

PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

Teluk Dalam, 24 Januari 2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN NIAS SELATAN

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dapat menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2022.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan kewajiban sebagaimana diatur dalam PERMENPAN NOMOR 53 TAHUN 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja secara maksimal dalam pelaksanaan kegiatan sampai dengan tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022.

LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan ini tidak terlepas dari kekurangan - kekurangan mengingat implementasi sistem akuntabilitas masih perlu penyempurnaan secara terus menerus, namun demikian telah diupayakan semaksimal mungkin melalui koordinasi antar instansi terkait dan diskusi bersama terhadap permasalahan. Mudah-mudahan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan tahun 2022 dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan pada tahun berikutnya.

Telukdalam, Januari 2023

Penyusun



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN INSPEKTORAT

Jl. Arah Lagundri Km. 7 Nias Selatan, Kode Pos 22865, e-mail: inspektoratkab.nisel@gmail.com

PERNYATAAN TELAH DIREVIU PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN TAHUN ANGGARAN 2022

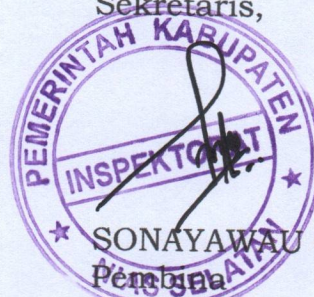
Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2022 sesuai Pedoman Reviu Atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Teluk Dalam, 28 Maret 2023

a.n. Inspektur Kabupaten Nias Selatan,
Sekretaris,



SONAYAWAU GEE, SE., M.A.P.

Pembina
NIP. 19730111 200804 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Data Organisasi	3
D. Tugas Pokok dan Fungsi	4
E. Sistematika Penulisan	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
A. Capaian Kinerja Utama	15
B. Realisasi Anggaran	22
BAB IV PENUTUP	24
A. Kesimpulan	24
B. Saran	24
LAMPIRAN – LAMPIRAN :	26
1) Perjanjian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022	
2) Hasil review LAKIP dan Surat Pernyataan Review dari Inspektorat	
3) Dokumentasi foto atau arsip lainnya yang mendukung capaian kinerja.	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan bentuk tata pemerintahan yang baik di tengah perubahan global yang sangat cepat menjadi suatu keharusan dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah. Salah satu pilar dari *good governance* adalah prinsip akuntabilitas yaitu pertanggungjawaban atas penggunaan segala sumber daya dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai visi dan misi yang telah disepakati sesuai amanah yang diemban. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta berorientasi kepada hasil.

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap pejabat Eselon II ke atas diwajibkan membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan kinerja tersebut merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dan kebijaksanaan dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya berdasarkan dokumen perencanaan startegis yang dirumuskan sebelumnya. Secara teknis substantif penyusunan LAKIP merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tanggal 20 November 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan LAKIP didasarkan pada pemikiran perlunya mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangan pemerintah daerah kepada seluruh stakeholders dalam menyelenggarakan tugas pembangunan untuk menggambarkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan pembangunan dalam usaha mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan daerah (RPJMD).

LAKIP ini juga disusun karena memenuhi amanat dari peraturan perundangan terkait Penyusunan LAKIP sebagai berikut:

1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang *Republik* Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2005 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2007 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2008.
7. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2005-2009;
8. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tatakerja Kementerian Negara Republik Indonesia;
9. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 Tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia;
10. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Laporan Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. PERMENPAN NOMOR 53 TAHUN 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Permenpan No.88 Tahun 2021 TENTANG EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH;
13. Permenpan No.89 Tahun 2021 TENTANG PENJENJANGAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
14. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 07 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2022;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2022.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 adalah:

1. Mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan yang dipercayakan.
2. Mengevaluasi kinerja kegiatan untuk menentukan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan selama Tahun Anggaran 2022.
3. Mengevaluasi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam Tahun Anggaran 2022

C. Data Organisasi

1. Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat daerah menyatakan Badan Daerah merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota. Kabupaten Nias Selatan merupakan Kabupaten Pemekaran dari Wilayah Otonomi Kabupapten Nias pada Tahun 2003 sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 9 tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat, dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten Nias Selatan mempunyai luas wilayah 6.902.505 km² terdiri dari 104 buah pulau, delapan belas Kecamatan dimana jumlah Kelurahan ada 2 kelurahan dan ada 354 jumlah desa.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 01.5_60 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan :

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan sesuai dengan Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 01.5_60 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan, terdiri dari:

a. Kepala Badan;

b. Sekretaris, terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan;
2. Sub Bagian Keuangan;
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari:

1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
2. Sub Bidang Data dan Informasi;
3. Sub Bidang Fasilitas Profesi ASN.

d. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari :

1. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
2. Sub Bidang Kesejahteraan ASN;
3. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.

e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari:

1. Sub Bidang Diklat Perjenjangan dan Sertifikasi;
2. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

f. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri dari:

1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I;
2. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II;
3. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.

g. Kelompok Jabatan Fungsional;

D. Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 01.5_60 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan, menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah melalui Kepala Badan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian daerah dan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan menyelenggarakan **fungsi:**

- a. Perumusan kebijakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan sumber daya manusia tentang pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi aparatur, dan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;

- b. Pelaksanaan kebijakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan sumber daya manusia tentang pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi aparatur, dan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan sumber daya manusia tentang pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi aparatur, dan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- d. Pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan tugas dan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Kepala Badan dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang/Bagian sesuai dengan fungsi masing-masing.

E. Isu-isu Strategis yang dihadapi

Isu strategis yang mengemuka tahun 2022 antara lain sebagai berikut :

1. Penataan Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan belum terisi secara proporsional;
2. Sistem Pelayanan Kepegawaian belum Optimal;
3. Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya;
4. Peningkatan Kesejahteraan Aparatur;
5. Pengelolaan Sistem informasi Kepegawaian belum Optimal.

F. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah memahami Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan diperlukan suatu penyajian yang berurutan dan tersistem dengan sistematika penyajian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab II : Perencanaan Kinerja

Bab III : Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

A. Capaian Kinerja Organisasi

B. Realisasi Anggaran

Bab IV : Penutup

- Lampiran :**
- 1) Perjanjian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022**
 - 2) Hasil review LAKIP dan Surat Pernyataan Review dari Inspektorat**
 - 3) Dokumentasi foto atau arsip lainnya yang mendukung capaian kinerja.**

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dituangkan ke dalam dokumen Renstra 2016-2021 yang memuat penjabaran visi, misi, dan program pembangunan yang direncanakan dalam kurun waktu Tahun 2016-2021. Renstra tersebut menjadi dasar pembuatan Rencana Kerja (Renja) tahunan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Nias Selatan

1. Isu-isu Strategis yang dihadapi

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang

kepegawaian dan setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih ada 5 permasalahan pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Penataan Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan belum terisi secara proporsional;
2. Sistem Pelayanan kepegawaian belum optimal;
3. Belum semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya;
4. Peningkatan kesejahteraan aparatur;
5. Pengelolaan Sistem informasi kepegawaian belum optimal.

2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

a. Tujuan

Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan tersebut diatas, maka perlu adanya kerangka yang jelas pada setiap misi menyangkut tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Tujuan dan sasaran pada setiap misi akan memberikan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah baik urusan wajib maupun urusan pilihan dalam mendukung pelaksanaan misi dimaksud.

Adapun tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan 5 tahun kedepan yaitu **"Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik"**.

b. Sasaran

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan- tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan focus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah menetapkan 1 (satu) sasaran Renstra Tahun 2021-2026 yaitu **" Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas"**.

3. Strategi dan Arah Kebijakan BKD

a. Strategi

Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program yang bersifat indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Adapun strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan, yaitu :

1. Penguatan Kedisiplinan ASN
2. Peningkatan Kompetensi ASN
3. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

diwujudkan dalam bentuk 2 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Program Kepegawaian.

b. Arah Kebijakan

Arah Kebijakan adalah tindakan yang ditetapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan-ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan program/kegiatan guna kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut.

Adapun arah kebijakan pada RPJMD Tahun 2021-2026 pada misi 1 ada 3 arah kebijakan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan arah kebijakan tersebut oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dalam rangka mewujudkan Arah Kebijakan, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan menetapkan juga kebijakan berupa :

1. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai.
2. Meningkatkan Pembinaan ASN
3. Evaluasi Kinerja ASN
4. Fasilitasi ASN mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan Kompetensi
5. Fasilitasi Pegawai struktural mengikuti Diklat dan bersertifikat
6. Fasilitasi Pegawai fungsional mengikuti Diklat dan bersertifikat
7. Analisa Kebutuhan Diklat
8. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.
9. Fasilitasi ASN mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi
10. Meningkatkan pengelolaan Mutasi data kepegawaian
11. Meningkatkan Pembinaan Jabatan Fungsional
12. Meningkatkan Pengelolaan Kesejahteraan ASN
13. Optimalisasi Penatausahaan Kepegawaian
14. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara elektronik
15. Optimalisasi Penataan dan pengelolaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN


diwujudkan dalam bentuk 2 program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dan
2. Program Kepegawaian.

4. Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mengimplementasikan kebijakan jangka menengah sebagaimana yang diuraikan dalam RENSTRA Tahun 2021-2026, disusunlah Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 meliputi Indikator Kinerja Kunci (IKK). Untuk mendukung kegiatan dan program pembangunan dalam Rencana Kerja tersebut, dialokasikan pembiayaannya melalui APBD Tahun 2022. RKPD tahun 2022 tersebut merupakan acuan

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN TAHUN 2021-2026

No	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Strategis	IKU	Satuan	Formula/ Cara Pengukuran	Sumber Data	OPD Penanggung jawab	2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	Persentase	Jumlah Laporan Tahunan Kinerja dan Keuangan SKPD yang telah selesai pada tahun berkenan / Jumlah seluruh laporan kinerja dan keuangan SKPD x 100	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	100%	100%	100%	100%	100%
2					Nilai LAKIP OPD	Predikat		BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	CC	B	B	B	B
3					Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat	Unsur Pelayanan = prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, kejelasan petugas pelayanan, kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kecepatan pelayanan, keadilan mendapatkan pelayanan, kesopanan	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	Baik	Baik	Baik	Sangat baik	Sangat baik
4					Persentase kehadiran PNS	Persentase	Persentase Kehadiran ASN Perbulan / Jumlah Bulan x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	90	90	90	95	95
5					Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Persentase	Jumlah kasus yang ditangani / Jumlah kasus x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	85	85	90	90	90
6					Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN	dokumen	Jumlah dokumen laporan evaluasi Kinerja ASN	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok

No	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Strategis	IKU	Satuan	Formula/ Cara Pengukuran	Sumber Data	OPD Penanggung jawab	2022	2023	2024	2025	2026
7					Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	Persentase	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis) / Jumlah Seluruh Pegawai x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	5	6	7	8	8
8					Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Persentase	Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi / Jumlah seluruh Pegawai x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	60	65	65	70	70
9					Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Persentase	Jumlah pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat / Jumlah seluruh pegawai x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	3	5	8	10	13
10					Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Persentase	Jumlah Pegawai pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat / Jumlah seluruh pegawai x 100%	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	3	5	8	11	14
11					Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	orang	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat sesuai Tupoksi	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	180 org	189 org	189 org	189 org	189 org
12					Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	dokumen	Jumlah Pensiunan yang terproses	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok
13					Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	dokumen	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	BKD	Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok

pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan untuk Tahun Anggaran 2022 yang berisi program dan kegiatan di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Adapun yang menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah seperti terlampir dibawah ini :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah
1	2	3	4
1	<i>Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik</i>	<i>Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas</i>	
1.1			Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan
1.2			Nilai LAKIP OPD
1.3			Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi
1.4			Persentase kehadiran PNS
1.5			Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti
1.6			Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian
1.7			Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)
1.8			Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
1.9			Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
1.10			Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi
1.11			Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN
1.12			Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN
1.13			Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN

5. Cascading/Pohon Kinerja

Cascading/Pohon Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan terlampir dibawah ini.

BUPATI NIAS SELATAN

KEPALA BKD KAB. NIAS SELATAN

SASARAN RPJM	INDIKATOR KINERJA
1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	1. Indeks Reformasi Birokrasi
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas Infrastruktur Daerah	2. Indeks Kepuasan Masyarakat
3. Meningkatkan kualitas Pelayanan Pendidikan	3. Nilai SAKIP
4. Meningkatkan mutu pelayanan dan derajat kesehatan	4. Opini BPK
5. Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat	5. Indeks layanan kualitas infrastruktur Daerah
6. Meningkatkan perekonomian yang produktif dan inovatif melalui pengelolaan sumber daya alam dan warisan budaya secara optimal	6. Tingkat Kematipan jalan kabupaten
7.	7. Persentase rumah tangga pengguna air bersih
8. Meningkatkan rasa aman dan nyaman	8. Persentase jaringan listrik dalam kondisi baik
	9. Persentase rumah tangga yang menggunakan listrik PLN
	10. Rasio Rumah Layak huni
	11. Indeks pembangunan manusia (IPM)
	12. Indeks Pendidikan
	13. Indeks Kesehatan
	14. Indeks Pengeluaran
	15. Laju Pertumbuhan Ekonomi
	16. Laju Pertumbuhan Ekonomi Pertanian
	17. Laju Pertumbuhan Ekonomi (penyediaan Akomodasi dan makan minum) Pariwisata
	18. Persentase anggaran ketenagaran dan ketertiban umum yang dapat diselesaikan
	19. Indeks Risiko bencana (IRB)
	20. Persentase Perda dan Perkada yang ditetapkan
	21. Persentase warga yang memperoleh layanan penyelamatan dan evaluasi korban bencana

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1. Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	1. Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengalihan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan
	2. Nilai LAKIP DPD
	3. Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian
	4. Persentase kehadiran PNS
	5. Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti
	6. Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN
	7. Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (manajerial dan teknis)
	8. Presentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi
	9. Presentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
	10. Presentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
	11. Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi
	12. Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN
	13. Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	PROGRAM I	PROGRAM II
INSKRATOR		
1. Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengalihan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	1. Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengalihan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	1. Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengalihan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan
2. Nilai LAKIP DPD	2. Nilai LAKIP DPD	2. Nilai LAKIP DPD
3. Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	3. Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	3. Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian
		INSKRATOR
		1. Persentase kehadiran PNS
		2. Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti
		3. Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN
		4. Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (manajerial dan teknis)
		5. Presentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi
		6. Presentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
		7. Presentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
		8. Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi
		9. Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN
		10. Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN

Sekretaris Kegiatan

1. Penyusunan perencanaan Pemantauan, Evaluasi Data Pelaporan Program Dan Anggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Pengalokasian Verifikasi Keuangan serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan.
3. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan evaluasi Kinerja ASN

Indikator

1. Jumlah dokumen perencanaan, evaluasi data dan pelaporan program yang tertangani.
2. Jumlah dokumen pelaporan keuangan dan yang tertangani
3. persentase penanganan administrasi dan evaluasi kinerja ASN

Kasubid Umum

1. Menggandakan dan mengarsipkan surat keluar dan surat masuk
2. Mengelola urusan rumah tangga dan perlengkapan
3. Pengelolaan urusan administrasi pembinaan Jf dan Ev. Kinerja ASN

Indikator

1. Jumlah surat masuk dan surat keluar tertangani
2. Terpenuhinya kebutuhan rumah tangga BKO
3. Jumlah dokumen administrasi kepegawaian dan Ev. Kinerja ASN yang tertangani

Kasubid Perencanaan

1. menyusun rencana kerja BKO
2. Menyusun dokumen pelaksanaan anggaran
3. menyiapkan bahan rencana strategis dan LAMP
4. Menyusun laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kerja badan

Indikator

1. Jumlah dok.renja JPD yang tersusun
2. jumlah ev. Renja JPD yang tersusun
3. Jumlah DPA (JPD) yang tersusun
4. Jumlah RKA (JPD) yang tersusun
5. Jumlah renstra (JPD) yang tersusun
6. Jumlah Laki JPD yang tersusun
7. Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kerja badan yang tersusun

Kasubid Keuangan

1. Melakukan pengelolaan dan menyiapkan bahan pelaksanaan verifikasi keuangan
2. Melakukan penatausahaan perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan akuntansi
3. Melakukan pelaporan keuangan serta menyiapkan bahan tanggapan pemerkasaan

Indikator

1. Dokumen bahan pelaksanaan verifikasi keuangan
2. dokumen pembukuan keuangan, urusan akuntansi
3. dokumen pelaporan keuangan serta menyiapkan bahan tanggapan pemerkasaan.

Bidang Mutasi Kegiatan

1. Meningkatkan penetapan waktu pelayanan administrasi kepegawaian bidang mutasi dan promosi
2. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bidang mutasi dan promosi

Indikator

1. Tingkatkan kepuasan PNS/ASN terhadap Pelayanan administrasi kepegawaian bidang mutasi dan promosi.
2. persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Bidang Mutasi dan Promosi

Kasubid Mutasi dan Kepangkatan

1. Pemrosesan kenaikan pangkat ASN
2. Pemrosesan mutasi ASN

Indikator

1. Terpenuhinya kenaikan pangkat PNS setiap JPD.
2. Terpenuhinya kebutuhan jumlah PNS setiap JPD.

Kasubid Kesjahteraan PNS

1. Pemrosesan SK kenaikan gaji berkala PNS
2. Pemrosesan cuti PNS
3. Pemrosesan kartu pegawai, kartu istri dan kartu suami

Indikator

1. Jumlah SK KGB yang diterbitkan
2. Jumlah dokumen SK cuti PNS yang diterbitkan
3. Jumlah kartu pegawai yang diterbitkan
4. Jumlah kartu istri yang diterbitkan
5. Jumlah kartu suami yang diterbitkan

Kasubid Pengembangan Karir dan Promosi

1. Pemrosesan usul promosi PNS
2. Pengelompokan kebutuhan formasi jabatan pelaksanaan pada setiap JPD

Indikator

1. jumlah dokumen usul promosi PNS
2. Jumlah dokumen usul penempatan jabatan pelaksanaan PNS yang di tetapkan

Bidang Pengembangan Kegiatan

1. Penyelenggaraan pengembangan Kompetensi
2. Merencanakan kebutuhan Diklat perijinan dan sertifikasi
3. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional
4. Mengelola dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi

Indikator

1. persentase jumlah peningkatan kompetensi aparatur
2. persentase jumlah PNS yang mengikuti Diklat
3. Persentase jumlah PNS yang mengikuti Diklat
4. Persentase jumlah laporan pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan kompetensi Aparatur.

Kasubid Diklat Teknis Fungsional

1. Menyusun daftar kebutuhan diklat fungsional dan mengimpartir data calon peserta diklat teknis fungsional
2. Mengusulkan peserta diklat teknis fungsional
3. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat

Indikator

1. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis fungsional
2. Jumlah peserta diklat yang di evaluasi
3. Adanya kerjasama (MoU) dengan penyelenggara diklat

Kasubid Pengembangan Kompetensi

1. Memfasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi
2. Memfasilitasi terkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial
3. Membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan pengembangan kompetensi aparatur
4. Menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur
5. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi

Indikator

1. Jumlah pns yang mengikuti pengembangan kompetensi
2. Jumlah dokumen yang mengikuti usulan kompetensi teknis manajerial dan sosial
3. Jumlah dokumen metode pelaksanaan seleksi jabatan pengembangan kompetensi aparatur
4. Persentase jumlah laporan pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan kompetensi aparatur

Kasubid Diklat Perijinan dan Sertifikasi

1. Mengkaji aparatur yang mengikuti diklat perijinan
2. Meningkatkan aparatur yang mengikuti sertifikasi sesuai bidang keahlian
3. Memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan

Indikator

1. Persentase jumlah ASN yang mengikuti diklat perijinan
2. Jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi sesuai bidang keahlian
3. Meningkatnya jumlah ASN penyesuaian kualifikasi pendidikan.

Bidang Pengadaan Kegiatan

1. Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK
2. Memerfikasi dokumen administrasi pemberhentian
3. Memerfikasi database informasi kepegawaian
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKO sesuai dengan tupoksi.

Indikator

1. Jumlah dokumen pengajuan NIP dan PPPK
2. Jumlah Pensiun BUP dan Janda/ Uda yang terproses tahun berkenan
3. Seluruh PNS Kab. Nias Selatan
4. Banyaknya tugas tambahan sesuai tupoksi

Kasubid Pengadaan dan Pemberhentian

1. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan
2. Menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan
3. Memproses dokumen pemberhentian
4. Mengevaluasi dan pelaporan pengadaan dan pemberhentian
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kabid sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Indikator

1. Memproses dokumen CPNS dan PPPK Guru serta PPPK Non Guru
2. Tercapainya pelaksanaan pengadaan CPNS dan PPPK Guru serta PPPK Non Guru
3. Jumlah Pensiun BUP dan Janda/Uda yang terproses tahun berkenan
4. Tercapainya proses penetapan NIP CPNS, NI PPPK Guru dan NI PPPK Non Guru serta terbitnya SK Pensiun
5. Tercapainya tugas tambahan sesuai tupoksi

Kasubid Data dan Informasi

1. Merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian
2. mengelola sistem informasi kepegawaian
3. menyusun data kepegawaian
4. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Indikator

1. jumlah aplikasi yang diujikan
2. terlaksananya pengelolaan sistem informasi kepegawaian
3. jumlah data PNS yang diimajikan
4. terlaksananya kegiatan lain yang diberikan oleh kepala Bidang dan Kepala Bidang

Bidang Penilaian Kegiatan

1. Penyelesaian kasus PNS
2. Pemberian penghargaan pengabdian
3. penyusunan dan penilaian SVP

Indikator

1. Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang tertangani
2. persentase disiplin PNS
3. ASN yang mendapatkan penghargaan pengabdian
4. PNS yang menyerahkan nilai SVP tahun 2021
5. PNS yang menyusun SVP tahun 2022

Kasubid penilaian dan evaluasi kinerja aparatur I

1. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
2. Membuat informasi terkait indikator penilaian kerja
3. Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur
4. Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KABID sesuai dengan tugas dan fungsinya

Indikator

6. Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
7. Jumlah yang terkait indikator penilaian kinerja
8. Jumlah hasil penilaian kinerja aparatur
9. Jumlah dokumen evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur
10. Terlaksananya tugas lain yang diberikan oleh Kabid sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kasubid penilaian dan evaluasi kinerja aparatur II

1. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
2. Membuat informasi terkait penilaian kinerja
3. Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur
4. Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kabid sesuai dengan tugas dan fungsinya

Indikator

1. Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
2. Jumlah yang terkait indikator penilaian kinerja
3. Jumlah hasil penilaian kinerja aparatur
4. Jumlah dokumen evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur
5. Terlaksananya tugas lain yang diberikan oleh Kabid sesuai dengan tugas dan fungsinya

Dist.

Dist.

Dist.

Dist.

Dist.

6. Rencana Aksi

Rencana Aksi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan terlampir dibawah inii

RENCANA AKSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN TAHUN ANGGARAN 2022

No	SASARAN	INDIKATOR	AKSI KEGIATAN	JADWAL PELAKSANAAN				OUT PUT/KELUARAN	PROGRAM	KEGIATAN	Pagu Anggaran
				I	II	III	IV				
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	Memerintahkan kasubag keuangan untuk menyiapkan dan menyusun dokumen keuangan	√	√	√	√	Dokumen laporan keuangan yang tersusun sesuai pedoman	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Penyusunan lap.keuangan semesteran 2. Penyusunan lap.keuangan akhirlahun 3. Penyusunan lap. Aset/barang	686.706.185
2		Nilai LAKIP OPD	Memerintahkan kasubag perencanaan untuk menyiapkan dan mengumpulkan bahan / data yang berkaitan dalam penyelesaian dokumen LAKIP OPD	√	√	√	√	Jumlah laporan keuangan dan aset/barang yang terproses		Penyusunan LAKIP, Perjanjian Kinerja, Renja dan Evaluasi Renja	
3		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Memerintahkan kepada seluruh Kabid, kasubag/kasubid serta staff untuk melaksanakan pelayanan kepada seluruh ASN berdasarkan unsur pelayanan yang telah ditentukan.	√	√	√	√	Dokumen administrasi kepegawaian yang terbiyahi		1. Pelayanan administrasi kepegawaian pada setiap bidang (Umum, Mutasi Pengadaan, Pengembangan, dan Disiplin ASN)	
4		Persentase kehadiran PNS	Memerintahkan kepada Kasubid untuk mengumpulkan dan merekap Daftar Hadir PNS dari setiap OPD	√	√	√	√	Rekap Daftar Hadir PNS	Program Urusan Kepegawaian	1. Pengumpulan Daftar Hadir PNS 2. Mengolah Data Daftar Hadir PNS	32.258.100
5		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Mengolah Data Daftar Hadir PNS untuk dilaporkan kepada pimpinan jika ada PNS yang tidak mematuhi Peraturan Disiplin PNS	√	√	√	√	Laporan Rekap Daftar Hadir PNS yang tidak mematuhi Peraturan Disiplin		1. Pengumpulan data aparaturnya yang melakukan pelanggaran disiplin	
6		Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN	Memerintahkan kasubid untuk mendistribusikan SK Memerintahkan kasubid untuk mengarsipkan seluruh dokumen pelanggaran disiplin Memerintahkan Kasubid perencanaan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparaturnya	√	√	√	√	Rekap jumlah aparaturnya yg tidak disiplin Rekap jumlah aparaturnya yang terkena sanksi pelanggaran Surat Tanda terima Asip		* Mengumpulkan SKP ASN dari setiap instansi	

No	SASARAN	INDIKATOR	AKSI KEGIATAN	JADWAL PELAKSANAAN				OUT PUT/KELUARAN	PROGRAM	KEGIATAN	Pagu Anggaran
				I	II	III	IV				
7		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja	√	√	√	√	Indikator penilaian kinerja	* Mengolah data Evaluasi Kinerja ASN * Membuat Laporan Evaluasi Kinerja ASN	289.583.415	
			Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur	√	√	√	√	Hasil penilaian kinerja aparatur			
			Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur	√	√	√	√	Dokumen evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur			
			Menyusun data calon peserta diklat kepemimpinan	√				Data calon peserta diklat kepemimpinan			
			Menyusun laporan rencana pelaksanaan kegiatan diklat kepemimpinan	√				Laporan rencana pelaksanaan kegiatan			
			Menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan diklat kepemimpinan	√				Laporan hasil pelaksanaan kegiatan			
			Menyusun data calon peserta Ujian Dinas TK I & II	√				Data calon peserta Ujian Dinas TK I & II			
8	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Menyusun laporan rencana pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas TK I & II	√				Laporan rencana pelaksanaan kegiatan	* Ujian Dinas Tingkat I dan II	171.529.000		
		Menyusun data calon peserta Seleksi JPT Pratama	√	√			Data calon peserta Seleksi JPT Pratama				
		Menyusun laporan rencana pelaksanaan kegiatan Seleksi JPT Pratama	√	√			Laporan rencana pelaksanaan kegiatan				
		Menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan Seleksi JPT Pratama	√	√			Laporan hasil pelaksanaan kegiatan				
9	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Anggaran tidak tersedia									
		Anggaran tidak tersedia									
10	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Anggaran tidak tersedia									
		Anggaran tidak tersedia									
11	Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	Anggaran tidak tersedia									
		Anggaran tidak tersedia									
12	Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	Memerintahkan Kasubbid untuk menerima berkas CPNS dan PPPK Guru Formasi TA.2021	√	√	√	√	Data CPNS dan PPPK Guru dan Non Guru	* Pemberkasan CPNS dan PPPK	68.641.300		
		Memeriksa dan menginput ke dalam Aplikasi My SAPK	√	√	√	√					
		Melaksanakan Pengajuan NIP CPNS dan NI PPPK Guru dan Non guru	√	√	√	√					
		Laporan kepada atasan untuk seluruh kegiatan	√	√	√	√					

No	SASARAN	INDIKATOR	AKSI KEGIATAN	JADWAL PELAKSANAAN				OUT PUT/KELUARAN	PROGRAM	KEGIATAN	Pagu Anggaran
				I	II	III	IV				
13		Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	Memerintahkan Kasubbid untuk menerima berkas PNS yang akan Promosi	✓	✓	✓	✓	Data Promosi PNS yang akan diajukan	* Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat * Penerimaan berkas Kenaikan Pangkat PNS * Pengusulan berkas Kenaikan Pangkat	42.443.990	
			Memeriksa dan menginput ke dalam Aplikasi MY SAPK	✓	✓	✓	✓				
			Mengajukan berkas Promosi ke BKN Regional VI Medan dan BKN Jakarta	✓	✓	✓	✓				
			Memerintahkan Kasubbid untuk mengolah data usul proses promosi ASN	✓	✓	✓	✓	dokumen Usul Promosi PNS			
			Memerintahkan Kasubbid untuk mengelompokkan kebutuhan Formasi Jabatan Pelaksana pada setiap OPD	✓	✓	✓	✓	dokumen usul penetapan jabatan pelaksana PNS yang ditetapkan			
			Pemrosesan Mutasi ASN	✓	✓	✓	✓	Kebutuhan Jumlah PNS setiap OPD terpenuhi			
			Pengajuan usul Pelaksanaan kegiatan Kenaikan Pangkat	✓	✓	✓	✓	Draft surat edara KP			
			Pelayangan Surat Edaran KP ke SKPD	✓	✓	✓	✓	Surat edaran yang disampaikan kepada SKPD			
			Penghimpunan Berkas Usulan KP dari SKPD	✓	✓	✓	✓	Draft usulan KP dan berkas yang sudah terpilah sesuai kategori			
			Pengoreksian Pertama Berkas Usul KP	✓	✓	✓	✓	Verifikasi I berkas KP dan pengumuman berkas KP yang tidak lengkap			
			Pengoreksian Kedua Berkas Usul KP	✓	✓	✓	✓	Verifikasi II berkas KP dan pengumuman berkas KP yang tidak lengkap			
			Penginputan Data Usulan KP pada SAPK	✓	✓	✓	✓	Data PNS yang diusul KP telah diinput			
			Pengajuan nota usul KP Kepada Pimpinan	✓	✓	✓	✓	Nota usul			
Perampungan Berkas KP (Hardcopy) siap kirim ke BKN/BKD Provinsi	✓	✓	✓	✓	Berkas usul yang rampung						
Pengantaran Berkas Usul KP ke BKN/BKD Provinsi	✓	✓	✓	✓	Berkas usul KP yang sampai ke BKN						
Pengontrolan Feedback hasil usulan KP dari BKN/BKD	✓	✓	✓	✓	Inbox KP di cek						
Pengambilan Nota Peretujuan KP di BKN/BKD Provinsi	✓	✓	✓	✓	Nota pengajuan KP						
Pencetakan dan Pemandatangan SK KP yang berhasil usul	✓	✓	✓	✓	SK KP dicetak dan di tandatangi						
Pembagian SK KP	✓	✓	✓	✓	SK KP di bagian						

7. Perjanjian Kinerja Murni, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Ket
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100	
		Nilai LAKIP OPD	CC	
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	60	
		Persentase kehadiran PNS	90	
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	85	
		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Baik	
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	5	
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	
		Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	180 org	
		Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	1 dok	
		Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	1 dok	
		Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN	1 dok	
NO	KEGIATAN	ANGGARAN	KET	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	667.661.210		
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-		
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	164.881.250		
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	318.559.960		
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	144.000.000		
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	40.220.000		
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	608.478.790		
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	111.085.290		
7	Mutasi dan Promosi ASN	44.096.760		
8	Pengembangan Kompetensi ASN	421.038.640		
9	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	32.258.100		
	Jumlah	1.276.140.000		

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Ket
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100	
		Nilai LAKIP OPD	CC	
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	60	
		Persentase kehadiran PNS	90	
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	85	
		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Baik	
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	5	
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	
		Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	180 org	
		Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	1 dok	
		Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	1 dok	
		Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN	1 dok	

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	KET
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	686.706.185	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	54.000.835	-
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	448.485.350	-
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	144.000.000	-
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	40.220.000	-
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	648.552.565	
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	111.085.290	-
7	Mutasi dan Promosi ASN	44.096.760	
8	Pengembangan Kompetensi ASN	461.112.415	
9	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	32.258.100	
	Jumlah	1.335.258.750	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Utama

Dalam mengimplementasikan Tujuan "***Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik***" dan Sasaran "***Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas***". sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan telah melakukan beberapa capaian kinerja. Berikut ini adalah Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Berdasarkan Tahun 2022 berdasarkan penetapan kinerja :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun	Realisasi	Capaian
			2022	Tahun 2022	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100%	100%	100%

- Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :

- Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah dibina langsung oleh Sekretaris BKD dan membawahi 3 (tiga) sub bagian, yakni: Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Keuangan. Bidang sekretariat ini menangani laporan capaian kinerja dan keuangan serta layanan administrasi perkantoran. Dalam mewujudkan Tujuan : "***Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik***" dan Sasaran "***Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas***", maka bidang sekretariat

BKD telah melaksanakan pelayanan administrasi perkantoran selama 1 (satu) tahun / 12 Bulan dan laporan capaian kinerja dan keuangan sebanyak 28 dokumen dengan baik, tergambar dalam tabel diatas bahwa Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan dapat terlaksana dengan baik dengan capaian sesuai dengan yang ditargetkan **100%**.

• **Faktor keberhasilan :**

1. Dukungan kerjasama setiap sub bagian yang melaksanakan tupoksinya dengan penuh tanggung jawab.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
2.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Nilai LAKIP OPD	CC	B	Baik

• **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Nilai Lakip OPD mengalami capaian yang bagus dari predikat yang ditargetkan CC tergambar dari tabel diatas realisasi capaiannya predikat B , hal tersebut sudah melebihi ekspektasi.

• **Faktor keberhasilan :**

1. Kerjasama semua ASN yang ikut serta dalam pencapaian target kinerjanya setiap bidang.
2. Data yang didapatkan dalam penyelesaian LAKIP sangat akuntabel dan transparan.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
3.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	60%	61%	102%

	pelayanan public yang berkualitas.				
--	---	--	--	--	--

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Pada tahun 2022 Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi telah dilakukan secara proposional di sesuaikan dengan kebutuhan untuk tenaga guru, tenaga kesehatan, kebutuhan untuk SKPD dan jumlah pejabat yang menduduki jabatan.

- **Faktor keberhasilan :**

1. ASN yang memenuhi syarat

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
4.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Persentase kehadiran PNS	90%	96%	107%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Persentase kehadiran PNS tergambar pada tabel diatas capaiannya melebihi dari yang ditargetkan, hal tersebut dapat diartikan bahwa profesionalisme PNS di Kabupaten Nias Selatan sangat bagus.

- **Faktor keberhasilan :**

- PNS yang memiliki kesadaran atas tanggung jawab dan tugas yang diemban.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
5.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	85%	32%	38%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti pada sepanjang tahun 2022 dari target yang telah ditentukan 85% hanya terealisasi 32%, artinya pencapaian realisasi tersebut menggambarkan bahwa tingkat profesional Kinerja PNS masih dalam kategori baik PNS masih mematuhi Disipin PNS yang diberlakukan .

- **Faktor keberhasilan :**

PNS yang memiliki kesadaran atas tanggung jawab dan tugas yang diemban.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
6.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Baik	Baik	Baik

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian Pada Tahun 2022 sangat memuaskan cakupan pelayanan seperti pengurusan Kenaikan Pangkat ASN TMT April dan Oktober dapat terlaksana, pengurusan KGB dan pelayanan administrasi kepegawaian yang lainnya dapat terlayani dengan baik.
- Pemrosesan KGB, Karis dan Karsu bagi ASN telah terlaksana dengan baik meskipun anggaran tidak tersedia, namun diharapkan pada tahun berikutnya anggaran tersebut dapat ditampung pada DPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan supaya pelayanan kepada masyarakat / ASN dapat dilakukan secara optimal.
- Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik terutama bagi PNS Daerah Kabupaten Nias Selatan dalam memperoleh data dan informasi tentang data kepegawaian telah terpenuhi melalui aplikasi MY SAPK dan hingga sampai saat ini masih proses pemutakhiran data setiap ASN di Badan Kepegawaian Daerah yang di koordinir oleh Kabid Pengadaan, Pemberhentian & Informasi.

- **Faktor keberhasilan :**

- Kesadaran PNS untuk mendukung pelayanan public yang berkualitas.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
7.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	5	7	140%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Seleksi Jabatan Tertinggi Pratama dapat terlaksana ditargetkan Jumlah Jabatan Administrator yang akan terisi melalui seleksi terbuka ditargetkan sebanyak 5%, dan dapat terealisasi sebanyak 7 % capaian indikatornya 140%.

- **Faktor keberhasilan :**

- PNS yang memenuhi syarat untuk menduduki sebuah jabatan.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
8.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	5	167%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**

- Diklat Kepemimpinan dapat terlaksana bagi ASN , dikarenakan ketersediaan anggaran.

- **Faktor keberhasilan :**

- PNS yang memenuhi syarat untuk menduduki mengikuti Diklat .

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
9.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	3	0	0%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**
 - Diklat tidak dapat terlaksana bagi ASN , dikarenakan tidak ada ketersediaan anggaran.
- **Faktor keberhasilan :**
 - Anggaran

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
10.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	180 org	5 org	3%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**
 - Diklat tidak dapat terlaksana bagi ASN , dikarenakan tidak ada ketersediaan anggaran.
- **Faktor keberhasilan :**
 - Anggaran

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
11.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai	Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	1 dok	1 dok	100%

	dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.				
--	--	--	--	--	--

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**
 - Dokumen tersedia
- **Faktor keberhasilan :**
 - Dokumen yang lengkap

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
12.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	1 dok	1 dok	100%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**
 - Dokumen tersedia
- **Faktor keberhasilan :**
 - Dokumen yang lengkap

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
13.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN	1 dok	1 dok	100%

- **Analisis terhadap pencapaian Target Indikator Kinerja :**
 - Penghimpunan dan rekapitulasi SKP ASN tersedia
- **Faktor keberhasilan :** Dokumen SKP

B. Realisasi Anggaran

Pagu Anggaran untuk Belanja Langsung pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias selatan Tahun anggaran 2022 setelah perubahan sebesar Rp. 1.335.258.750 (Satu miliar tiga ratus tiga puluh lima juta dua ratus lima puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah). Realisasi sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp. 1.324.892.979 (Satu miliar tiga ratus dua puluh empat juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu sembilan ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau dengan kata lain capaian realisasi anggaran sebesar 99% dengan rincian program/kegiatan sebagai berikut :

Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	-	-	
Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	-	-	
Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	-	
Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	-	-	
Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	-	-	
Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	-	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	54.000.835	54.000.000	100%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	54.000.835	54.000.000	100%
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	-	-	
Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran	-	-	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	448.485.350	448.221.572	100%
Penyediaan bahan Logistik kantor	128.771.550	128.726.907	100%
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	20.985.800	20.976.665	100%
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	-	-	
Fasilitasi kunjungan tamu	-	-	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	298.728.000	298.518.000	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	144.000.000	144.000.000	100%
Penyediaan jasa surat menyurat	-	-	
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	144.000.000	144.000.000	100%
Pemeliharaan barang milik daerah	40.220.000	39.617.141	99%

penunjang urusan pemerintah daerah			
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan	40.220.000	39.617.141	99%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	111.085.290	110.979.700	100%
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-	
Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	-	-	
Koordinasi Pelaksanaan administrasi pemberhentian	42.443.990	42.423.400	100%
Pengelolaan Data Kepegawaian	68.641.300	68.556.300	100%
Mutasi dan Promosi ASN	44.096.760	43.729.607	99%
Pengelolaan Mutasi ASN	-	-	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	44.096.760	43.729.607	99%
Pengelolaan Promosi ASN	-	-	
Pengembangan Kompetensi ASN	461.112.415	452.090.249	98%
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	289.583.415	281.147.115	97%
Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	171.529.000	170.943.134	100%
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	-	-	
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	32.258.100	32.254.710	100%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	-	-	
Pembinaan Disiplin ASN	32.258.100	32.254.710	100%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	-	-	
	1.335.258.750	1.324.892.979	99%

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 disusun sebagai wujud pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja untuk memberikan gambaran perkembangan capaian kinerja dan diharapkan dapat berperan selain sebagai alat kendali, tetapi juga dapat digunakan sebagai alat pendorong dan pendukung terwujudnya penyelenggaraan tata pemerintah yang baik.

Secara umum, pelaksanaan program/kegiatan Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun masih ada pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat terlaksana seperti yang tergambar dalam Tabel Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022, kegiatan seperti:

1. Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
2. Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat
3. Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi
4. Tugas belajar

Keempat kegiatan tersebut tidak dapat tercapai padahal kegiatan tersebut merupakan salah satu bagian dari Tujuan dan Sasaran dari Pemerintah Daerah terkhusus Badan Kepegawaian Daerah untuk menciptakan ASN yang berprofesionalisme dalam tugas dan fungsinya dalam OPD dia ditempatkan serta mendukung pencapaian kinerja pemerintah Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut tidak dapat terlaksana oleh karena tidak adanya ketersediaan anggaran pada kegiatan ini, untuk itu kami harapkan untuk tahun yang akan datang pemerintah daerah dapat menyediakan anggarannya agar dapat terlaksana dan pencapaian kinerja dapat terrealisasikan.

B. Saran saran

Berdasarkan kesimpulan di atas perlu diambil langkah-langkah pemecahan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan peningkatan kualitas penyerapan dana di

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Oleh sebab itu, dirumuskan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan pemahaman aparatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta kemampuan praktis dalam menyusun dokumen-dokumen kinerja seperti memberikan pelatihan dan bimbingan LAKIP secara komprehensif, terutama unit kerja yang mengelola manajemen kinerja.
2. Membangun komitmen seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Nias Selatan mulai dari staf sampai kepada pejabat tentang pentingnya penerapan LAKIP yang tertib dan berkualitas sehingga pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi dapat dilakukan dengan efektif dan efisiensi serta berhasilguna.
3. Melakukan revisi terhadap RPJMD 2021-2026 sesuai dengan ketentuan.
4. Mensinkronkan anggaran terhadap RPJMD, RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan dan RENJA / RKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Demikian beberapa hal yang perlu disarankan agar kualitas penerapan LAKIP dalam kerangka penerapan *Good Governance* meningkat dan mampu memenuhi tuntutan publik akan kinerja pemerintah yang transparan dan akuntabel.

Telukdalam, 24 Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN NIAS SELATAN



ANAROTA NDRURU, SP., M.A.P
Pembina Utama Muda
NIP. 19740827 200112 1 004

LAMPIRAN

1. Perjanjian Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022

2. Hasil review LAKIP dan Surat Pernyataan Review dari Inspektorat



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN

INSPEKTORAT

Teluk dalam, 4 April 2022

Nomor : 700/675/ITKAB/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) set
Perihal : Penyampaian Hasil Evaluasi
LAKIP 2021

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Nias Selatan
di
Tempat.

Sehubungan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini disampaikan hasil sebagai berikut :

PERENCANAAN KINERJA			PENGUKURAN KINERJA	PELAPORAN KINERJA	EVALUASI INTERNAL	PENCAPAIAN SASARAN KINERJA	TOTAL
RENJA/RENSTRA	RKT	TAPKIN					
6,25	14,35	0	18,13	12,85	5,47	16,24	73,29

Berdasarkan hasil diatas tim menyarankan agar :

1. Penyampaian LAKIP disertakan dengan Renstra dan Renja,
2. Pada laporan kinerja dibuat Indikator Kinerja Utama (IKU),
3. Dibuat perencanaan kinerja tahunan,
4. Dibuat target kinerja eselon III dan IV,
5. Dibuat laporan kinerja.

Demikian disampaikan atas kerja sama yang baik, diucapkan terima kasih.

Pt. INSPEKTUR,



AMSARNO S. SARUMAHA, SH.,MH
Pembina
NIP. 19800216 200611 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN

INSPEKTORAT

Teluk dalam, 4 April 2022

Nomor : 700/675 /ITKAB/2022

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi**

Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah

Kepada

Yth. Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Nias Selatan

di

Tempat

Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, dan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akip
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategi (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100,00. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah memperoleh nilai sebesar **73,28**
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan hasil sebesar **20,60** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **68,66 %** dengan kategori peringkat **B (baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub komponen sebagai berikut:

1. Dokumen Rencana Strategi Tahun 2016-2021

Hasil evaluasi atau sub komponen dokumen Renstra menunjukkan nilai sebesar **6,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10 atau 62,47% dengan kategori peringkat **B (baik)**.

1.1. Pemenuhan Renstra.

Badan Kepegawaian Daerah telah memiliki dokumen Rencana Strategi berupa Renstra 2016-2021.

Dokumen Renstra 2016-2021 telah memuat komponen Sistem AKIP yaitu: Dokumen Renstra telah memuat Visi, misi, tujuan, sasaran program, indikator kinerja sasaran, target Tahunan indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Rencana Strategis menunjukkan nilai sebesar 1,78 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 2,00 atau 88,89 %, dengan kategori peringkat A (memuaskan).

1.2. Kualitas Renstra

Dokumen Renstra telah memuat program/kegiatan yang merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan. Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil, target kinerja ditetapkan dengan baik, telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan dan telah selaras dengan dokumen Renstra atasannya.

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Rencana Strategis menunjukkan nilai sebesar 2,97 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 5,00 atau 59,38% dengan kategori peringkat CC (cukup).

1.3. Implementasi Renstra.

Dokumen Renstra Lingkungan Hidup secara umum telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran dan Dokumen Renstra telah di reviu secara berkala.

Hasil evaluasi atas implementasi Renstra 2016-2021 menunjukkan nilai sebesar 1,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 3,00 atau 50,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat C (kurang).

2. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil Evaluasi atas sub-komponen dokumen **Perencanaan Kinerja Tahun 2021** menunjukkan nilai sebesar **14,35** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 20,00 atau 71,75% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori

2.1. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan.

Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sudah ada, telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target kinerja tahunan, Penetapan Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Rencana Kinerja menunjukkan nilai sebesar 2,75 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 4,00 atau 68,75% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat B (baik).

2.2. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas implementasi dokumen perencanaan kinerja tahunan menunjukkan nilai sebesar 8,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10,00 atau 80% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat BB (sangat baik).

2.3. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

Perencanaan Kinerja Tahunan telah dimanfaatkan pada penyusunan anggaran untuk mengukur keberhasilan program.

Hasil evaluasi implementasi perencanaan kinerja tahunan menunjukkan nilai sebesar 3,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 6,00 atau 60 % dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat CC (cukup).

b. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan, kualitas dan implementasi pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen **pengukuran kinerja** menunjukkan nilai sebesar **18,13** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **72,50 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-sub komponen sebagai berikut:

1. Pemenuhan Pengukuran.

Sesuai dengan peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja di Lingkungan Instansi Pemerintah Pasal 3, menyatakan setiap Instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja untuk Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) serta unit kerja mandiri dibawahnya.

Hasil evaluasi atas Pemenuhan Pengukuran menunjukkan nilai sebesar 5,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 5,00 atau 100 % dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (sangat memuaskan).

2. Kualitas Pengukuran.

IKU Lingkungan Hidup dapat diukur secara obyektif, telah diukur realisasinya, telah cukup mengukur kinerja, IKU telah selaras dengan IKU IP, Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif, indikator kinerja sasaran telah relevan dengan sasaran yang akan diukur, indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya indikator kinerja sasaran unit kerja telah diukur realisasinya

menggambarkan hasil dan telah relevan dengan kondisi yang akan diukur dan indikator kinerja sasaran telah menggambarkan hasil.

Hasil evaluasi atas Kualitas Pengukuran menunjukkan nilai sebesar 9,38 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 12,50 atau 75% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat BB (Sangat baik).

3. Implementasi Pengukuran

IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, IKU belum di reviu secara berkala dan pengukuran kinerja telah digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

Hasil evaluasi atas implementasi pengukuran menunjukkan nilai sebesar 3,75 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50 atau 50,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat C (kurang).

c. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kerja, dan pemanfaatan informasi kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen **pelaporan kinerja** menunjukkan nilai sebesar **12,85** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **85,64 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat **A (memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Pemenuhan Pelaporan

Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun LAKIP 2021 dan telah menyampaikannya tepat waktu dan sudah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan telah di upload ke dalam website.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan laporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 3,00 dari nilai yang dapat dicapai sebesar 3,00 atau 100 % dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat AA (sangat memuaskan).

2. Penyajian Informasi Kinerja

LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome* serta telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja dan belum menyajikan perbandingan data kinerja antara tahun ini dengan data kinerja tahun sebelumnya, telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja dan informasi dalam LAKIP dapat diandalkan.

Hasil evaluasi atas sub-komponen penyajian informasi kinerja dalam LAKIP Tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar 6,25 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50 atau 83,29% dari hasil nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat A (memuaskan).

3. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Penyusunan laporan kinerja sebagai tahapan akhir dari Sistem AKIP diharapkan dapat dipakai/digunakan sebagai bahan umpan balik dalam perbaikan perencanaan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP 2021 Badan Kepegawaian Daerah digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, telah digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan informasi kinerja dalam LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 3,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 4,50 atau 80% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat BB (sangat baik).

d. Evaluasi Internal

Evaluasi internal mencakup pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi.

Hasil **evaluasi internal** menunjukkan nilai sebesar **5,47** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **10,00** atau **54,68 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat **CC (cukup)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Pemenuhan Evaluasi

Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan pemantauan terhadap kemajuan atas pencapaian kinerja dan melakukan evaluasi terhadap program kegiatan yang dilaksanakan serta telah mengkomunikasikan hasil evaluasi dan hambatan yang terjadi kepada pihak yang berkepentingan.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan evaluasi LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 1,56 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 2,00 atau 78,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat BB (sangat memuaskan).

2. Kualitas Evaluasi

Hasil evaluasi atas sub-komponen Kualitas evaluasi LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 2,78 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 5,00 atau 55,67% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat CC (cukup).

3. Pemanfaatan Evaluasi

Hasil evaluasi atas sub-komponen Pemanfaatan evaluasi LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 1,13 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 3,00 atau 37,50% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat C (kurang).

e. Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi mencakup kinerja yang dilaporkan (Output) dan kinerja yang dilaporkan (Outcome)

Hasil Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi menunjukkan nilai sebesar **16,24** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **20,00** atau **81,22 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat **A (memuaskan)**.

Simpulan Hasil Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi mencakup Output dan Outcome.

1. Output

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi berupa output LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 6,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50 atau 86,67% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat A (memuaskan).

2. Outcome

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi berupa outcome LAKIP Tahun 2021, menunjukkan nilai sebesar 9,74 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 12,50 atau 77,96% dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat BB (sangat baik).

5. Dari hasil evaluasi, Tim merekomendasikan agar Rencana Aksi dilampirkan dalam LAKIP
Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah.

Tim Evaluasi :



KARYAMAN DACHI, SE

NIP. 19820122 201505 1 001

3. Dokumentasi foto atau arsip lainnya yang mendukung capaian kinerja.

