

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN ANGGARAN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW**



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

KATA PENGANTAR

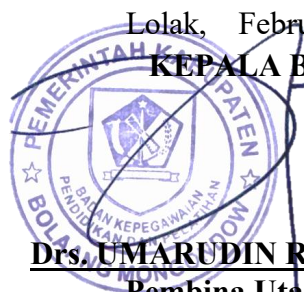
Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Laporan Kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan. Pencapaian sasaran menyajikan informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja dan perbandingan capaian indikator kinerja tahun 2025 dengan target yang direncanakan. Capaian kinerja dievaluasi dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan dan penyebabnya dalam melaksanakan kegiatan, kemudian strategis untuk mengatasi hambatan - hambatan dalam rangka pencapaian kinerja. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow sebagai Perangkat Daerah (PD) mempunyai kewajiban untuk menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) atas pelaksanaan tugas tahun anggaran 2025, yang merupakan penjabaran dari Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025-2030.

Akhirnya kami berharap Laporan ini bermanfaat untuk bahan evaluasi kinerja, penyempurnaan dokumen perencanaan, penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang dan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Lolak, Februari 2026

KEPALA BADAN



Drs. UMARUDIN RAIJSI AMBAH

Pembina Utama Muda

NIP. 19670319 199308 1 0001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	li
 BAB I	 3
A. GAMBARAN UMUM ORGANISASI	3
1. Kedudukan Organisasi	1
2. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	1
3. Susunan Organisasi	4
Struktur Organisasi BKPP	5
4. Kondisi Kepegawaian	5
5. Sarana dan Prasarana	12
BAB II	15
A. Perencanaan Strategis	15
B. Visi Kabupaten Bolaang Mongondow	16
C. Sasaran dan Tujuan	19
D. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	20
E. Indikator Kinerja Utama 2024	21
F. Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024	21



BAB III..... 23

A. Capaian Kinerja Organisasi.....23

1. Pengukuran Kinerja 22

BAB IV.....36

A. Tinjauan Umum.....36

B. Permasalahan dan Strategi Pemecahanan37

BAB I

PENDAHULU

AN

A. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1. Kedudukan Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dan merupakan implementasi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Perubahan Struktur dan Fungsi Kelembagaan Kepegawaian merupakan implikasi dari penerapan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan secara Struktural dan Fungsional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Bupati) melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Sesuai Peraturan Bupati Kabupaten Bolaang Mongondow Nomor 32 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

Tugas Pokok Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.

Fungsi Organisasi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi Badan sesuai lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya;

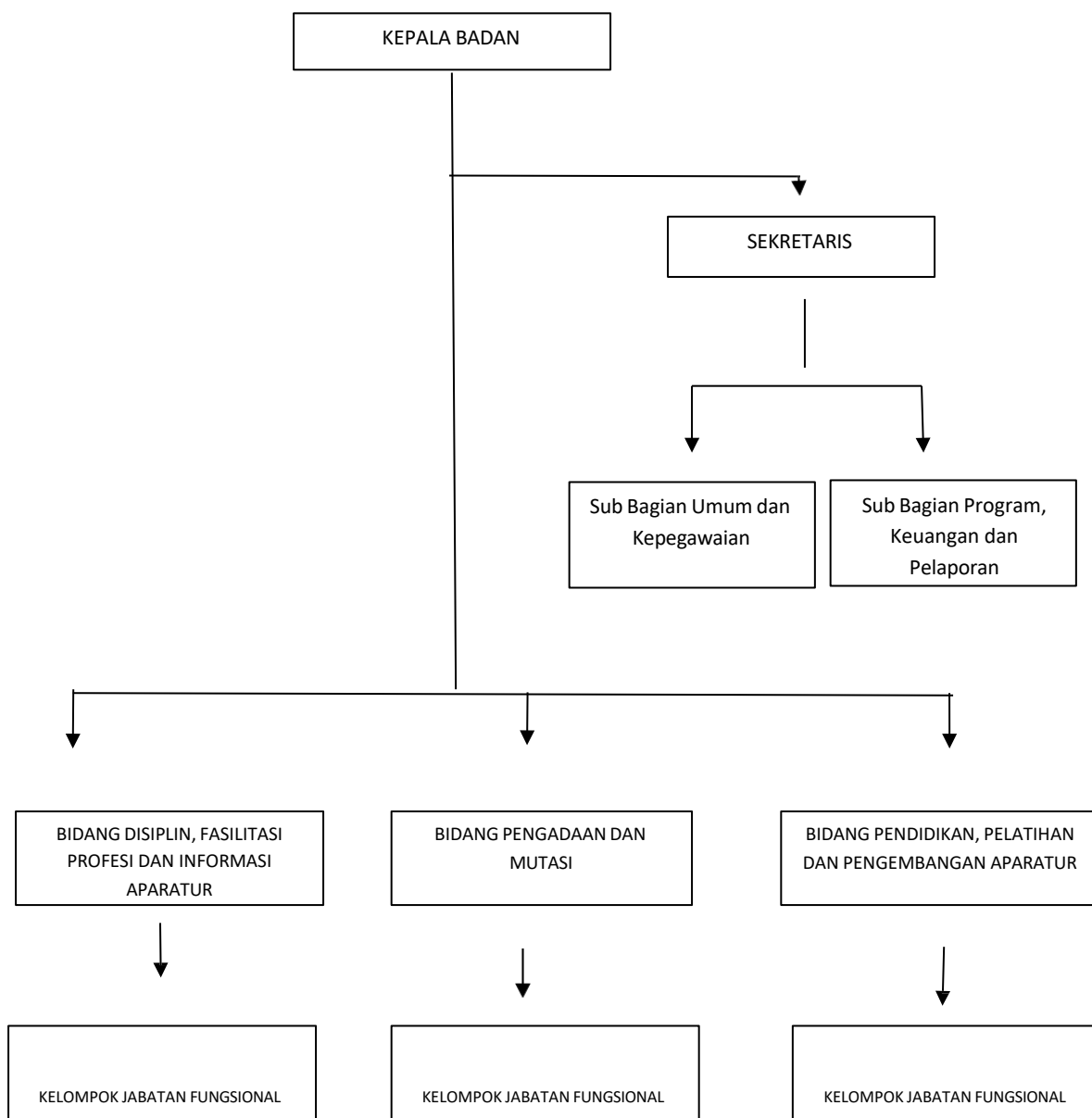
3. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow terdiri dari :

- a. Unsur Pimpinan : Kepala Badan
- b. Unsur Pembantu Pimpinan :
Sekretaris Badan yang membawahi :
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - Sub Bagian Program, Keuangan dan Pelaporan;
- c. Unsur Pelaksana Bidang masing-masing:
 - a) Bidang Disiplin, Fasilitasi Profesi dan Informasi Aparatur :
 - Analis Kepegawaian
 - b) Bidang Pengadaan dan Mutasi
 - Analis Kepegawaian
 - c) Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Aparatur
 - Analis Kepegawaian
 - Analis Kepegawaian

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

Gambar 1
Struktur Organisasi BKKPP
Tahun 2025



4. Kondisi Kepegawaian

Aparatur Sipil Negara yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow
Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	25
Perempuan	11
Total	36

b. Menurut Tingkat Pendidikan Formal

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow
Menurut Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2025

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S2	2
S1 / DIV	27
Diploma III / Sarjana Muda	-
SLTA / SMK	7
SLTP	-
Total	36

c. Menurut Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow
Yang Telah Mengikuti Diklat Penjenjangan Tahun 2025

Tingkat Penjenjangan	Jumlah
Diklat PIM II / SESP	1
Diklat PIM III / SPAMA	3
Diklat PIM IV / ADUM	2
Total	6

d. Menurut Golongan / Ruang

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow
Menurut Golongan / Ruang Tahun 2025

Golongan / Ruang	Jumlah
IV/c	1
IV/b	2
IV/a	3
III/d	4
III/c	1
III/b	8
III/a	14
II/d	1
II/c	2
II/b	-
II/a	-
Total	36

e. Menurut Eselonering

Tabel 1.5

Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow
Menurut Eselonering Tahun 2025

Tingkat Eselonering	Jumlah
II.B	1
III.A	1
III.B	3
IV.A	2
Total	7

f. Jumlah Surat Masuk dan Keluar Tahun 2025

Tabel 1.6

Jenis Surat	Jumlah
Surat Masuk	663
Surat Keluar	604

**g. Adapun Keadaan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Se-Kabupaten
Bolaang Mongondow Tahun 2024 Menurut Tugas Pokok dan Fungsi
sebagai berikut:**

1. Per Golongan dan Jenis Tenaga

Tabel 1.7

Jumlah PNS Kab. Bolaang Mongondow Per Golongan Tahun 2025

NO	GOLONGAN PNS	JUMLAH	GOLONGAN PPPK	JUMLAH	JUMLAH TOTAL ASN
1	Golongan IV	712			712
2	Golongan III	2241	Golongan X	47	2288
3	Golongan II	420	Golongan IX	1513	1753
4	Golongan I	4	Golongan VII	240	244
			Golongan V	291	295
			Golongan I	5	5
	JUMLAH	3514	JUMLAH	1504	5018

Tabel 1.8

Jenis Tenaga Menurut Tugas Pokok dan Fungsi

NO	JENIS TENAGA	JUMLAH PNS	JMLAH PPPK	UMLAH ASN
1	Struktural	375	-	375
2	Fungsional	2223	1840	4063
3	Pelaksana	779	256	1035
	JUMLAH	3377	2096	5473

Tabel 1.9

NO	JENIS TENAGA	PNS	PPPK	JUMLAH
1	Kesehatan	714	360	1074
2	Guru	1232	1383	2615
3	Penyuluh Pertanian	60	59	119
4	Pengawas Sekolah	22	-	22
5	Penilik	-	-	-
6	Pamong Belajar	6	-	6
7	Pustakawan	1	-	1
8	Auditor	30	-	30
9	Tenaga Tehnis / Non Fungsional	779	256	1035
10	Fungsional lainnya	533	38	571
	JUMLAH	3377	2096	5473

2. Menurut Pendidikan

Tabel 1.11

PENDIDIKAN	PNS	PPPK	JUMLAH
SD	1	5	1
SLTP/Sederajat	4	-	5
SLTA Sederajat	571	291	861
DI	15	-	15
DII	77	-	77
DIII	407	240	647
DIV	105	22	127
S1	2030	1489	3519
S2	164	49	213
S3	3	-	3
JUMLAH	3377	2096	5473

3. Menurut Agama

Tabel 1.13

AGAMA	PNS	PPPK	JUMLAH
Islam	2196	1423	3619
Kristen Protestan	842	534	1376
Kristen Katolik	79	20	99
Hindu	257	119	376
Budha	2	-	2
Jumlah	3377	2096	5473

4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Pensiun Tahun 2025

Tabel 1.14

Laki-laki	Perempuan	Jumlah
68	92	160

5. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memasukan rekomendasi ijin perceraian Tahun 2025

Tabel 1.15

Uraian	Jumlah
Berkas Masuk	32 Berkas
Tahap Mediasi	15
Rekomendasi Cerai	17
Jumlah	32

5. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan makasarana dan prasarana yang tersedia adalah:

Tabel 1.16

Sarana dan Prasarana di BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025

DAFTAR INVENTARIS TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

NO	JENIS BARANG / NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	TAHUN PEROLEHAN	KEADAAN BARANG			KET.
				B	KB	RB	
A.	Alat Angkutan						
1.	Kendaraan Roda Empat	1 Unit	2023	1			
B.	Peralatan Komputer						
1.	Laptop / Notebook	19 Unit	2013	1			
			2014	1			
			2015	3			
			2016	5			
			2017	5			
			2022	4			
2.	Printer	13 Unit	2014	2			
			2017	7			
			2021	2			
			2022	2			
			2024	5			
3.	P.C Unit	61 Unit	2013	1			
			2014	51			
			2017	9			
4.	UPS	64 Unit	2014	1			
			2017	3			
			2020	60			
5.	Scanner						
		5 Unit	2017	2			
			2022	3			
6.	Antena Power Beam	1 Unit	2020	1			
7.	Router	1 Unit	2020	1			
8.	Accsespoint	3 Unit	2020	3			
9.	Mircrotik	1 Unit	2020	1			

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

10.	Switch	2 Unit	2020	2			
11.	Webcam	1 Unit	2022	1			
12.	Scan Barcode	1 Unit	2022	1			
13.	Perangkat Jaringan	1 Unit	2017	1			
C.	Alat Studio						
1.	Proyektor	2 Unit	2013	1			
			2014	1			
	Camera DSLR	2 Unit	2014	1			
			2022	1			
	Camera Video CCTV	3 Unit	2015	1			
			2017	1			
			2018	1			
	HandyCam	2 Unit	2015	1			
			2022	1			
	Voice Recorder	1 Unit	2022	1			
D.	Pengadaan Alat Dapur						
1.	Dispenser	1 Unit	2010	1			
E.	Peralatan Kantor						
1.	Kipas Angin	4 Unit	2012		4		
2.	Meja Kantor / Komputer	97 Unit	2012	8			
			2013	25			
			2015	52			
			2016	3			
			2018	1			
			2021	5			
			2022	2			
	Kursi Kantor	85 Unit	2012	3			
			2013	9			
			2015	54			
			2016	16			
			2021	3			
	Sofa		2010	1			
			2015	1			
	Ac Unit / Ac Split	17 Unit	2013	1			
			2015	1			
			2016	8			
			2018	7			
	Lemari Kayu / Besi	12 Unit	2013	1			
			2014	2			
			2015	1			
			2016	4			
			2019	4			
	Televisi	3 Unit	2014	1			
			2015	1			
			2016	1			
			2010	1			
	Mesin Absensi	12 Unit	2016	2			
			2017	10			

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

	Amplifie TOP	1 Unit	2015	1			
	Wireless	2 Unit	2013	1			
			2015	1			
	Receiver	2 Unit	2017	2			
	Mesin Pengisp Debu	1 Unit	2015	1			
	Portable Water Pump	1 Unit	2014	1			
	Wallmount Rack Single Door	1 Unit	2020	1			
	Metal Detector	1 Unit	2020				
	Generator	1 Unit	2015	1			
	Megaphone	1 Unit	2013	1			
	Mesin Tik Manual	1 Unit	2016	1			

B. PERMASALAHAN UTAMA BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI SERTA ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1. Permasalahan bidang pelayanan kesekretariatan

Beberapa permasalahan yang terkait dengan bidang pelayanan kesekretariatan sebagai berikut :

- a. Kurangnya dukungan sarana dan prasarana
- b. Terbatasnya kemampuan sumberdaya manusia
- c. Terbatasnya anggaran dalam pemenuhan pengadaan sarana/prasarana dan peningkatan kapasitas aparatur
- d. Sering padamnya aliran listrik
- e. Perlu adanya aplikasi sumake (Surat Masuk Keluar)
- f. Perlu adanya Gedung Arsip
- g. Perlu adanya Arsip Digital

2. Permasalah bidang pengadaan dan mutasi

Beberapa permasalahan yang terkait dengan bidang pengadaan dan mutasi sebagai berikut:

- a. Sumberdaya manusia perlu bimbingan teknis agar berfungsi secara optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi
- b. Banyaknya Aturan yang memperlambat pengambilan keputusan di daerah seperti pengangkatan PPPK Paruh Waktu.
- c. Pengambilan Keputusan menurut Regulasi.

3. Permasalahan bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan aparatur

Beberapa permasalahan bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan aparatur sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya perguruan tinggi yang memenuhi persyaratan ijin belajar dan tugas belajar (Akreditasi B) sedangkan di Bolaang Mongondow hanya terdapat perguruan tinggi akreditasi C
- b. Belum adanya Perbup Standar kompetensi Manajerial dan kompetensi Teknis
- c. Belum adanya Database Diklat Fungsional dan Teknis
- d. Kurang tersedianya anggaran dalam Pengembangan kompetensi ASN

4. Permasalahan bidang disiplin, profesi ASN dan informasi aparatur

- a. Kurangnya jumlah tenaga operator dan programmer aparatur sipil daerah
- b. Belum adanya ruangan khusus untuk proses pemeriksaan untuk kasus-kasus disiplin

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Upaya mewujudkan tujuan tersebut dilaksanakan melalui proses yang bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan. Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Nomor 1 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2005-2025 menetapkan bahwa visi pembangunan daerah adalah untuk mewujudkan. Maka visi pembangunan Kabupaten Bolaang Mongondow adalah:

**“Bolaang Mongondow yang baru,
berbudaya, berdaya saing dan Mandiri Sebagai
Lumbung Pangan Indonesia timur”**

- ***Bolaang Mongondow yang Baru:*** berarti terwujudnya masyarakat Bolaang Mongondow yang baru secara administrasi dimana sudah melaksanakan pemekaran sehingga menjadi 4 kabupaten dan 1 Kota dan pada suatu saat akan Kembali bergabung menjadi satu bagian menjadi Propinsi Bolaang Mongondow.
- ***Bolaang Mongondow yang Berbudaya:*** berarti terwujudnya masyarakat Bolaang Mongondow yang tetap memegang teguh kearifan lokal dengan prinsip Mototabian, mototanoban yang tercermin dalam budaya moposat. Masyarakat Bolaang Mongondow memiliki karakter yang mampu menerima dan mengadopsi budaya modern yang konstruktif, agamais, berkeadilan serta berkepribadian/berjati diri yang dinamis, kreatif, inovatif, disiplin, berdaya tahan, dan mampu ikut mewarnai proses globalisasi.
 - ***Bolaang Mongondow yang berdaya saing:*** berarti terwujudnya seluruh masyarakat Bolaang Mongondow yang sehat, cerdas untuk menjadi unggul di segala bidang, serta mampu berperan dalam pembangunan nasional maupun internasional.

Berdaya saing disini juga berarti Kabupaten Bolaang Mongondow menjadi kabupaten yang memiliki kemampuan untuk menjadi terdepan dalam hal kemampuan menghasilkan produksi lokal dengan kualitas internasional.

- ***Bolaang Mongondow yang mandiri*** : berarti merupakan refleksi dari berkurangnya masyarakat miskin, meningkatnya pendapatan, dan daya beli masyarakat, terpenuhinya sarana dan prasarana dasar pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Ekonomi merupakan salah satu dari sekian banyak tujuan pembangunan lainnya, yang pada gilirannya akan mewujudkan masyarakat Bolaang mongondow yang memiliki penghidupan yang layak, bebas dari segala macam gangguan agar dapat menjalani kehidupan yang aman, sentosa, dan makmur.
- ***Lumbung Pangan*** ditunjukkan oleh meningkatnya kemampuan produksi dari segala sumber daya ekonomi dan social budaya seperti pertanian, perikanan dan kelautan, perkebunan, perdagangan, tenaga kerja, dan pariwisata. Hal ini dapat diukur melalui bertambahnya nilai produksi dari sumber daya ekonomi dan sosial budaya tersebut. Sehingga mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunan Kabupaten Bolaang Mongondow kedepan.

B. VISI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow mempunyai Rencana Strategis yang terdiri dari Visi dan Misi yang pada hakekatnya merupakan motivasi dan target pencapaian pelaksanaan tugas.

a. Visi

1. *Mewujudkan Bolaang Mongondow yang berbudaya dan berdaya saing.*

Misi pertama ini ditunjukkan dengan upaya pemerintah dan Masyarakat Bolaang Mongondow untuk melaksanakan pembangunan menjadikan sumberdaya manusia sebagai subjek pembangunan, mendidik sumberdaya manusia Bolaang Mongondow yang percaya

kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kualitas dan integritas serta berperikemanusiaan, memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi tanpa meninggalkan kearifan lokal yang diwariskan oleh nenek moyang Bolaang Mongondow, memiliki derajat kesehatan yang tinggi sehingga memenuhi syarat maupun prasyarat masyarakat intelektual yang bermartabat. Pada gilirannya dengan kemampuan moral, etika, dan intelektual, masyarakat Bolaang Mongondow mampu memproduksi barang dan jasa, serta usaha-usaha lainnya yang dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan ekonomi, sosial dan budaya bagi masyarakat dan daerah. Visi Kabupaten Bolaang Mongondow adalah

2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur dasar dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana Pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Misi kedua ini ditunjukkan dengan kemampuan pemerintah dan masyarakat yang mampu melaksanakan menyediakan dan memantapkan kondisi infrastruktur dasar sebagai salahsatu syarat dan prasyarat pembangunan bangsa. Pembangunan infrastruktur yang berkualitas yang mampu memenuhi standar pelayanan minimal sehingga dapat menjadi alat dalam mencapai kemakmuran bersama. Dengan adanya pelayanan pemerintahan yang secara koordinatif mampu melakukan kontrol yang efektif terhadap pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana baik infrastruktur dasar, suprastruktur dan manajemen pembangunan dengan mempertahankan keseimbangan aspek pemanfaatan sumberdaya alam sebagai modal utama dalam system pembangunan berkelanjutan yang mampu menekan efek climate change. Pembangunan Sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan, sosial, perumahan/pemukiman dan Lingkungan serta infrastruktur keagamaan menjadi alat dalam Mendorong kemampuan daerah menjadi mandiri dan berdayasaing.

3. Mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri bertumpu pada potensi sumberdaya lokal.

Misi ketiga ini ditunjukkan dengan pembangunan ekonomi daerah dari segala sektor ekonomi dalam rangka mencapai peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, penurunan angka kemiskinan dan pengangguran terutama dari usaha perekonomian yang berbasis sumberdaya alam baik didarat maupun di laut, dengan memanfaatkan semua potensi sumberdaya alam yang ada, membangun kondisi iklim investasi yang baik dengan proses pembangunan yang berlandaskan pada pengelolaan sumber daya

alam demi kelestarian lingkungan hidup. Selain itu, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakat atau kelompok dengan berbagai bantuan modal maupun pelatihan. Selain itu melaksanakan pengembangan Kawasan sentra ekonomi ataupun semacamnya guna meningkatkan kemampuan dan daya saing daerah dalam melaksanakan kegiatan ekonomi.

Dalam kemandiriannya suatu daerah dapat terlihat dengan besaran pendapatan perkapita, Produk Domestik Regional Bruto, Pertumbuhan Ekonomi, serta prosentase dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Kemandirian juga dapat terlihat dengan terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan Kesehatan dan Pendidikan tanpa harus lagi keluar daerah dalam mendapatkan pelayanan.

4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih, Demokratis dan Bebas KKN.

Misi keempat ini ditunjukkan dengan upaya melaksanakan tata pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governace), terjaminnya penegakan hukum terhadap praktek kolusi, korupsi dan

nepotisme (KKN) yang didukung oleh lembaga legislatif daerah yang kuat serta legitimasi penuh masyarakat.

Pemerintahan daerah yang baik, bersih dan demokratis adalah daerah yang aman dan damai karena warganya taat dan patuh terhadap hukum di satu sisi, dan di sisi lain, hak-hak masyarakat terlindungi dan terakomodasi dalam sistem sosial, ekonomi, politik, pemerintahan dan pembangunan.

5. Mewujudkan Bolaang Mongondow Sebagai Lumbung Pangan di Indonesia Bagian Timur.

Misi kelima ini ditunjukkan dengan upaya mengarahkan focus pembangunan kabupaten Bolaang Mongondow dalam bidang pertanian dan ketahanan pangan untuk menjadikan Kabupaten ini sebagai lumbung pangan di Indonesia Bagian Timur.

Untuk mewujudkan visi dari kabupaten Bolaang Mongondow badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang mongondow mempunyai misi sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pengembangan kompetensi dan sistem merit aparatur sipil negara
- b. Mewujudkan pelayanan administrasi manajemen kepegawaian daerah berbasis teknologi informasi

C. SASARAN DAN TUJUAN

a. Tujuan

- Meningkatkan Tata Kelola Pemerintah yang baik dan berkualitas;

b. Indikator Tujuan

- Nilai / Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

c. Sasaran

- Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

d. Indikator Kinerja

- Indeks Sistem Merit

Adapun target Tujuan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow dapat dilihat dalam Tabel Berikut :

TABEL . 2.1
TARGET TUJUAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPP

NO	TUJUAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	Target 2024	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
						2022	2024	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Berkualitas	NILAI / PREDIKAT SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	B			B	B	B	BB	BB
				Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	INDEKS SISTEM MERIT	0,6	0,7	0,8	0,9	1

D. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Sebagai tindak lanjut komitmen Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow untuk melaksanakan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow yang tertuang dalam RPJMD Perubahan dan dijabarkan dalam Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2024 - 2026, maka disusunlah Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow dengan Bupati Bolaang Mongondow dalam bentuk Perjanjian Kinerja tahun 2025:

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

Tabel 2.2

Revisi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Program Pendukung	Anggaran
1	Mewujudkan Managemen ASN Berbasis Sistem Merit	INDEKS SISTEM MERIT	0,9	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 1.827.948.656,-
				PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 46.211.354,-

Gambaran secara utuh bagaimana Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 tercantum pada lampiran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini.

E. INDIKATOR KINERJA UTAMA 2025

Adapun indikator Kinerja Utama Tahun 2025 dapat kita lihat pada tabel berikut

Tabel 2.3
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPP
Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	FORMULA	TARGET	Penanggung jawab
1	Mewujudkan Managemen ASN Berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	<u>HASIL PENILAIAN DARI BKN</u>	0,9	1. Bidang Pengadaan dan Mutasi 2. Bidang Pendidikan dan Pengembangan Aparatur 3. Bidang Disiplin, Fasilitasi dan Informasi Aparatur

Gambaran secara utuh bagaimana Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 tercantum pada lampiran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini.

F. RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUNAN 2025

Berikut ini Uraian RENCANA KINERJA TAHUNAN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dalam Tahun Anggaran 2025:

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN 2025
			2025
1	Mewujudkan Manegemen ASN Berbasis Sistem Merit	INDEKS SISTEM MERIT	0,9

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Badan Kepegawaian Pengukuran kinerja secara periodic dalam upaya memantau capaian kinerja organisasi. Pengukuran Capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU. Indikator Kinerja Utama (IKU) capainnya diukur secara triwulan yang selanjutnya dilakukan evaluasi dan penyusunan Laporan Kinerja

1. PENGUKURAN KINERJA

Banyak metode atau cara yang dapat digunakan dalam mengukur sejauhmana capaian kinerja OPD, salah satunya dengan membandingkan antara realisasi dan target yang tertuang dalam indikator kinerja sasaran. Semakin tinggi persentase perbandingan antara realisasi dengan target, maka semakin tinggi pula capaian kinerjanya. Seberapa besar capaian indikator sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow, akan dapat dilihat dari seberapa persen rasio antara realisasi dan target yang terdapat pada masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan.

i. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut :

- a) Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- b) Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Atau :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Pengukuran kinerja tahun 2025 dilakukan dengan melihat indikator kinerja pada level sasaran tahun 2025. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Dalam rangka pengukuran dan evaluasi atas kinerja, beberapa program atau kegiatan ditetapkan indikator kinerja *outcomes* yang lebih tinggi (*ultimate outcomes*) serta disajikan perbandingan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, Pengukuran kinerja tahun 2025 dilakukan melalui tahapan yang mencakup:

- a) Pengukuran kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kegiatan. Pengukuran kinerja kegiatan ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK).

- b) Pengukuran tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), di mana tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan dan indikator makro yang berhubungan dengan sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK).

ii. **Metode Penyimpulan Capaian Kinerja Sasaran**

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing-masing indikator kinerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

>85	= Sangat berhasil
70 < X ≤ 85	= Berhasil
55 < X ≤ 70	= Cukup Berhasil
≤55	= TidakBerhasil

Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan “**Metode Rata-Rata Data Kelompok**”.Penyimpulan capaian sasaran tersebut dijelaskan berikut ini.

Penyimpulan pada tingkat sasaran dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada di setiap kelompok sasaran dengan nilai *mean*(rata-rata) skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator kinerja sasaran yang ada di kelompok sasaran tersebut.

	Jumlah indikator untuk setiap kategori x Nilai <i>mean</i> setiap kategori
Capaian Sasaran=	
	Jumlah indikator kinerja sasaran

Nilai **mean** setiap kategori ditetapkan sebagai berikut:

SangatBerhasil	:	92,5
Berhasil	:	77,5
CukupBerhasil	:	62,5
Tidak Berhasil	:	27,5

Hasil perkalian tersebut disimpulkan kembali berdasarkan skala pengukuran ordinal dengan katagori ***sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil, dan tidak berhasil.***

b) PENGUKURAN TINGKAT PENCAPAIAN SASARAN

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow terlihat dari sejauh mana pelaksanaan strategi dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan dikomitmenkan, dengan capaian kinerja sasaran sebagaimana tertera di atas. Uraian dan analisis capaian kinerja masing-masing sasaran adalah sebagai berikut:

1. Sasaran I : Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

Dalam mendukung terlaksananya RPJMD dan dijabarkan dalam Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2025-2029, di mana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow menjadikan Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis sistem merit sebagai salah satu strategi Strategi untuk memperkuat manajemen ASN, maka menindaklanjuti hal tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow menjadikan IKU 2025-2029 dengan Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit berdasarkan Penilaian Indeks Komisi Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow 2025 – 2029 target indeks sistem merit (0,7). Adapun perhitungan Indeks system merit dinilai berdasarkan 8 Aspek sebagai berikut: 1). Perencanaan Kebutuhan Pegawai, 2). Pelaksanaan Pengadaan Pegawai, 3). Pengembangan Karier, 4). Promosi, Mutasi dan Rotasi, 5). Manajemen Kinerja, 6). Penggajian, Penghargaan dan Penegakan Disiplin, 7). Perlindungan dan Pelayanan dan 8). Ketersediaan Sistem Informasi Kepegawaian.

Tahapan pelaksanaan penilaian penerapan sistem merit dilakukan melalui proses penilaian mandiri instansi pemerintah yang dilanjutkan dengan proses verifikasi dan klarifikasi awal terhadap data/dokumen/informasi yang telah disampaikan pada aplikasi SIPINTER. Proses klarifikasi diawali dengan penyampaian hasil penilaian tersebut kepada instansi pemerintah dan dilanjutkan dengan diskusi dan/atau wawancara untuk pendalaman terhadap substansi/isi dari dokumen/data/informasi yang diunggah oleh Tim Penilai Mandiri Instansi Pemerintah ke dalam SIPINTER. Bentuk kegiatan klarifikasi dapat dilakukan secara daring (dalam jaringan) melalui Zoom Meeting maupun secara luring (luar jaringan) melalui

kunjungan dinas maupun konsinyering. Selain itu, juga dilakukan kegiatan Mystery Shopping yang merupakan pengamatan terhadap penerapan/implementasi sistem merit di Instansi Pemerintah tanpa membawa identitas KASN sebagai lembaga pengawas

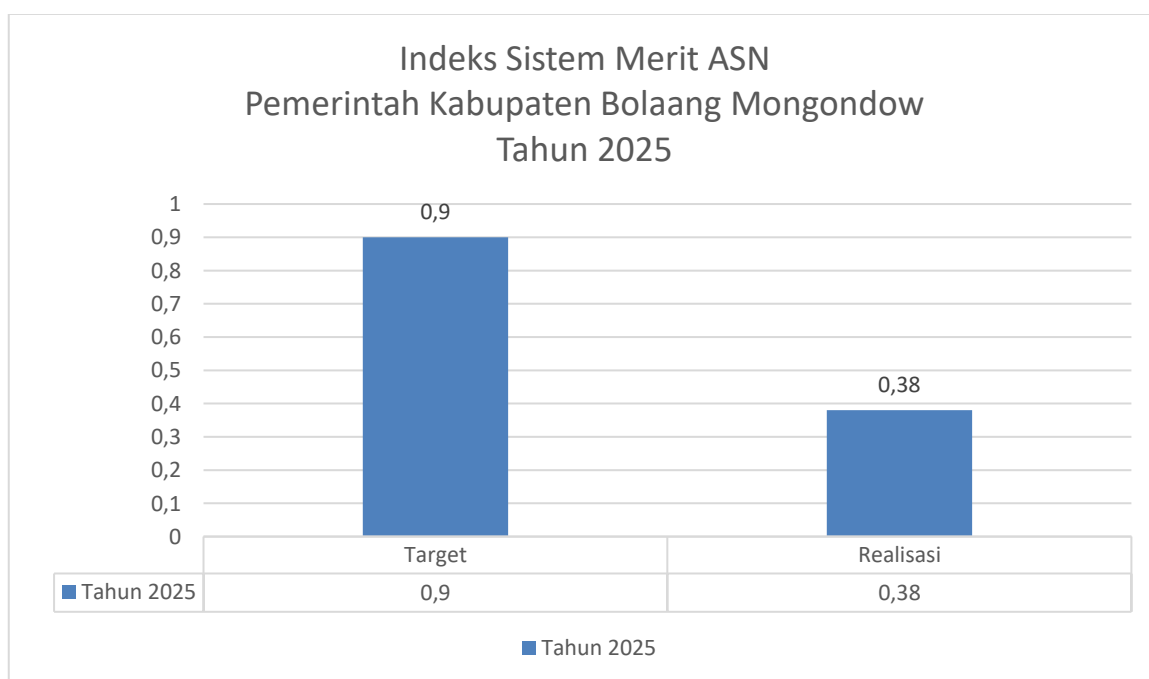
Tabel 3.1

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Presentase Tahun 2025

NO	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	INDEKS SISTEM MERIT	0,9	0.38 *data Tahun 2024	47,5%

Berdasarkan Tabel Capaian indikator Presentase Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow pada Tahun 2024, berdasarkan Hasil Verifikasi Penilaian Dari KASN dengan Nilai 0,38 Dari Target **0,9** dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 adalah **47,5%**. Capaian diatas kita lihat Pada Grafik berikut :

Grafik. 3.1



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

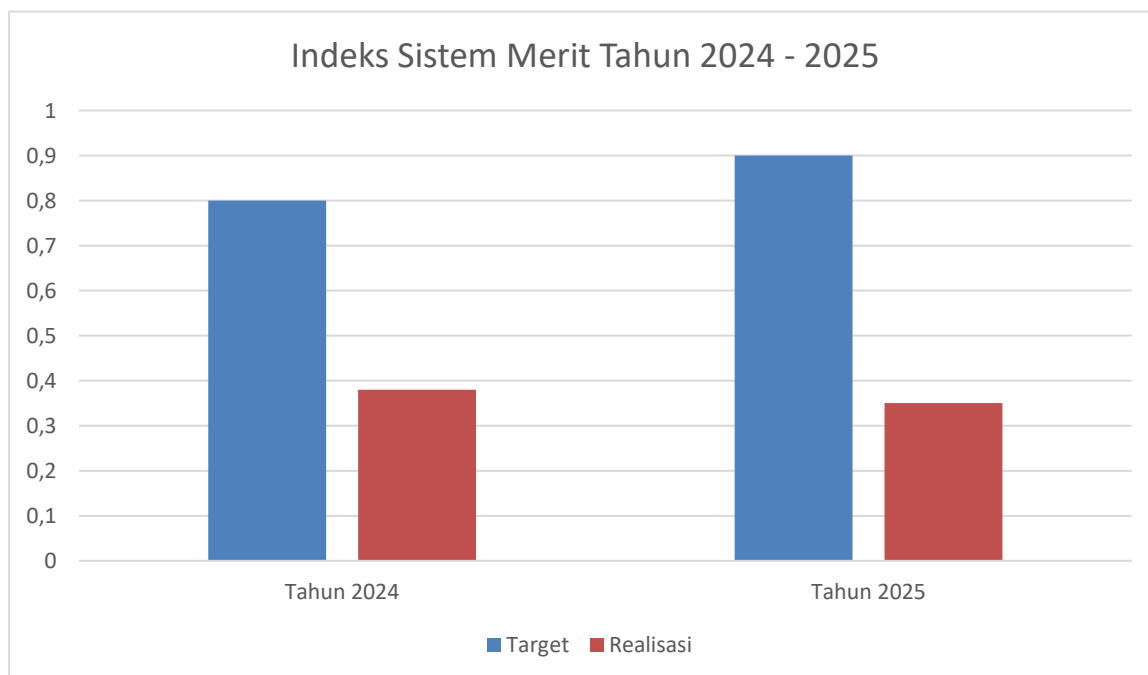
Tabel 3.2

Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun 2024 dan tahun 2025

	INDIKATOR	2024			2025			TARGET AKHIR RENSTRA
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1	INDEKS SISTEM MERIT	0,8	0,38 *data Tahun 2024	47,5%%	0,9	0,38*data Tahun 2024	42,2%	1
RATA RATA CAPAIAN		47,5 %			42,2%			

Berdasarkan tabel diatas Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2024 hasil Penilaian Dari Badan Kepegawaian Negara dari target 0,8 mendapatkan Nilai 0,38 dengan Kategori Buruk, dibandingkan dengan Tahun 2024 Indeks Merit Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow dengan Target 0,8 mendapatkan Nilai 0,38 mengalami Peningkatan hasil Indeks 0,35 dengan Capaian Kinerja 42,2%. Dapat juga kita lihat pada Grafik Berikut :

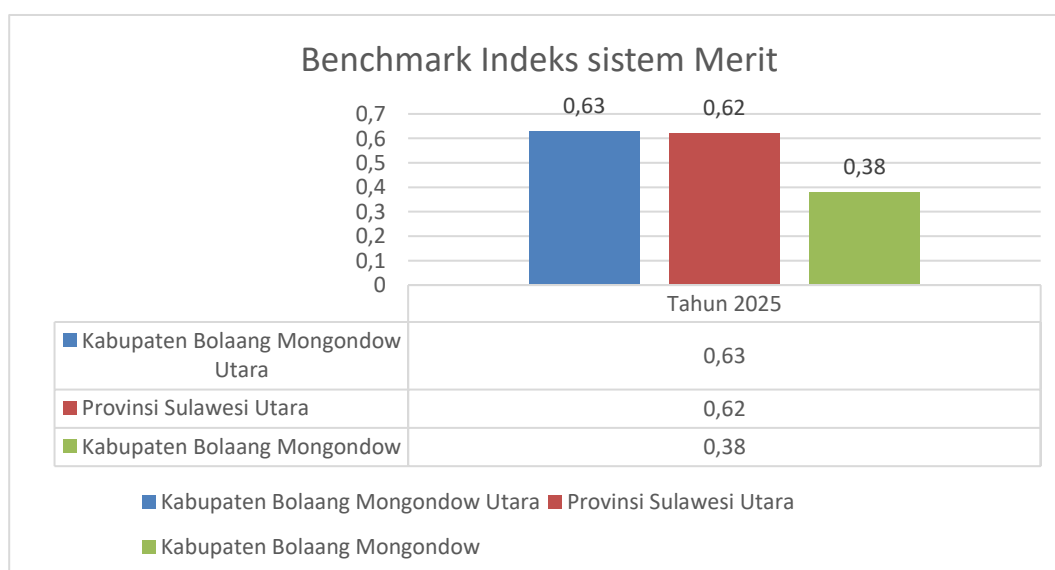
Grafik 3.2



- Perbandingan Indeks Merit tahun 2024 Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Dan Provinsi Sulawesi Utara

No	INDIKATOR	Hasil Penilaian Dari BKN		
		Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow	Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara	Provinsi Sulawesi Utara
1	INDEKS SISTEM MERIT	0,38	0,63	0,62

Berdasarkan perbandingan capaian Indikator kinerja sasaran Indeks Sistem Merit pada table diatas, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2024 memperoleh Nilai tertinggi dengan Hasil 0,63 dengan Kategori (Baik) dibandingkan dengan Provinsi Sulawesi Utara dengan Hasil 0,62 Kategori (Baik). Dibandingkan dengan Capaian Indikator Kinerja Indeks Merit Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow dengan Nilai 0,38 dengan Kategori (Buruk). Hal ini disebabkan di tahun 2024 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow banyak dokumen yang tidak terpenuhi di Aplikasi SIPINTER sehingga Presentasi capaian kinerja Masih Dibawah Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Dan Provinsi Sulawesi Utara. Dapat dilihat pada Grafik dibawah ini :



- Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan :

Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow pada Tahun 2025 telah melaksanakan tahapan penilaian penerapan sistem merit dilakukan melalui proses penilaian mandiri yang dilanjutkan dengan dengan proses verifikasi dan klarifikasi awal terhadap data/dokumen/informasi melalui aplikasi SIPINTER.

Berdasarkan Berita Acara dari Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor: BA.05/PMPSM/SM1.KASN/IV/2024 tentang VERIFIKASI HASIL PENILAIAN MANDIRI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Adapun Catatan Dari 8 Aspek Hasil Penilaian Sistem Merrit Tahun 2025

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan :

- Menetapkan Peta Jabatan berdasarkan analisis jabatan secara tepat dan perhitungan beban kerja yang tepat sehingga menghasilkan perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat; Penyempurnaan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian sehingga memuat data yang terintegrasi dengan data lainnya (khususnya data pemetaan kompetensi) sehingga dapat menyajikan data kepegawaian yang lengkap (DRH, kinerja, kompetensi, penegakan disiplin) untuk dimanfaatkan dalam mendukung sistem Manajemen Talenta.

2. Aspek Pengadaan

- Menyusun dan menetapkan peraturan tentang pedoman dan tata cara pengadaan pegawai yang lengkap dan berkelanjutan (dapat diperbarui sesuai kebutuhan) sebagai dasar pelaksanaan rekrutmen pegawai yang sesuai prinsip merit;
- Menyempurnakan dan mempertajam evaluasi kompetensi pegawai pasca pelatihan dasar (terutama terkait kompetensi bidang teknis) sehingga dapat diidentifikasi kebutuhan

pengembangan kompetensi pegawai kedepan (program pengembangan kompetensi yang terintegrasi secara berkesinambungan) yang tepat dan terencana.

3. Aspek Pengembangan Karir

- Melengkapi dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Manajerial, Sosial Kultural dan Teknis sesuai dengan PermenPANRB No. 38/2017 baik untuk JPT, JA dan JF;
- Memperluas/melengkapi penilaian kompetensi untuk seluruh pegawai dan memperbarui pemetaan kompetensi yang telah dilakukan secara berkala sesuai peraturan yang berlaku untuk mendukung proses Manajemen Talenta yang dinamis;
- Menyusun dan menetapkan pedoman Manajemen Talenta instansi sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB No. 3/2020, lengkap dengan kriteria dan indikator yang terukur (khususnya aspek kinerja dan aspek potensial) sehingga tersusun rencana suksesi untuk setiap jabatan;
- Membangun sistem informasi Manajemen Talenta sebagai tindak lanjut operasionalisasi pedoman Manajemen Talenta sehingga dapat tersusun bagan suksesi setiap jabatan yang sedang atau akan lowong secara transparan, terbuka dan dapat diakses oleh seluruh pegawai;
- Menyusun analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja sebagai dasar yang terstruktur dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- Menyusun program pengembangan kompetensi pegawai berbasis pada kebutuhan individu (kesenjangan kompetensi) dan kepentingan/strategi organisasi baik menggunakan metode klasikal ataupun non- klasikal yang terencana dan terdokumentasi dalam program pengembangan pegawai jangka pendek (Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi) dan jangka menengah (tersusun *Human Capital Development Plan*).

4. Aspek Promosi Dan Mutasi

- Menyempurnakan dan menetapkan peraturan pola karir agar (1) selaras dengan pedoman manajemen talenta; dan (2) mengakomodir tata cara pengisian JPT, serta mengimplementasikan secara konsisten kebijakan pedoman pola karier instansi sebagai acuan dalam pengembangan karir (pengisian jabatan) dengan memanfaatkan sistem Manajemen Talenta;
- Menyusun peraturan internal instansi tentang tata cara pengisian JPT baik melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif atau pedoman manajemen talenta.

5. Aspek Manajemen Kinerja

- Memanfaatkan e-Kinerja secara optimal kepada seluruh pegawai sebagai proses perencanaan, pemantauan dan penilaian kinerja berbasis sistem informasi agar lebih obyektif dan terukur;
- Melakukan monitoring atau pemantauan kinerja kepada pegawai secara berkala dan mengoptimalkan dialog kinerja sebagai media komunikasi dan monitoring kinerja pegawai (evaluasi kinerja secara periodik disertai dengan umpan balik berkelanjutan);
- Melakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja dengan lebih baik (terencana dan terdokumentasi), serta menyusun strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut;
- Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai data utama dalam pembinaan dan pengembangan karir melalui sistem manajemen talenta (aspek kinerja yang diukur berdasarkan indikator dan bobot yang proporsional dan terukur).

6. Aspek Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin

- Menyempurnakan peraturan terkait pembayaran Tunjangan Kinerja dengan hasil penilaian kinerja setiap bulan sebagai faktor utama;
- Menyusun dan menetapkan peraturan internal instansi tentang pedoman program penghargaan pegawai yang menjadi dasar pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi dan inovasi sehingga bermanfaat luas bagi organisasi maupun masyarakat;
- Mengintegrasikan data terkait penegakan disiplin, penegakan kode etik dan kode perilaku dengan Sistem Informasi Manajemen ASN Nasional.

7. Aspek Perlindungan Dan Pelayanan

- Menetapkan satu peraturan terpadu (peraturan internal) tentang pedoman berbagai kebijakan perlindungan sehingga menjadi dasar pelaksanaan pemberian perlindungan kepada pegawai;
- Meningkatkan bentuk pelayanan melalui inovasi sistem informasi yang dapat memberikan kemudahan dan kecepatan pelayanan administrasi kepegawaian.

8. Aspek Sistem Informasi

- Meningkatkan fungsi sistem informasi yang ada untuk mendukung (i) pengelolaan data kepegawaian terintegrasi dan diperbarui; (ii) pelayanan dan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan dan administrasi kepegawaian;
- Menerapkan sistem informasi pengelolaan kinerja (e-Kinerja) sebagai sarana dalam mendokumentasikan perencanaan, pemantauan dan penilaian kinerja;
- Melaksanakan penilaian kompetensi (assessment) secara menyeluruh dalam rangka pemetaan profil kompetensi seluruh pegawai sehingga dapat dimanfaatkan dalam mendukung sistem manajemen talenta instansi.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

Berdasarkan Catatan Hasil diatas Bahwa Indeks Merit Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow melalui Aplikasi SIPINTER BKN lebih menekankan pada Pemenuhan Dokumen Pendukung untuk memnuhi kirteria Penilaian Indeks Sistem Merit.

File Pendukung Indeks Sistem Merit Aplikasi SIPINTER BKN



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

- Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja)

Tabel. 3.5

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung tercapainya Presentase Indeks Sistem Merit

NO	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran
1	Program Kepegawaian Daerah	1.827.948.656	1.137.046.284	62.20%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	255.303.087	238.973.075	93.60%
	- Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.	17.657.618	17.427.534	98.70%
	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	125.328.663	123.948.621	98.90%
	- Evaluasi Pemberhentian ASN	31.225.477	30.917.481	99.01%
	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	40.592.848	29.864.795	73.57%
	- Pengelolaan Data Kepegawaian	11.157.181	10.609.263	95.09%
	- Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	29.341.300	26.205.381	89.31%
2	Muatasi dan Promosi ASN	1.069.672.020	462.900.129	43.27%
	- Pegelolaan Kenaikan Pangkat ASN	17.121.130	16.335.628	95.41%
	- Pengelolaan Promosi ASN	1.052.550.890	446.564.501	42.43%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	427.042.781	363.558.424	85.13%
	- Pengeloaan Pendidikan Lanjutan ASN	179.889.345	169.077.000	93.99%
	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	247.153.436	194.481.424	78.69%
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75.930.768	71.614.656	94.32%
	- Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	29.847.618	29.678.008	99.43 %
	- Pengelolaan Penyelesaian Pealanggaran Disiplin ASN	46.083.150	41.936.648	91.00%
II	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR	46.211.354	34.243.500	74.10%
	Pengembangan Kompetensi Taknis	50.496.465	42.343.582	83,85 %

PENYIMPULAN CAPAIAN KINERJA SASARAN

Pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2025 ditampilkan pada Tabel 3.22 berikut:

Tabel 3.8
Capaian Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	2025			Capaian
			Target	Realisasi	%	
1	Mewujudkan Managemen ASN Berbasis Sistem Merit	INDEKS SISTEM MERIT	0,9	0,38	42,5%	42,5%

B. REALISASI ANGGARAN

Dalam melaksanakan kegiatan yang merupakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow pada tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow memperoleh sumber dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dalam bentuk DPPA-SKPD tahun 2025 dengan rencana dan realisasi anggaran sebagai berikut:

a) Anggaran dan Realisasi APBD

Anggaran Belanja dari DPPA-SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow tahun anggaran 2025 sebesar Rp. 6.133.294.173,00 dengan Realisasi Anggaran Rp. 5.053.383.048,00 atau 82.39% dibanding anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2024 sebesar Rp 8.541.473.781,00 Belanja Pegawai yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow dari APBD pada tahun anggaran 2025 sebesar Rp. 3.221.116.203,00 mengalami kenaikan dibanding anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024 sebesar Rp 2.899.980.795,00

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

Perbandingan realisasi anggaran APBD Kabupaten Bolaang Mongondow tahun 2024 dan tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.9 di bawah :

Tabel 3.23
Perbandingan Capaian Anggaran Tahun 2024 dan Tahun 2025

Jenis Belanja	2024			2025		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
Belanja Pegawai	2.810.524.748,00	2.720.460.557,00	98,28	3.221.116.203,00	3.040.366.708,00	94,38
Belanja Barang dan Jasa	2.786.245.746,00	2.786.245.746,00	93,67	2.816.118.570,00	1.918.316.340,00	68,11
Belanja Modal	300.080.000,00	300.080.000,00	100	96.059.400,00	94.700.000,00	98,58

b) Anggaran dan Realisasi Per Kegiatan

Capaian kinerja pada realisasi anggaran untuk masing-masing program kegiatan / Sub Kegiatan ditunjukkan seperti pada Tabel 3.24 dibawah:

Tabel 3. 24

Realisasi Keuangan BKPP Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun Anggaran 2025

No	Nama Kegiatan (Sub Kegiatan)	PAGU (Rp)	Realisasi Keuangan Jumlah (Rp)	Realisasi Keuangan (%)	KET
I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.259.134.163,00	3.882.093.264,00	91.15	
	1. Belanja Modal	96.059.400,00	94.700.000,00	98,58	
	Pengadaan Peralatan Mesin Lainnya	96.059.400,00	94.700.000,00	97,27	
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.269.080.224,00	3.087.923.593,00	94.46	
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.209.166.203,00	3.031.366.708,00	94.46	
	- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	59.964.021,00	56.556.885,00	94.32	
	3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.	139.151.255,00	123.099.862,00	88,46	
	- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	31.635.000,00	25.500.012,00	80.61	
	- Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	107.516.255,00	97.599.850,00	90.78	
2.	4. Administrasi Umum Perangkat Daerah.	225.846.924,00	213.215.994,00	94,41	
	- Fasilitas Kunjungan Tamu	11.236.059,00	0,00	0,00	
	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi SKPD	214.610.865,00	213.215.994,00	99.35	
3.	5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	96.059.400,00	94.700.000,00	98.58	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	96.059.400,00	94.700.000,00	98.58	
4.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	438.021.511,00	282.654.679,00	64.53	
	- Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	89.422.696,00	86.969.065,00	97.26	
	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	348.598.815,00	195.685.614,00	56.13	
5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	90.974.849,00	80.499.136,00	88.49	
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan kendaraan kendaraan Dinas Operasional atau lapangan.	85.474.849,00	75.855.136,00	88.75	
	- Pemeliharaan Peralatan Mesin Lainnya	5.500.000,00	4.644.000,00	84.44	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.827.948.656,00	1.137.046.284,00	62.20	
	Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	255.303.087,00	238.975.075,00	93,60	
	- Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.	17.657.618,00	17.427.534,00	98.70	
	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	125.328.663,00	123.948.621,00	98.90	
	Evaluasi Pemberhentian ASN	31.225.477,00	30.917.481,00	99.01	
	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	40.592.848,00	29.864.795,00	73.57	
	- Pengelolaan Data Kepegawaian	11.157.181,00	10.609.263,00	95.09	
	- Evaluasi Data dan Sistem informasi kepegawaian	29.341.300,00	26.205.381,00	89.31	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

7	Itasi dan Promosi ASN	1.069.672.020,00	462.900.129,00	43.27	
	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	17.121.130,00	16.335.628,00	95.41	
	Pengelolaan Promosi ASN	1.052.550.890,00	446.564.501,00	42.43	
8	ngembangan Kompetensi ASN	427.042.781,00	363.558.424,00	85.13	
	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	179.889.345,00	169.077.000,00	93,99	
	- Koordinasi dan kerjasama Pelaksanaan Diklat	247.153.436,00	194.481.424,00	78.69	
9	nilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75.930.768,00	71.614.656,00	94.32	
	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.	46.083.150,00	41.936.648,00	91.00	
	- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	29.847.618,00	29.678.008,00	99,43	
III	OGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA	46.211.354,00	34.243.500,00	74.10	
10	ngembangan Kompetensi Teknis	46.211.354,00	34.243.500,00	74.10	
	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	46.211.354,00	34.243.500,00	74.10	
	JUMLAH	6.133.294.173,00	5.053.383.048,00	82.39%	

Dengan Melihat Tabel Diatas, maka dapat dilihat capaian kinerja keuangan pada Tahun Anggaran 2025 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Kepegawaian Kabupaten Bolaang Mongondow mencapai 82,39%

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan pertanggungjawaban serta sarana penyampaian informasi tentang sejauh mana capaian kinerja tahunan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 maupun di dalam RENSTRA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow 2025-2029 yang diamanahkan masyarakat, stakeholder, dan pimpinan di atasnya.

Berbagai pelaksanaan program yang dilakukan pada tahun 2025 ini merupakan hasil dari penyusunan program yang telah melibatkan berbagai stakeholders. Penyusunan program dan pelaksanaannya tetap berada pada alur dan koridor perencanaan strategis 2025-2029 sehingga semua kegiatan yang telah dikerjakan pada tahun 2025 tetap mengarah kepada pencapaian indikator sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow.

Sebagai satuan kerja perangkat daerah yang berada dalam organisasi pemerintah kabupaten, maka program-program yang dilakukan tetap dalam kerangka pelaksanaan tugas dan fungsi dinas dan diarahkan sebagai media dan sarana untuk mendukung Visi dan Misi serta Rencana Strategis Kabupaten Bolaang Mongondow.

A. TINJAUAN UMUM

Berdasarkan capaian kinerja organisasi pada Bab III di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondogawaian pada tahun 2025 pada sasaran Mewujudkan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit ialah 42,2% Sedangkan untuk realisasi anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2025 mencapai 82,39%, dengan realisasi belanja Pegawai sebesar 94,38 % dan realisasi belanja langsung sebesar 82,13 %.

B. PERMASALAHAN DAN STRATEGI PEMECAHAHNNYA

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terdapat indikator sasaran yang belum optimal capaiannya pencapaian kinerja sasaran yang tidak berhasil (Nilai buruk). Dalam Upaya mencapai target Indeks Sistem Merit berbagai kendala baik dari internal maupun eksternal. Beberapa kendala yakni antara lain :

1. Penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen belum menjadi prioritas di Bidang – bidang, terkait Data – data yang diperlukan
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak seimbang sehingga menyebabkan keterlambatan penginputan Data – data di Aplikasi SIPINTER

Dalam upaya meningkatkan Penilaian Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow pada Tahun mendatang, beberapa Langkah strategis yang akan dilakukan antara lain :

1. Menempatkan Sumber Daya Aparatur (SDM) khusus untuk Menyiapkan data untuk keperluan Peningkatan Nilai Indeks Sistem Merit
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pihak Badan Kepegawaian Negara RI dalam hal ini PIC Kabupaten Bolaang Mongondow sehubungan dengan cara meningkatkan Nilai Indeks Sistem Merit

Lolak, Februari 2025
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW**

Dr. UMARUDIN RAISJI AMBA
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19590912 198703 1 015