



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TA. 2024

Disusun Oleh:

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NIAS SELATAN



 bkd@niasselatankab.go.id

 Jl. Arah Sorake Km.5

Kec Teluk Dalam

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dapat menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2024.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024.

LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan tahun 2024 dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan pada tahun berikutnya.

Telukdalam, Februari 2024

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii-iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Data Organisasi	3
1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan	7
2.2 Rencana Kinerja	11
2.3 Indikator Kinerja Kunci	25
2.4 Perjanjian Kinerja	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	31
3.2 Capaian Indikator Kinerja	32
3.3 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Ta. 2023	33
3.4 Capaian Indikator Kegiatan Strategis	42
3.5 Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.	43
3.6 Realisai Anggaran	48
BAB IV PENUTUP	52
4.1 Kesimpulan	52
4.2 Saran	53

LAMPIRAN

- Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dari Inspektorat
- Daftar Tabel
- Daftar Gambar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 sistem 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 (AKIP), 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 01 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2024;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 07 Tahun 2024 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2024.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024 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 2024.
3. Mengevaluasi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam Tahun Anggaran 2024 pada Renstra dan Renja.

1.3 Data Organisasi

• 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.

- **Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan :**

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Fasilitasi 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. 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;

1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

- **Tugas Pokok**

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

- **Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menyelenggarakan fungsi:

1. 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;
2. 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;

3. 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;
4. Pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan 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.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar mempermudah memahami Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan SDM Kabupaten Nias Selatan. Capaian Kinerja Organisasi Realisasi Anggaran
Bab IV	:	Penutup
Lampiran	:	Perjanjian Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Hasil review LAKIP dan Surat Pernyataan Review dari Inspektorat Dokumentasi foto atau arsip lainnya yang mendukung capaian kinerja.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Nias Selatan periode tahun 2021 – 2026 ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 8 Tahun 2021, yang disusun berdasarkan faktor-faktor eksternal dan internal lingkungan strategis daerah, faktor sosial ekonomi, serta tugas pokok dan fungsi seluruh satuan kerja perangkat daerah yang di dukung dengan sumberdaya alam masing – masing daerah.

RPJMD disusun sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dalam penyelenggaraan pembangunan lima tahun dan tahunan serta untuk penilaian keberhasilan pada setiap tingkat administratif pemerintahan. RPJM yang disusun untuk memacu penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Nias Selatan agar lebih terarah, terkoordinasi untuk menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

Berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Nias Selatan 2016 – 2021 dan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021–2026, arah Kebijakan Penyelenggaraan Pemerintah masing–masing Instansi dilaksanakan dengan penetapan program pembangunan instansi 5 (lima) tahun yang dituangkan dalam Rencana Strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD).

2.1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan

- **Tujuan dan Sasaran**
- **Tujuan (Visi)**

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 Visi (Tujuan) Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan 5(lima) tahun kedepan yaitu “Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik”.

- **Sasaran (Misi)**

Misi adalah merupakan penjabaran dari tujuan/visi 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 fokus 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 1 (satu) Misi (Sasaran) Renstra Tahun 2021-2026 yaitu “ Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas”.

- **Strategi dan Arah Kebijakan**

- **Strategi**

Dan untuk dapat mewujudkan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Nias Selatan periode tahun 2021 – 2026 ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 8 Tahun 2021 yang tertuang dalam Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021-2026 , Maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan memiliki beberapa strategi dalam capaiannya , yaitu :

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

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

- **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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dalam rangka mewujudkan Arah Kebijakan, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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. Meningkatkan pengelolaan Mutasi data kepegawaian
10. Meningkatkan Pembinaan Jabatan Fungsional
11. Meningkatkan Pengelolaan Kesejahteraan ASN
12. Optimalisasi Penatausahaan Kepegawaian
13. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara elektronik

14. Optimalisasi Penataan dan pengelolaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN

diwujudkan dalam bentuk 2 program yaitu :

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

Tabel 2.1

**Tujuan, Sasaran dan Strategi dan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Nias Selatan**

VISI : NIAS SELATAN MAJU, MASYARAKAT SEJAHTERA			
MISI: Menciptakan kultur serta karakter yang bersih, jujur, transparan dan berorientasi pada pelayanan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas	1 Penguatan Kedisiplinan ASN	1 Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai. 2 Meningkatkan Pembinaan ASN 3 Evaluasi Kinerja ASN.
		2 Peningkatan Kompetensi 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.
		3 Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	9 Meningkatkan pengelolaan Mutasi data kepegawaian 10 Meningkatkan Pembinaan Jabatan Fungsional 11 Meningkatkan Pengelolaan Kesejahteraan ASN 12 Optimalisasi Penatausahaan Kepegawaian 13 Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara elektronik 14 Optimalisasi Penataan dan pengelolaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN

Sumber Data : Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2021-2026

- **Isu-isu Strategis yang dihadapi**

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

2.2 Rencana Kinerja (Renja)

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan adalah dokumen perencanaan tahunan Perangkat daerah yang disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan. Untuk menjaga konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan evaluasi pada tahun 2024 dilakukan perubahan Renja. Alasan mendasar dilakukannya perubahan Rencana Kerja PD tahun 2024 adalah :

1. Perkembangan yang tidak sesuai dengan kerangka pendanaan, prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program dan kegiatan prioritas daerah;
2. Adanya penambahan dan pengurangan kegiatan;
3. Adanya pergeseran – pergeseran anggaran antar kegiatan, program maupun antar sub kegiatan.

Tabel 2.2: Matriks Perubahan Renja (Perubahan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan (terlampir) sumber data <https://niasselatankab.sipd.kemendagri.go.id/>

PERUBAHAN RENCANA KERJA SATUAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS SELATAN
TAHUN 2024

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTR A OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2022	PRAKIRAA N CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2023	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2024		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKP D 2024	APB D 2024	RKPD PERUBAHAN 2024				NASIONAL	DAERAH				
		BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH							2.000.000.000,00	1.485.080.000,00	2.185.080.000,00	185.080.000,00						2.230.450.000,00		
5		UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							2.000.000.000,00	1.485.080.000,00	2.185.080.000,00	185.080.000,00						2.230.450.000,00		
	5.03	KEPEGAWAIAN							2.000.000.000,00	1.485.080.000,00	2.185.080.000,00	185.080.000,00						2.230.450.000,00		
1.	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan Nilai Lakip OPD					100 B Persen Nilai/ Predikt	100 B Persen Nilai/ Predikt	994.000.000,00	907.752.000,00	1.242.154.200,00	95.350.000,00					1.089.350.000,00		
	5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang dihasilkan					11 dokumen	12 dokumen	5.250.000,00	16.217.934,00	16.217.934,00	10.967.934,00			-	-	-	5.775.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah																		
			Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					1 Dokumen	1 Dokumen	750.000,00	4.469.694,00	4.469.694,00	3.719.694,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-	-	825.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.01.0002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD																		
			Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD					1 Dokumen	1 Dokumen	750.000,00	2.610.720,00	2.610.720,00	1.860.720,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-	-	825.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.01.0003	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD																		
			Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD					1 Dokumen	1 Dokumen	750.000,00	1.631.700,00	1.631.700,00	881.700,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-	-	825.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

5.03.01.2.01.0004	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD																	
		Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD				1 Dokumen	1 Dokumen	750.000,00	1.631.700,00	1.631.700,00	881.700,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.01.0005	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD																	
		Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD				1 Dokumen	1 Dokumen	750.000,00	1.631.700,00	1.631.700,00	881.700,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD																	
		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				1 Laporan	1 Laporan	750.000,00	1.631.700,00	1.631.700,00	881.700,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																	
		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				6 Laporan	6 Laporan	750.000,00	2.610.720,00	2.610.720,00	1.860.720,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan Perangkat Daerah yang diselesaikan				17 Dokumen	7 Dokumen	55.500.000,00	32.410.371,00	38.167.722,00	-17.332.278,00			-	-	-	57.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN																	
		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN				12 Orang/bulan	4 Orang/bulan	54.000.000,00	32.410.371,00	38.167.722,00	-15.832.278,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		55.350.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD																	
		Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				1 Laporan	1 Laporan	750.000,00	0,00	0,00	-750.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH
5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD																	
		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD				4 Laporan	4 Laporan	750.000,00	0,00	0,00	-750.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIA N DAERAH

5.03.01.2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah barang milik daerah yang dikelola Perangkat Daerah				1 Laporan	1 Laporan	750.000,00	0,00	0,00	-750.000,00			-	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.03.0004	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD																		
		Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD				1 Laporan	1 Laporan	750.000,00	0,00	0,00	-750.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-	-		825.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah aparatur yang mendapatkan manfaat administrasi kepegawaian Perangkat Daerah				190 orang	87 orang	253.800.000,00	208.746.128,00	29.970.000,00	-223.830.000,00			-	-	-		279.180.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya																		
		Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan				80 Paket	27 Paket	40.000.000,00	208.746.128,00	29.970.000,00	-10.030.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM SISA DANA AKIBAT TIDAK TERCAPAINYA CAPAIAN TARGET KINERJA DAN SISA DANA PENGELUARAN PEMBIAYAAN	-	-	-		44.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRAPD	REALISASI CAPAIAN RENJAN OPD TAHUN 2022	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJAN OPD TAHUN 2023	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2024		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2024	APBD 2024	RKPD PERUBAHAN 2024				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	5.03.01.2.05.0010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan																		
			Jumlah Orang yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				100 Orang	50 Orang	20.000.000,00	0,00	0,00	-20.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			22.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.05.0011	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan																		
			Jumlah Orang yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan				10 Orang	10 Orang	193.800.000,00	0,00	0,00	-193.800.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			213.180.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya layanan pendukung administrasi umum Perangkat Daerah				12 Dokumen	10 Dokumen	580.700.000,00	457.222.567,00	858.403.544,00	277.703.544,00			-	-	-		638.770.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor																		
			Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan				50 Paket	50 Paket	18.700.000,00	3.220.000,00	3.220.000,00	-15.480.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			20.570.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor																		

			Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan				50 Paket	50 Paket	25.000.000,00	38.915.426,00	58.641.300,00	33.641.300,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM SISA DANA AKIBAT TIDAK TERCAPIANYA CAPAIAN TARGET KINERJA DAN SISA DANA PENGELUARAN PEMBIAYAAN	-	-			27.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga																			
			Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan				100 Paket	50 Paket	20.000.000,00	5.150.315,00	29.550.315,00	9.550.315,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			22.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor																			
			Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan				100 Paket	100 Paket	185.000,00	136.361.726,00	296.042.829,00	111.042.829,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			203.500,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan																			
			Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan				5 Paket	5 Paket	35.000.000,00	49.716.100,00	54.616.100,00	19.616.100,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			38.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan																			
			Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan				30 Dokumen	30 Dokumen	5.000.000,00	0,00	0,00	-5.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

			<i>Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan</i>				20 Unit	20 Unit	5.000.000,00	0,00	0,00	-5.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM SISA DANA AKIBAT TIDAK TERCAIANYA CAPAIAN TARGET KINERJA DAN SISA DANA PENGELUARAN PEMBIAYAAN	-	-			5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		<i>Tersedia jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah yang tersedia</i>				36 Laporan	36 Laporan	33.500.000,00	103.215.000,00	210.765.000,00	177.265.000,00			-	-	-		36.850.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat																			
			<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>				12 Laporan	12 Laporan	16.500.000,00	7.215.000,00	12.765.000,00	-3.735.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			18.150.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik																			
			<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>				12 Laporan	12 Laporan	5.000.000,00	0,00	0,00	-5.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor																			

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2022	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2023	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2024		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2024	APBD 2024	RKPD PERUBAHAN 2024				NASIONAL	DAERAH				
							8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	
			Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan				12 Laporan	12 Laporan	12.000.000,00	96.000.000,00	198.000.000,00	186.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			13.200.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah barang milik daerah yang dipelihara				2 Unit	2 Unit	54.500.000,00	89.940.000,00	88.630.000,00	34.130.000,00			-	-			59.950.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan																		
			Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya				1 Unit	1 Unit	49.500.000,00	39.920.000,00	38.610.000,00	-10.890.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			54.450.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya																		
			Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Rehabilitasi				1 Unit	1 Unit	5.000.000,00	50.020.000,00	50.020.000,00	45.020.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM SISA LEBIH PERHITUNGAN ANGGARAN TAHUN SEBELUMNYA	-	-			5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
2.	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	-				100 65.00 90.00 Baik Persen Persen Kategori	-	1.006.000.000,00	577.328.000,00	942.925.800,00	135.100.000,00							1.141.100.000,00	
	5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	-				8780 dok	-	406.000.000,00	44.931.000,00	158.952.000,00	-247.048.000,00			-	-			446.600.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN																		
			Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan				4200 Dokumen	10 Dokumen	66.000.000,00	0,00	0,00	-66.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			72.600.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi				657 Orang	154 Orang	435.000.000,00	462.193.000,00	654.869.800,00	219.869.800,00			-	-	-		478.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN																		
		Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya				500 Orang	100 Orang	60.000.000,00	236.712.000,00	396.828.800,00	336.828.800,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM PENDAPATAN TRANSFER ANTAR DAERAH PENDAPATAN BAGI HASIL PAJAK	-	-			66.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center																		
		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center				33 Dokumen	33 Dokumen	275.000.000,00	187.925.000,00	220.485.000,00	-54.515.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			302.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN																		
		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan				11 Orang	11 Orang	50.000.000,00	0,00	0,00	-50.000.000,00	Kab. Nias Selatan, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			55.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.03.0005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat																		

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODENSTRATA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJAN OPD TAHUN 2022	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJAN OPD TAHUN 2023	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2024		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2024	APBD 2024	RKPD PERUBAHAN 2024				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			<i>Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat</i>				113 Dokumen	10 Dokumen	50.000.000,00	37.556.000,00	37.556.000,00	-12.444.000,00	Kab. Nias Selatan Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-			55.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Jumlah dokumen pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>				4550 Dokumen	4285 Dokumen	45.000.000,00	31.822.000,00	90.722.000,00	45.722.000,00			-	-	-		84.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		

			Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				4200 Dokumen	4200 Dokumen	5.000.000,00	2.500.000,00	0,00	-5.000.000,00	Kab. Nias Selatan Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM SISA LEBIH PERHITUNGAN ANGGARAN TAHUN SEBELUMNYA	-	-		5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai																		
			Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan				150 Orang	25 Orang	5.000.000,00	29.322.000,00	29.322.000,00	24.322.000,00	Kab. Nias Selatan Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		40.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN																		
			Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan				100 Orang	30 Orang	30.000.000,00	0,00	61.400.000,00	31.400.000,00	Kab. Nias Selatan Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		33.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN																		
			Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				100 Laporan	30 Laporan	5.000.000,00	0,00	0,00	-5.000.000,00	Kab. Nias Selatan Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	-		5.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
J U M L A H									2.000.000,00	1.485.080,00	2.185.080,00	185.080.000,00					2.230.450,00		

2.3 Indikator Kinerja Kunci

Dalam rangka mengimplementasikan kebijakan jangka menengah sebagaimana yang diuraikan dalam RENSTRA Tahun 2021-2026, disusunlah Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024 meliputi Indikator Kinerja Kunci (IKK). Untuk mendukung kegiatan dan program pembangunan dalam Rencana Kerja tersebut, dialokasikan pembiayaannya melalui APBD Tahun 2024. RKPD tahun 2024 tersebut merupakan acuan pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan untuk Tahun Anggaran 2024 yang berisi program dan kegiatan di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan.

Adapun yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024 seperti terlampir dibawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (Tahun 2021)	Target Kinerja Tujuan/sasaran Pada Tahun ke-					Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Nilai LAKIP OPD	n/a	CC	B	B	B	B	B
3	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	69	60	65	65	70	70	66
4	Persentase kehadiran PNS	85	100	100	100	100	100	100
5	Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	83	85	85	90	90	90	88

6	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	n/a	Baik	Baik	Baik	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik
7	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	n/a	5	6	7	8	8	34
8	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	n/a	3	5	8	10	13	39
9	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	n/a	3	5	8	11	14	41
10	Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat sesuai tupoksi	Org	180	189	189	189	189	936
11	Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	Dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	5 dok
12	Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN		1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	5 dok
13	Tersedianya dokumen laporan Evaluasi Kinerja ASN		1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	5 dok

Sumber Data : Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2021-2026

2.4 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada hakikatnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya alam yang ada. Tujuan perjanjian kinerja adalah: Untuk meningkatkan Akuntabilitas, Transparansi dan Kinerja Aparatur sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Adapun Tujuan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dalam Perjanjian Kinerjanya yaitu:

1. Tujuan: "Terwujudnya birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik".
2. Sasaran : "Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas"

Dari Tujuan dan Sasaran tersebut yang telah dirumuskan, tertuang kedalam 2 (dua) Program Utama yang dilaksanakan oleh Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah

Tabel. 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Ket
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.	Nilai LAKIP OPD	B	Predikat
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	65	%
		Persentase kehadiran PNS	100	%
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	90	%
		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Baik	%
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	8	%
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	8	%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	7	%

Sumber Data : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2024

Tabel. 2.4
Pogram Kerja dan Pagu Anggaran Tahun 2024
Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan

NO	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	KET
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	907.752.000	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	16.217.934	-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	32.410.371	-
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	208.746.128	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	457.222.567	-
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	103.215.000	-
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	89.940.000	-
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	577.328.000	
7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	44.931.000	-
8	Mutasi dan Promosi ASN	38.382.000	
9	Pengembangan Kompetensi ASN	462.193.000	
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	31.822.000	
	Jumlah	1.485.080.000	

Sumber Data : DPA Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2024

Tabel. 2.5
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Ket
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.	Nilai Indek Profesionalitas ASN	63	Predikat
		Nilai Sistem Merit	200	Poin
		Indeks Pelayanan Minimum	100	Poin

Sumber Data : Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2024

Program Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan pada Tahun 2024 dalam rangka memberikan kontribusi terhadap tercapainya kinerja sasaran didukung dengan anggaran yang dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel. 2.6
Pogram Kerja dan Pagu Anggaran Tahun 2024
Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	KET
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	1.249.144.200	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	16.217.934	-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	40.157.722	-
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	29.970.000	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	858.403.544	-
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	215.765.000	-
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	88.630.000	-
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	935.935.800	
7	Pengadaan, Pemberhentiaan dan Informasi Kepegawaian ASN	158.952.000	-
8	Mutasi dan Promosi ASN	38.382.000	
9	Pengembangan Kompetensi ASN	660.569.800	
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	78.032.000	
	Jumlah	2.185.080.000	

Sumber Data : DPPA Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan Tahun 2024

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

Dalam Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan, melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 maupun Renja tahun 2024.

Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan melalui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan dalam visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi pemerintah.

3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja sasaran dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data – data kinerja yang lazimnya dapat diperoleh melalui dua sumber yaitu : (1) Data internal, berasal dari sistem informasi yang diterapkan di OPD, dan (2) Data eksternal, berasal dari luar Instansi baik data primer maupun data sekunder. Pengumpulan data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan Kinerja Instansi Pemerintah tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efektivitas dan efisien. Pengukuran Tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dilakukan dengan membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Penilaian Capaian Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan peringkat berdasarkan Skala Nilai Pengukuran Capaian Kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Nilai Pengukuran Capaian Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	91 % < 100	Sangat Tinggi
2.	76% < 90%	Tinggi
3.	51% < 65%	Sedang
4.	66% < 75%	Rendah
5.	< 50%	Sangat Rendah

Sumber : *Permendagri 86/2017*

Capaian Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan

pencapaian kinerja yang semakin baik tetapi jika semakin rendah menunjukkan pencapaian kinerja yang kurang optimal.

3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama

Capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik tetapi jika semakin rendah menunjukkan pencapaian kinerja yang kurang optimal.

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Satuan	TARGET	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	%	100	100	100%
2		Nilai LAKIP OPD	Predikat	B	A	Sangat Baik
3		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	%	65	11	17%
4		Persentase kehadiran PNS	%	90	90	100%
5		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	%	90	90	100%
6		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat	Baik	baik	Baik
7		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	%	7	0	0%
8		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	%	8	2	25%
9		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	%	8	1	13%

3.3 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Tahun 2024

Capaian Sasaran

Profesionalisme pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan. Artinya apabila profesionalisme pegawai meningkat maka kualitas pelayanan publik yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Profesionalisme pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas pegawai.

Upaya untuk mendorong peningkatan Kapasitas dan akuntabilitas pegawai adalah dengan meningkatkan profesionalisme para pegawai dengan Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Berbagai Diklat tersebut tentunya diarahkan sesuai dengan kebutuhan daerah. Untuk pegawai yang mengalami stagnan dalam hal kemampuan dilakukan dengan pengalihan profesi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, Pemberian sanksi dan penghargaan juga merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kapasitas pegawai di pemerintahan Kabupaten Nias Selatan. Sehingga tidak hanya tercipta dan terbentuknya pegawai-pegawai yang kompeten di setiap bidangnya, tapi juga tercipta kesejahteraan sebagai wujud profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis “Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.” digunakan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja, yaitu :

- a. Capaian Indikator Kinerja Utama
- b. Capaian Kegiatan Strategis

Berikut ini adalah cara perhitungan capaian tiap- tiap indikatornya :

a. Capaian Indikator Kinerja Utama

1. Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi / Jumlah seluruh Pegawai x 100% 410 jbt/693jbt x 100%	65%	11%	92%

Berdasarkan tabel diatas, target yang telah ditetapkan untuk mencapai indikator kinerja adalah sebesar 65% atau sebanyak 448 jabatan, artinya dengan jumlah total jabatan yang ada sebanyak 689 jabatan, jabatan yang dapat diisi hanya sebanyak 410 jabatan atau sebesar 60%. Jika Realisasi dibandingkan dengan Target maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 92% dengan Kriteria Penilaian Sangat Tinggi.

Perlu kami sampaikan disini bahwa jumlah jabatan yang diisi sesuai kompetensi yang berjumlah 410 jabatan adalah jumlah pegawai yang di promosikan dan dimutasikan sepanjang tahun 2023.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu Tahun 2022, maka capaian indikator kinerja “Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi” pada Tahun 2023 lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Tahun 2023 mengalami peningkatan capaian indikator kinerja dibandingkan dengan Tahun 2022. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Capaian indikator kinerja dari Tahun 2023 sd Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Persen	65	60	65	11	70

2. Persentase Kehadiran PNS

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase Kehadiran PNS	Persentase Kehadiran ASN Perbulan / Jumlah Bulan x 100% 90%/12 x 100%	90%	90%	100%

Berdasarkan tabel diatas, target yang telah ditetapkan untuk mencapai indikator kinerja adalah sebesar 90%. Jika Realisasi dibandingkan dengan Target maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 100% dengan Kriteria Penilaian Tinggi. Perlu kami sampaikan disini bahwa saat ini akumulasi Persentase Kehadiran ASN masih belum optimal dikarenakan kurangnya perhatian setiap OPD dalam pelaporan rekapitulasi absensi bulannya yang harusnya dilaporkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta masih belum memadainya Aplikasi untuk Absensi pegawai.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu Tahun 2023, maka capaian indikator kinerja “Persentase kehadiran PNS” pada Tahun 2024 masih stabil. Hal ini menunjukkan bahwa Tahun 2024 kinerja ASN masih baik hal Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Capaian indikator kinerja dari Tahun 2023 sd Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase Kehadiran PNS	Persen	90	90	90	90	95

3. Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Jumlah kasus yang ditangani / Jumlah kasus x 100% 14 kasus/14 kasus x 100%	90	100	100

Berdasarkan tabel diatas, target yang telah ditetapkan untuk mencapai indikator kinerja adalah sebesar 90% atau 14 kasus dari 14 kasus pelanggaran disiplin yang ada pada Tahun 2024, realisasi jumlah kasus yang dapat diselesaikan adalah sebanyak 14 kasus atau sebesar 100%. Jika Realisasi dibandingkan dengan Target maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 100% dengan Kriteria Penilaian Sangat Tinggi. Persentase capaian tersebut artinya dengan jumlah kasus- kasus pelanggaran disiplin yang telah diproses di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bidang Penegakkan Disiplin dapat terselesaikan dengan baik.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu Tahun 2023, maka capaian indikator kinerja “Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti” pada Tahun 2024 lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Tahun 2024 mengalami peningkatan capaian indikator kinerja dibandingkan dengan Tahun 2023. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Capaian indikator kinerja dari Tahun 2023 sd Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Persen	85	57	90	100	90

4. Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian (Predikat)
Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	$IKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$ <p>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 dan keramahan petugas pelayanan, kewajaran biaya pelayanan, kepastian biaya pelayanan, kepastian jadwal pelayanan, kenyamanan lingkungan, kenyamanan pelayanan</p>	Baik	Baik	Baik

5. Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	$\frac{\text{Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)} / \text{Jumlah Seluruh Pegawai} \times 100\%$	6	-	-

Untuk Indikator Kinerja Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis) tidak dapat disajikan, hal tersebut dikarenakan selama ini data ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis) dari setiap instansi/perangkat daerah tidak ada dilaporkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan. Dan hal lainnya yang menjadi kendala bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dalam penghimpunan data karena selama ini surat undangan maupun informasi

dari penyelenggara Bimtek, Pelatihan dan lain sebagainya tidak melalui bidang Pengembangan Kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan.

6. Persentase Pegawai Struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Jumlah pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat / Jumlah seluruh pegawai x 100% 12 org/693org x 100%	8%	2%	80%

Berdasarkan tabel diatas, target yang telah ditetapkan untuk mencapai indikator kinerja Persentase Pegawai Struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat adalah sebesar 8% yaitu sebanyak kurang lebih 55 orang dari jumlah seluruh Pegawai Struktural sebanyak 693 orang, Realisasi telah mengikuti Diklat Struktural sebanyak 15 orang di Tahun 2024 dengan capaian sebesar 2%. Jika Realisasi dibandingkan dengan Target maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 80% dengan Kriteria Penilaian sangat rendah.

Upaya untuk mendorong peningkatan Kapasitas dan akuntabilitas pegawai adalah dengan meningkatkan profesionalisme para pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Untuk itu di Tahun 2024 ini Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dengan difasilitasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Pim II sebanyak 2 orang yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Cimahi, Diklat Kepemimpinan III sebanyak 5 orang dan Diklat Kepemimpinan IV sebanyak 5 orang yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat. Jadi keseluruhan ASN yang dapat mengikuti Diklat Kepemimpinan pada Tahun 2024 ini sebanyak 12 orang yang dilaksanakan secara daring dan klasikal

pelaksanaan tersebut selama kurang lebih 5 (lima) bulan, dari bulan Agustus s/d Desember Tahun 2024.

Gambar 3.1

Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan (Pim II, III dan IV)



Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu Tahun 2023, maka capaian indikator kinerja “Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat” pada Tahun 2024 masih sama. Hal ini menunjukkan bahwa Tahun 2024 capaian indikator kinerja masih stabil dibandingkan dengan Tahun 2023 bahkan bias dikatakan tidak ada peningkatan hal ini dikarenakan minimnya anggaran yang tersedia padahal masih banyak ASN di Kabupaten Nias selatan yang masih belum ikut serta dalam kegiatan pengembangan kompetensi ini . Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Capaian indikator kinerja dari Tahun 2023 sd Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Target Akhir Renstr a 2026
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase Pegawai Struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Persen	2	2	8	2	13

7. Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat

Indikator Sasaran	Cara Perhitungan	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase pegawai Fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Jumlah Pegawai Fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat / Jumlah seluruh pegawai x 100% 3 org/291 org x 100%	291 org	3 org	1 %

Pegawai Fungsional terbagi dua bagian yaitu Fungsional Umum (pelaksana/staff) sebanyak 585 orang dan Fungsional Tertentu (Tenaga Guru, Kesehatan, Penyuluh, Auditor dan lain sebagainya) sebanyak 3.060 orang, Jadi ada sebanyak 3.645 orang pegawai Fungsional di Kabupaten Nias Selatan pada akhir Desember 2024, Berdasarkan tabel diatas, target yang telah ditetapkan untuk mencapai indikator kinerja Persentase Pegawai Fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat adalah sebesar 8% atau sebanyak 291 org dari jumlah seluruh Pegawai Fungsional sebanyak 3.645 orang, dan yang telah mengikuti Diklat Prajabatan sebanyak 3 orang di Tahun 2024 dengan capaian sebesar 1%. Jika Realisasi dibandingkan dengan Target maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 1% dengan Kriteria Penilaian sangat rendah.

Untuk Diklat Fungsional yang dilaksanakan pada tahun ini adalah Diklat Prajabatan, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan guna membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sekaligus untuk memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan Pemerintahan Negara dan juga mengenai bidang tugas serta budaya organisasinya. Untuk itu di Tahun 2024 ini Pemerintah Kabupaten Nias Selatan difasilitasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan kesempatan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil lulusan dari Sekolah Tinggi Transportasi Darat di bawah naungan Kementerian Perhubungan Formasi Tahun 2023 sebanyak 3 (tiga) orang terdiri dari 2 (dua) orang Golongan III dan 1 (satu) orang Golongan II yang ditugaskan di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan di

berangkatkan mengikuti pelaksanaan Pelatihan Dasar yang diadakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 27 Juni sampai 28 September Tahun 2024. Pelaksanaan kegiatan tersebut dilaksanakan secara Blended Learning.

Gambar 3.2

Pelatihan Dasar CPNS Formasi Tahun 2023



Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Nias Selatan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase Pegawai Fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	Persen	3	6	3	6	14

Calon tidak ada dilaksanakan dikarenakan Kuota Formasi untuk Kabupaten Nias Selatan tidak tersedia. Maka Badan Kepegawaian tidak dapat menyajikan data perbandingan Capaian indikator kinerja dari Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2023.

3.4 Capaian Indikator Kegiatan Strategis

Kegiatan strategis adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program pembangunan yang secara khusus memberikan dampak langsung. Sama halnya dengan program-program pembangunan lainnya, kegiatan strategis daerah juga disertai dengan indikator yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kegiatan. Kegiatan strategis ini dapat menjadi salah satu hal yang mendukung visi dan misi bupati dan wakil bupati, tujuan dan sasaran dan tentu program prioritas pembangunan daerah. Untuk melihat apa saja yang menjadi kegiatan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan, maka kegiatan strategis tersebut dijabarkan dalam bentuk tabel, dimana setiap kegiatan atau sub kegiatan disertai dengan indikator kinerja dan Pagu indikatif. Berikut ini capaian indikator kegiatan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan :

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kegiatan Strategis

No	Kegiatan Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi	Pagu Indikatif per tahun (Rp.)
1.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100%	100%	1.249.144.200
2.		Nilai Lakip OPD	B	A	
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Tersedianya dokumen rekapitulasi pengadaan, pemberhentian ASN	1 dok	1 dok	158.952.000

2.	Mutasi dan Promosi ASN	Tersedianya dokumen rekapitulasi mutasi dan promosi ASN	1 dok	1 dok	38.382.000
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pegawai Struktural yang mengikuti Diklat Teknis dan bersertifikat	55 org	12 org	660.569.800
		Jumlah Pegawai Fungsional yang mengikuti Diklat Teknis dan bersertifikat	291 Org	3 org	
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersedianya Laporan Evaluasi Kinerja ASN	1 dok	1 dok	78.032.000

Sumber data : Badan Kepegawaian DAN Pengembangan SDM Kab. Nias Selatan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua indicator kegiatan strategis pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dapat tercapai hal tersebut dapat dilaksanakan dikarenakan adanya ketersediaan anggaran.

3.5 Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Dalam rangka memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan yaitu Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menyusun program dan kegiatan yang terukur dan tersistematis . Untuk mencapai sasaran strategis tersebut ada 2 (Dua) program dengan rata-rata capaian kinerja mencapai 100%. Keberhasilan capaian kinerja pada program ini disebabkan semua kegiatan-kegiatan dalam program ini berhasil dikerjakan dan diselesaikan selama Tahun 2024. Adanya dukungan serta kerjasama dan komitmen yang baik dari ASN yang berperan pencapaian kegiatan-kegiatan menjadi faktor pendukung

terlaksananya kegiatan-kegiatan tersebut. Adapun program yang mendukung tercapainya sasaran strategis ini adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan Program Kepegawaian. Adapun Kegiatan yang telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tahun 2024 ini yaitu:

a. Kegiatan Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri SIPIL (CPNS dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Kegiatan *Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri SIPIL (CPNS)* yang dilaksanakan di Gedung Serba Guna St. Yakobus Keuskupan Sibolga (Nias), Bikap Laverna di Kota Gunungsitoli tanggal 23 s/d 26 Oktober 2024 sebanyak **1.449 orang** yang lolos seleksi administrasi dan yang lulus setelah mengikuti Ujian SKD dan SKB sebanyak **37 orang**. *Seleksi Penerimaan Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tenaga Guru, Kesehatan dan Teknis* yang dilaksanakan di Gedung Serba Guna St. Yakobus Keuskupan Sibolga (Nias), Bikap Laverna di Kota Gunungsitoli tanggal 05 s/d 06 Desember 2024 ada sebanyak **3.358 orang** yang terdiri dari Tenaga Guru sebanyak 2.078, Tenaga Kesehatan sebanyak 799 orang, Tenaga Teknis sebanyak 481 orang peserta yang lolos seleksi administrasi dapat mengikuti ujian, dan peserta lulus seleksi kompetensi sebanyak **151 orang** yang terdiri dari Tenaga Guru sebanyak 48 orang, Tenaga Kesehatan 43 orang dan Tenaga teknis 60 orang. Adapun yang menjadi kendala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kegiatan tersebut kurangnya sarana prasarana seperti gedung dan komputer/laptop. Sebab untuk melaksanakan kegiatan tersebut jika tahun lalu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meminjam gedung sekolah SMP Negeri 1 Teluk Dalam dan untuk Komputer/ Laptop dipinjam dari semua sekolah yang ada di Kabupaten Nias Selatan itupun dengan keadaan/kondisi yang kurang memadai.

Gambar 3.3
Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan
Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK)



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Nias Selatan

b. Kegiatan Uji Kompetensi

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia mengacu pada sistem merit sesuai dengan yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam sistem merit, kebijakan dan manajemen ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang lebih profesional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, penilaian kompetensi dan potensi bagi setiap ASN merupakan satu aspek penting untuk mengenai level kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil apakah sudah sesuai dengan profil dan standar kompetensi jabatan yang telah

ditetapkan, serta untuk mendukung program suksesi kepemimpinan di instansi pemerintah dalam upaya mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru untuk masa depan. Sebagaimana amanat peraturan perundangan-undangan bahwa penilaian kompetensi dan potensi Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh instansi/lembaga penyelenggara penilaian kompetensi pada instansi pemerintah, dan selain instansi pemerintah yang telah mendapatkan pengakuan kelayakan, dan mendapatkan persetujuan dari Badan Kepegawaian Negara.

MAKSUD DAN TUJUAN

Berdasarkan uraian di atas, dan menyadari arti penting penilaian kompetensi dan potensi dalam Pemetaan Jabatan. Pemerintah Kabupaten Nias Selatan bermaksud menyelenggarakan penilaian kompetensi dan potensi Jabatan Administrator dan Pengawas yang ditujukan penerapan system merit dalam memetakan Jabatan Administrator dan Pengawas _di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan demi mewujudkan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen ASN.

Adapun jabatan-jabatan Administrator dan Pengawas yang akan dipetakan melalui Penilaian Kompetensi dan potensi sebagai berikut :

1. Jabatan Administrator berjumlah 200 Jabatan
2. Jabatan Pengawas berjumlah 653 Jabatan

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi ini di laksanakan selama 3 hari, dari tanggal 20 s/d 22 Agustus 2024 di Aula Kantor Bupati Nias Selatan dengan mendatangkan Tim Penguji berasal dari BKN Kantor Regional VI Medan sebanyak 3 orang. Adapun jumlah peserta ujian sebanyak 626 orang dengan rincian sebagai berikut:

1. Pejabat Administrator setara Eselon III sebanyak = 178 orang
2. Pejabat Pengawas setara Eselon IV sebanyak = 448 orang

yang tidak di ikutkan ujian yaitu Pejabat Administrator dan Pengawas yang akan pensiun di tahun 2026 dan Pelaksana Tugas pada Jabatan Pengawas (setara Eselon IV).

Gambar 3.4
Uji Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Nias Selatan

3.6 Realisasi Anggaran

Keberhasilan sebuah program dan kegiatan dapat optimal apabila didukung dengan anggaran yang memadai. Alokasi anggaran merupakan komponen penting untuk kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga alokasi anggaran juga berpengaruh pada pencapaian kinerja. Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan melaksanakan 2 (Dua) Program, 11 (sebelas) kegiatan dan 25 sub kegiatan.

Tabel 3.4
Realisasi Anggaran Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Nias Selatan

Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
<i>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</i>	1.249.144.200	1.198.927.959	96%
<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	16.217.934	16.217.934	100%
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	4.469.694	4.469.694	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	2.610.720	2.610.720	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.631.700	1.631.700	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	1.631.700	1.631.700	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	1.631.700	1.631.700	100%
Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.631.700	1.631.700	100%
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.610.720	2.610.720	100%
<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	40.157.722	40.147.178	100%

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	38.170.544	38.160.000	100%
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	1.987.178	1.987.178	100%
Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran		-	#DIV/0!
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	29.970.000	29.970.000	100%
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	29.970.000	29.970.000	100%
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan			#DIV/0!
Administrasi Umum Perangkat Daerah	858.403.544	858.227.847	100%
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.220.000	3.220.000	100%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	58.641.300	58.641.300	100%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	29.550.315	29.550.315	100%
Penyediaan bahan Logistik kantor	296.042.829	296.042.829	100%
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	54.616.100	54.615.403	100%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	416.333.000	416.158.000	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	215.765.000	215.765.000	100%
Penyediaan jasa surat menyurat	12.765.000	12.765.000	100%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	5.000.000	5.000.000	100%
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	198.000.000	198.000.000	100%
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	88.630.000	38.600.000	44%
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan	38.610.000	38.600.000	100%

Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50.020.000	-	0%
Program Kepegawaian Daerah	935.935.800	935.019.711	100%
<i>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>	158.952.000	158.820.423	100%
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		-	#DIV/0!
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	120.570.000	120.569.526	100%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	38.382.000	38.250.897	100%
Pengelolaan Data Kepegawaian		-	#DIV/0!
<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>	38.382.000	38.356.110	100%
Pengelolaan Mutasi ASN		-	#DIV/0!
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	38.382.000	38.356.110	100%
Pengelolaan Promosi ASN		-	#DIV/0!
<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>	660.569.800	660.466.478	100%
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	402.528.800	402.528.800	100%
Pengelolaan Assessment Center	220.485.000	220.388.488	100%
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		-	#DIV/0!
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	37.556.000	37.549.190	100%
<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	78.032.000	77.376.700	99%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		-	#DIV/0!
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	26.632.000	26.226.700	98%

Pembinaan Disiplin ASN	51.400.000	51.150.000	100%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		-	#DIV/0!
	2.185.080.000	2.133.947.670	98%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2024 anggaran yang tercantun dalam Dokumen Pelaksanaan Pergeseran Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian Daerah adalah sebesar Rp 2.185.080.000,- dan total anggaran yang terealisasi selama Tahun 2024 adalah sebesar Rp 2.133.947.670,- dengan capaian 98 %.

BAB IV

P E N U T U P

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan capaian strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan pada Tahun Anggaran 2024, yang tercermin pada Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) berdasarkan tujuan dan sasaran. Sejauh ini perkembangan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah khususnya di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menunjukkan peningkatan dalam mendorong pencapaian tujuan dan sasaran program/kegiatan khususnya kegiatan yang bersumber dari APBD.

1. Tahun 2024 pada indikator sasaran pertama mencapai dengan tingkat capaian 100%.
2. pada indikator sasaran kedua juga mengalami peningkatan signifikan dengan predikat A (Memuaskan).
3. Indikator sasaran ketiga mengalami penurunan hal ini dikarenakan masa Pilkada sehingga kegiatan tidak bias terlaksana secara optimal adapun capaian realisasi 11 % dengan tingkat capaian 17%.
4. Indikator sasaran keempat mencapai dengan tingkat capaian 100%.
5. Indikator sasaran kelima mencapai dengan tingkat capaian 100%.
6. Indikator sasaran keenam tingkat capaian indikator dengan Predikat Baik.
7. Indikator sasaran ketujuh tidak bias mencapai target 0%.
8. Indikator sasaran ke delapan tingkat capaian 25%.

9. Indikator sasaran ke Sembilan mencapai dengan tingkat capaian 13 %.
10. Indikator sasaran kesepuluh tidak mencapai target 0%.
11. Indikator sasaran kesebelas tingkat capaian 100%.
12. Indikator sasaran keduabelas tingkat capaian 100%.
13. Indikator sasaran ketigabelas tingkat capaian 100%.

Hal ini dapat dikategorikan bahwa capaian kinerja organisasi BKPSDM baik. Capaian Kinerja dan Anggaran hingga triwulan IV tahun 2024 yakni capaian kinerja pelaksanaan Program/Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan TA. 2024 adalah 100% artinya seluruh kegiatan tahun 2024 dapat terlaksana, menunjukkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2024 baik.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024, dapat disarankan hal - hal sebagai berikut :

1. Mendorong Pemerintah Kabupaten Nias Selatan agar konsisten dalam merencanakan penganggaran untuk penyelenggaraan diklat, baik Diklat Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, Diklat Struktural, Diklat Fungsional maupun Diklat Teknis;
2. Agar tidak dilakukan kebijakan penghematan bagi kegiatan kegiatan prioritas sehingga capaian target kegiatan dapat dicapai secara maksimal;
3. Perlunya perhatian Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dalam pengadaan sarana dan prasarana seperti gedung serbaguna dan laptop/komputer.

Demikian Laporan Kinerja ini dilaporkan dengan harapan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan terus meningkat agar tujuan dan sasaran “Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.” dapat terwujud. Sekian dan terimakasih.

Telukdalam, Februari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NIAS SELATAN,**

ANAROTA NDRURU, SP., M.A.P

Pembina Utama Muda

NP. 19740827 200112 1 004

LAMPIRAN

- Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dari Inspektorat

- **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran dan Strategi dan Arah Kebijakan BKD Kab.Nias Selatan
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Kab.Nias Selatan
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Tabel 2.4	Pogram Kerja dan Pagu Anggaran Tahun 2024
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
Tabel 2.6	Pogram Kerja dan Pagu Anggaran Tahun 2024
Tabel 3.1	Skala Nilai Pengukuran Capaian Kinerja
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kab.Nias Selatan
Tabel 3.3	Capaian Indikator Kegiatan Strategis
Tabel 3.4	Realisasi Anggaran BKD Kab.Nias Selatan Tahun 2024

- **Daftar Gambar**

Gambar 3.1 Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan II, III dan IV

Gambar 3.2 Pelatihan Dasar CPNS Formasi Tahun 2023

Gambar 3.3 Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Gambar 3.4 Uji Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan.



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

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

Telukdalam, 17 Mei 2024

Nomor : 700.1.2.8/197.2/ITDA/ V /2024
Sifat : T
Lampiran : 1 (satu) bundel
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah**

Kepada
Yth. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
di
Tempat

Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara rewiu atas laporan kinerja Instansi, Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023, memperoleh nilai sebesar 83,56 (**memuaskan**).

Demikian disampaikan, sebagai bahan selanjutnya.

PARAF KOORDINASI	
Sekretaris	↓
Irbn.....V	↓
Auditor	↓
Kasubbag	↓
Pembuat / Staf	↓

INSPEKTUR DAERAH,

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



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

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

Teluk Dalam, 17 Mei 2024

Nomor : 700.1.2.8/197.1 /ITDA/ V /2024
Lampiran : -
Hal : **Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah**

Yth. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
di
Tempat

Dengan ini disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100,00, Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023, Badan Kepegawaian Daerah memperoleh nilai sebesar **83,56 (A)** dengan interpretasi **"Memuaskan"**
3. 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 **26,90** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **89,66%** dengan kategori peringkat **A (memuaskan)**.
 - b. **Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan, kualitas dan implementasi pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **20,31** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **81,24 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (memuaskan)**.
 - 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 **10,69** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **71,26 %** dari nilai maksimal yang dapat dicapai, dengan kategori peringkat **BB (sangat baik)**.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Tim Evaluasi,



1. **YENNIMAR SARUMAHA, S. Pd.**
NIP. 19760204 200804 2 001



2. **SERANILAI DAKHI, SE.,MM**
NIP. 19750730 200605 2 001



3. **DEWI S.K. ZENDRATO, A.Ma.Pd**
NIP.19840419 201410 2 004

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN NIAS SELATAN
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y/T	NILAI	
1	2		3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	89,66%	26,90	
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		10,00	83,47%	8,35	
a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)		2,00	86,11%	1,72	
1	Renstra SKPD telah disusun		Y	1,00	
2	Renstra telah memuat tujuan		Y	1,00	OK
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		B	0,75	OK
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		B	0,75	OK
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1,00	OK
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		B	0,75	OK
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		B	0,75	OK
8	Renstra telah menyajikan IKU		B	0,75	OK
9	Renstra telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
b. KUALITAS RENSTRA (5%)		5,00	87,50%	4,38	
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1,00	OK
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A	1,00	OK
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1,00	OK
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00	OK
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		B	0,75	OK
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		B	0,75	OK
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		B	0,75	OK
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		B	0,75	OK
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		3,00	75,00%	2,25	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		B	0,75	OK
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0,75	OK
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0,75	OK
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		20,00	92,75%	18,55	
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		4,00	93,75%	3,75	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1,00	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1,00	OK
3	PK telah menyajikan IKU		B	0,75	OK
4	PK telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		10,00	100,00%	10,00	
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1,00	OK
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00	OK
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1,00	OK
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A	1,00	OK
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A	1,00	OK
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A	1,00	OK
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A	1,00	OK
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y	1,00	OK
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A	1,00	OK
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y	1,00	OK

c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6,00	80,00%	4,80	
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y	1,00	OK
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		B	0,75	OK
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		B	0,75	OK
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan		B	0,75	OK
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		B	0,75	OK
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25,00	81,25%	20,31	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		5,00	100,00%	5,00	
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>		Y	1,00	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1,00	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1,00	OK
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		12,50	85,00%	10,63	
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A	1,00	OK
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja		A	1,00	OK
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		B	0,75	OK
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		B	0,75	OK
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		B	0,75	OK
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		B	0,75	OK
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		B	0,75	OK
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		B	0,75	OK
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1,00	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y	1,00	OK
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		7,50	62,50%	4,69	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		B	0,75	OK
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		B	0,50	OK
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		B	0,50	OK
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		B	0,75	OK
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		B	0,75	OK
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		B	0,50	OK
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	71,25%	10,69	
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		3,00	93,75%	2,81	
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1,00	OK
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y	1,00	OK
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		B	0,75	OK
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		7,50	69,00%	5,18	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		B	0,75	OK
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		B	0,75	OK
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A	1,00	OK
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		B	0,75	OK
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		C	0,33	OK

10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		B	0,75	OK
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		C	0,50	OK
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		4,50	60,00%	2,70	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1,00	OK
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>		C	0,50	OK
14	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>		C	0,50	OK
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>		C	0,50	OK
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		C	0,50	OK
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		10,00	84,17%	8,42	
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		2,00	100,00%	2,00	
1	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</i> pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1,00	
2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y	1,00	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1,00	OK
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		5,00	83,33%	4,17	
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		B	0,75	OK
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0,75	OK
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0,75	OK
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		B	0,75	OK
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A	1,00	OK
10	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A	1,00	OK
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		3,00	75,00%	2,25	
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		B	0,75	OK
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		B	0,75	OK
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20,00	86,22%	17,24	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		7,50	100,00%	7,50	
1	Target dapat dicapai		A	3,00	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	1,50	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A	3,00	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)		12,50	194,89%	9,74	
4	Target dapat dicapai		A	0,79	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	2,36	
6	Analisis capaian kinerja telah memadai		A	2,72	
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A	3,88	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	83,56%	83,56	