic covid 19 ini adalah dengan melaksanakan protocol kesehatan yang ketat dengan penerapan pesan ibu 3M: memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan. Juga melakukan 3T: testing, tracing dan treatment untuk mencegah penyebaran covid 19 serta melakukan vaksinasi.



**c. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel dengan indikator kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar**

Capaian dari indikator kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Provinsi Gorontalo tahun 2021 sebesar 100% dari target Renstra sebesar 300. Dan dari data menunjukan bahwa jumlah pegawai dengan kualifikasi pendidikan tinggi di Lingkup Pemerintah Provinsi Gorontalo lebih banyak dibandingkan dengan pegawai berpendidikan menengah/dasar.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan strategi peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan. Disamping itu dengan adanya kebijakan pelaksanaan tes PCAP dan QAP bagi pejabat struktural diharapkan dapat mendongkrak semangat bagi pegawai di lingkungan Provinsi Gorontalo untuk dapat lebih meningkatkan kompetensi.

**d. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel dengan indicator kinerja Rasio Pegawai Fungsional**

Capaian dari indikator kinerja Rasio Pegawai Fungsional Provinsi Gorontalo tahun 2021 sebesar 100% dari target Renstra sebesar 15. Data ini menunjukan bahwa jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru & tenaga Kesehatan) di Lingkup Pemerintah Provinsi Gorontalo tidak lebih dari setengah dari keseluruhan pegawai yang ada di Provinsi Gorontalo.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan strategi peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan.

**e. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel dengan indicator kinerja Rasio Pegawai Fungsional Bersertifikat Kompeten**

Capaian dari indikator kinerja Rasio Pegawai Fungsional Bersertifikat Kompeten Provinsi Gorontalo tahun 2021 sebesar 106% dari target Renstra sebesar 40. Dari data menunjukkan bahwa tidak lebih dari setengah pegawai fungsional memiliki sertifikat kompetensi karena hanya 228 orang dari 583 orang yang memiliki sertifikat kompetensi.

Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan strategi peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja

pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan serta pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas.

**f. Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang efisien, efektif, dan akuntabel dengan indikator kinerja Persentase Pegawai yang kompeten**

Capaian dari indikator kinerja persentase pegawai yang kompeten tahun 2021 sebesar 93% dengan kriteria sangat baik, bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya persentase capaian indikator yang diperoleh hanya sebesar 86,7% dari target Renstra sebesar 98%. Di tahun anggaran 2021 terjadi pandemi covid 19 sehingga terjadi refocusing anggaran pada seluruh OPD termasuk pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo khususnya anggaran pada kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN.

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 dipertanggung jawabkan.

**g. Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang efisien, efektif, dan akuntabel dengan indikator kinerja Persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN**

Capaian dari indikator kinerja persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN tahun 2021 sebesar 93% dengan kriteria sangat baik, bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya persentase capaian indikator yang diperoleh hanya sebesar 91,8% dari target Renstra sebesar 98%. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemik Covid-19, memang terdapat beberapa tujuan strategis belum dapat terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan. Disamping itu pula pemerintah melakukan pembatasan kegiatan masyarakat untuk mencegah penyebaran covid 19 dengan adanya larangan kerumunan masyarakat, hal inipun berdampak pada pembatasan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas pelayanan di kantor, sehingga menyebabkan kurang optimalnya pelayanan kesejahteraan dan pembinaan ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Solusi yang dilakukan pemerintah daerah untuk mengatasi penurunan kinerja yang diakibatkan pandemic covid 19 ini adalah dengan melaksanakan protocol kesehatan yang

ketat dengan penerapan pesan ibu 3M: memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan. Juga melakukan 3T: testing, tracing dan treatment untuk mencegah penyebaran covid 19 serta melakukan vaksinasi. Lebih lanjut untuk meningkatkan persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN yaitu dengan melaksanakan peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment, yang dibuat dalam satu aplikasi yang dinamakan aplikasi SIRANSIJA.

**h. Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang efisien, efektif, dan akuntabel dengan indikator kinerja Jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian**

Capaian dari indikator kinerja jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian tahun 2021 yaitu 100% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian berada pada 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemic Covid-19, memang terdapat beberapa tujuan strategis belum dapat terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan namun untuk jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian masih dapat mencapai hasil yang diharapkan.

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 Wakil Kepala Daerah khususnya pada pelaksanaan misi kelima yaitu Terciptanya Pemerintahan yang baik dan lebih melayani.

**i. Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang efisien, efektif, dan akuntabel dengan indikator kinerja Menurunnya jumlah pengaduan**

Capaian dari indikator kinerja menurunnya jumlah pengaduan tahun 2021 yaitu 100% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya menurunnya jumlah pengaduan berada pada 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemic Covid-19, memang terdapat beberapa tujuan strategis belum dapat terlaksana sesuai dengan target yang ditetapkan namun untuk menurunnya jumlah pengaduan masih dapat mencapai hasil yang diharapkan.



Adapun perbaikan kedepannya untuk meningkatkan pencapaian kinerja adalah dengan melaksanakan sosialisasi penanganan kasus-kasus ASN antara lain PNS tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, penyalahgunaan narkoba, terlibat kasus penyalahgunaan kejahatan jabatan atau tindak pidana korupsi, tindak pidana umum, perceraian, terlibat politik praktis, dan masih banyak lagi hal-hal yang terjadi pada pribadi seorang ASN sehingga hal ini dapat mencapai visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah khususnya pada pelaksanaan misi kelima yaitu Terciptanya Pemerintahan yang baik dan lebih melayani.

#### **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 2021 realisasi biaya untuk semua program adalah Rp 10.871.001.079, sementara target biaya untuk semua program yaitu Rp 11.327.805.226 atau sebesar 97%. dengan demikian capaian tingkat efisiensi sebesar 3%. 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.

#### **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 2021. 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 2021.

## B. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2021 sebesar Rp 3.241.022.399,- (30%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 sebagai berikut :

1. APBD Belanja tidak langsung sebesar Rp 7.629.974.680 (70%);
2. APBD Belanja langsung sebesar Rp 3.241.022.399 (30%);

Realisasi anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi anggaran belanja langsung APBD sebesar Rp 3.241.022.399 (93%) dari total anggaran yang dialokasikan untuk program sebesar Rp 3.467.423.816,-
2. Realisasi anggaran Belanja Tidak Langsung APBD sebesar Rp 7.629.974.680 (99%) dari total anggaran yang dialokasikan sebesar Rp 7.693.771.410,-

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 2021 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.14. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

| No | Sasaran  | Indikator Kinerja                                    | Kinerja    |               |                    | Anggaran  |                |               |
|----|--|--|------------|---------------|--------------------|-----------|----------------|---------------|
|    |  |  | Targ<br>et | Real<br>isasi | %<br>Real<br>isasi | Pagu (Rp) | Realisasi (Rp) | Realisasi (%) |
| 1  | 2  | 3  | 4          | 5             | 6                  | 7         | 8              | 9             |
| 1  | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang | Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah / dasar | 300        | 300,60        | 100                |           |                |               |

|  |                        |   |  |    |       |     |                |                |    |
|--|------------------------|---|--|----|-------|-----|----------------|----------------|----|
|  | bersih dan akuntabel.  | Rasio Pegawai Fungsional                          |  | 15 | 18,75 | 125 |                |                |    |
|  |                        | Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi |  | 40 | 39,10 | 97  |                |                |    |
|  | Dana APBD              |   |  |    |       |     | 11.161.195.226 | 10.871.001.079 | 97 |
|  | Belanja Langsung       |   |  |    |       |     | 3.467.423.816  | 3.241.022.399  | 93 |
|  | Belanja Tidak Langsung |   |  |    |       |     | 7.693.771.410  | 7.629.974.680  | 99 |
|  | Total Belanja          |   |  |    |       |     | 11.161.195.226 | 10.871.001.079 | 97 |

Analisis efisiensi ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.15 Analisis efisiensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021

| No | Sasaran  | Indikator Kinerja                                  |       | % Capaian Kinerja (= 100%) | % Penyerapan Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|----|--|--|-------|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1  | 2  | 3  | 4     | 5                          | 6                     | 7                 |
| 1  | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. | Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar | Rasio | 100                        | 98,92                 | 1,08              |
|    |  | Rasio Pegawai Fungsional                           | Rasio | 100                        |                       |                   |
|    |  | Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi  | Rasio | 100                        |                       |                   |

Analisis Efisiensi Berdasarkan tabel 3.15 di atas, kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah telah melebihi target, dengan tingkat efisiensi sebesar 1,08%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan sarana dan prasarana dan pemanfaatan teknologi informasi.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Secara umum, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo telah berupaya merealisasikan program dan kegiatan yang tertuang dalam rencana kinerja Tahun 2021 untuk tujuan dan sasaran sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dan khususnya yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021.

Berdasarkan uraian yang tertuang dalam bab III dapat dilihat bahwa, nilai capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2021 dengan dari 1 (satu) sasaran strategis dan 4 (empat) indikator kinerja, pencapaian target kinerjanya rata-rata berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian, beberapa hal perlu menjadi perhatian bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah kedepan diantaranya adalah :

1. Sasaran terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel dengan indikator kinerja persentase pegawai yang kompeten, capaian dari indikator kinerjanya tahun 2021 sebesar 93% dari target, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 8%. Sedangkan bila dibandingkan dengan standar nasional capaiannya sebesar 89,9%.
2. Sasaran terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel dengan indikator kinerja persentase kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN capaiannya sebesar 93%, demikian juga bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana capaiannya setiap tahun naik di atas 1%, Sedangkan untuk standar nasional belum dapat ditemukannya data sebagai bahan pembanding.
3. Sasaran terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel dengan indikator kinerja jumlah sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian capaian dari indikator tahun 2021 yaitu 4 layanan, di mana capaiannya setiap tahun adalah 1 layanan sehingga total layanan hingga tahun 2021 sebanyak 5 layanan, Sedangkan dari pencapaian target RPJMD capaiannya 100%. Sedangkan untuk standar nasional belum dapat ditemukannya data sebagai bahan pembanding.
4. Sasaran terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang efisien, efektif dan akuntabel dengan indikator kinerja menurunnya jumlah pengaduan capaian dari indikator kinerjanya tahun 2021 sebesar 100%, demikian juga bila dibandingkan dengan 4 tahun

sebelumnya, di mana capaiannya setiap tahun bertahan di 100%, Sedangkan dari pencapaian target RPJMD capaiannya 100%. Sedangkan 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 untuk peningkatan kinerjanya ke depan, adalah sebagai berikut:

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 dipertanggungjawabkan.
3. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment.
4. Peningkatan layanan kepegawaian.



**LKIP**

**2021**